



**MINISTERUL JUSTIȚIEI  
AL REPUBLICII MOLDOVA**

str. 31 August 1989, nr. 82  
MD- 2012, mun. Chișinău,  
tel.: 0 22 23 47 95, fax: 0 22 23 47 97  
[www.justice.gov.md](http://www.justice.gov.md)

1.11.2018

Nr. 04/12471

La Nr

din

**Ministerul Finanțelor**

**Cancelaria de Stat**

Urmare a examinării proiectului Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, înaintat de către Cancelaria de Stat, cu numărul unic 97/MEI/2018, comunicăm următoarele.

Sub aspectul intenției de reglementare, potrivit notei informative, prezentul proiect de act normativ a fost elaborat urmare a reformării sistemului actual de salarizare și stabilește un sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar. Sfera de aplicare a sistemului unitar de salarizare constituie toate categoriile de angajați din sectorul bugetar, inclusiv persoanele cu demnitate publică, judecătorii, procurorii, funcționarii publici cu statut general și cu statut special și reglementează structura sistemului de salarizare, drepturile salariale, stabilirea salariului de funcție conform gradelor și treptelor de salarizare, precum și plafonul maximal pentru partea variabilă a salariului total.

Raționamentele expuse de inițiator în notă reflectă motivul emiterii actului normativ și cerințele care au impus intervenția normativă.

Totodată formulăm următoarele obiecții și recomandări.

La art.6 alin.(2) utilizarea cuvântului *conceptualizare* ca criteriu de evaluare a funcțiilor nu este potrivit or, potrivit Dicționarului explicativ *conceptualizarea* presupune transpunerea unei teorii în concepte.

La art. 10 alin. (1), inclusiv anexa nr. 2, nu se regăsește sporul pentru categoria de calificare, or, potrivit art. 39 din Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare, pentru funcționarii publici cu statut special sunt stabilite 3 categorii de calificare. Asimilarea noțiunilor de „grad special” și „categorie de calificare”, în versiunea propusă de autorul proiectului ca „grad profesional” este neîntemeiată atât timp cât legislația specială prevede aceste două categorii distincte, care sunt reglementate și se acordă diferit.

La art. 10 alin. (2) pentru claritatea normei, recomandăm substituirea cuvintelor „mai poate beneficia” cu cuvintele „va beneficia după caz”

La art.12 pentru a evita interpretări eronate la aplicarea normelor juridice, recomandăm completarea alin (7) cu următoarea dispoziție:

Digitally signed by Esantr Nicolae  
Date: 2018.11.02 08:55:51 EET  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



„Atribuirea personalului la o nouă treaptă de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă se efectuează prin actul administrativ al conducătorului unității bugetare din data atingerii a următoarei tranșe de vechime în muncă.”.

La art. 17 utilizarea cuvântului „poate” propunem a fi revizuit , din motivele indicate mai sus.

La art. 18 alin. (2), pe de o parte este prevăzut că lista-tip a lucrărilor și a locurilor de muncă, precum și mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc de Guvern, iar pe de altă parte la alin. (1) este indicat că acest spor se stabilește în rezultatul atestării locurilor de muncă. Considerăm, că în cazul în care Guvernul aprobă o listă-tip, nu va fi necesar atestarea lucrărilor și locurilor respective.

La art.21 propunem de a exclude din alin. (1) a limitei de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară, utilizată în scopul acordării premiilor unice personalului. Or, considerăm ca fiind nejustificată intenția autorului proiectului de a limita utilizarea economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pentru anul respectiv la plata premiilor unice personalului din unitatea bugetară respectivă. Subsidiar atenționăm că, pentru plata premiilor unice nu vor fi necesare cheltuieli suplimentare din bugetul de stat, acestea fiind integral achitate din contul economiilor mijloacelor pentru retribuirea muncii. În context, considerăm oportun de a lăsa la latitudinea autorității utilizarea economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii în scopul acordării personalului unității a premiilor unice, cuantumul căruia este unic în fiecare caz în parte și care potrivit alin.(2) art.21 din proiect nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate.

Norma propusă de autorii proiectului la art.25 alin.(3) prin care,se propune reexaminarea anuală a valorii de referință în funcție de condițiile economice din țară și posibilitățile bugetului public național, dar care nu specifică că această reexaminare nu va duce la diminuarea mărimii salariului, necesită a fi revizuită prin prisma principiului preeminenței dreptului și cel al securității juridice, care înglobează în sine și principiul încrederii legitime. Or, în activitatea de legiferare este asigurată calitatea legii, în sensul de conformitate a acesteia cu principiul preeminenței dreptului și cu cel al securității juridice.

Astfel atenționăm că, reexaminarea anuală a valorii de referință în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, poate crea eventual situația în care salariul bugetarilor poate fi diminuat în raport cu anul precedent. Prin urmare, bugetarii nu sunt protejați contra unui pericol datorat unei insecurități pe care riscă să o creeze norma criticată.

În context, potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Comunităților Europene, menționăm că, principiul încrederii legitime impune ca legislația să fie clară și predictibilă, unitară și coerentă, de asemenea, impune limitarea posibilităților de modificare a normelor juridice, stabilitatea regulilor instituite prin acestea.

Art. 28 alin. (3) ce prevede că „În cazul în care pentru unele persoane angajate în cadrul persoanelor juridice al căror statut s-a modificat prin efectul Legii nr. 140/2018, salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sunt inferioare salariilor medii lunare calculate anterior modificării statutului, li se garantează diferența de salariu” se va exclude din proiect, deoarece contravine principiului nediscriminării, echității și coerenței, consacrate în art. 3 alin. (1) lit. b) din proiect, ce presupune asigurarea tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală. Astfel, din moment ce persoanele respective au obținut statut de funcționar public, salarizarea acestora trebuie să fie conformă normelor de salarizare a funcționarilor publicii.

Examinînd tabelul nr.2 din proiectul legii, observăm că pentru asistenții judiciari din cadrul Curții Supreme de Justiție și curților de apel este stabilită aceeași clasă de salarizare (75). În același timp, pentru asistenții judiciari din cadrul judecătoriilor clasa de salarizare este 70. Problema deficitului acut de personal în instanțele judecătorești, fapt datorat nivelului mic de salarizare, a fost semnalată anterior Ministerului Finanțelor de către Ministerul Justiției și Consiliul Superior al Magistraturii.

Ministerul Justiției reiterează că, calitatea și finalitatea actului de justiție este direct proporțională nu doar cu competențele profesionale ale judecătorului, dar și cu competențele personalului care îl ajută să-și desfășoare activitatea. Din aceste considerente, se impune o investiție și o stimulare proporțională pentru activitatea desfășurată de către personalul instanțelor judecătorești reieșind și din responsabilitățile atribuite prin lege acestora.

În condițiile în care în ordine ierarhică pentru două instanțe este stabilit același nivel de salarizare iar pentru prima instanță este un alt nivel, nu este clar conceptul instituit de către autor.

Este de necontestat faptul că cea mai mare sarcină a activității instanțelor judecătorești se află anume la instanțele de primul nivel și este în interesul statului ca anume la această primă etapă de examinare a litigiilor în judecătorii să existe capacități și competențe sporite, scop pentru care statul trebuie să-și concentreze eforturile sale financiare la remunerarea personalului din cadrul judecătoriilor, astfel încât să sporească calitatea actului de justiție în judecătorii și să se diminueze incidența deciziile nemotivate și contestațiilor. Totodată, în timp ce un judecător din cadrul judecătoriei este asistat de către un singur asistent judiciar, cei de la Curtea Supremă de Justiție sunt asistați de către 3 asistenți judiciari. Prin urmare, acest aspect nu poate fi neglijat la stabilirea claselor de salarizare pentru această categorie.

Adițional, examinînd clasele de salarizare a grefierilor în poziționarea ierarhică a instanțelor, atestăm o diferență de 9 poziții între grefierul de la Curtea Supremă de Justiție și cel din cadrul instanței de primul nivel.

Avînd în vedere cele menționate și ținînd cont de faptul că, complexitatea sarcinilor grefierilor și asistenților judiciari din judecătorii nu este mai mică decît ale celor din instanțele ierarhic superioare, urmează a fi eliminată diferențierea semnificativă

a claselor de salarizare în ierarhia instituțională a instanțelor judecătorești pentru această categorie de funcționari.

Punctul 3, 4 și 5 din Note de la tabelul nr. 2, anexa nr. 3, se propune de a se exclude, deoarece nu constituie obiectul de reglementare a prezentei legi. Or, condițiile de instituire a funcțiilor de consultant sunt reglementate de Legea nr. 155 din 21 iulie 2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice și de anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 1001 din 26 decembrie 2011 privind punerea în aplicare a unor acte legislative.

Pentru claritatea normei juridice și în scopul evitării unor interpretări eronate de către subiecții acestor interpretări, recomandăm revizuirea normei inserate la pct. 12 din Note de la tabelul nr. 2, anexa nr.3,. Or, în redacția propusă de autorii proiectului nu se regăsesc funcționarii publici ale căror sarcini de bază preponderent țin de expertizarea sau avizarea proiectelor de acte normative. Astfel, propunem următoarea redacție pentru pct. 12 din Note de la tabelul nr. 2, anexa nr.3:

„12. Pentru funcționarii publici ale căror sarcini de bază țin de elaborarea sau coordonarea elaborării politicilor în domeniile specificate în regulamentul de organizare și funcționare a autorității publice, ori țin de elaborarea, expertizarea sau avizarea proiectelor actelor normative, clasele de salarizare specificate pentru aceste funcții în tabel se majorează cu 6 clase succesive față de cele indicate în tabel pentru aceste funcții.”

La anexa nr. 6 din proiect, autorul clasifică autoritățile indicate în această anexă în calitate de grup ocupațional „Ordine publică și securitate a statului” din raționamentele că sarcinile și atribuțiile acestor autorități sunt dintr-un același domeniu.

Cu toate acestea, autorul creează o situație discriminatorie a nivelului de salarizare ale funcționarilor publici cu statut special din cadrul sistemului administrației penitenciare în raport cu celelalte autorități prevăzute în anexa respectivă.

În așa fel, se depreciază importanța și valoarea muncii prestate în cadrul sistemului administrației penitenciare, muncă care presupune lucru permanent cu contingentul special de persoane, ce sunt custodiate pentru comportament infracțional periculos, iar această activitate implică expunerea permanentă la un stres psihologic considerabil.

De asemenea, specificăm faptul că potrivit datelor statistice anuale ale sistemului administrației penitenciare, se atestă o fluctuație în creștere a personalului penitenciar din considerentul neatractivității funcției datorită condițiilor de muncă și gradul de remunerare raportat la sarcinile și responsabilitățile atribuite.

Astfel, în cazul în care se va adopta proiectul de lege în varianta propusă, personalul penitenciar va fi dezavantajat în raport cu personalul din alte autorități indicate la anexa nr. 6, iar riscul ca sistemul să rămân fără personal penitenciar calificat este unul iminent.

La stabilirea „clasei și a coeficientului de salarizare” pentru sistemul administrației penitenciare al Ministerului Justiției nu s-a ținut cont de caracterul unitar al remunerării,

la funcțiile identice din cadrul grupului ocupațional „Ordine publică și securitatea statului (D)”, coeficientul de salarizare fiind diferit (de exemplu, șef de direcție din cadrul CNA, SPPS, IGP au coeficientul 7,76, pe când în ANP – 6,43; specialist principal în cadrul CNA, SPPS, IGP au coeficient de 3,81, pe când la ANP – 3,51). Aceleași diferențe sunt la funcțiile de șef direcție generală, șef secție, șef serviciu, specialist superior, specialist (a se vedea tabelul nr. 3 din anexa la aviz).

Mai mult ca atât, funcționarii sistemului administrației penitenciare al Ministerului Justiției nu dispun de alte alternative sociale de stimulare a activității profesionale (ex: compensarea cheltuielilor pentru chirie; parteneriate publice private de procurarea a unui apartament în condiții avantajoase, cheltuielile de transport).

La fel, semnalăm că utilizarea prescurtării „etc.” în pct. 2 din anexa nr. 6, creează o ambiguitate normativă, care va conferi o marjă largă de apreciere subiectivă a funcțiilor care urmează a fi avute în vedere.

Propunem excluderea pct. 2 din anexa nr. 6, cu indicarea în tabel a tuturor funcțiilor din cadrul sistemului administrației penitenciare și propunem următoarea redacție.

Tabelul nr. 1.

<b>Sistemul administrației penitenciare</b>			
<b>Administrația Națională a Penitenciarelor</b>			
<b>1.1. Funcții de conducere</b>			
<b>Cod funcție</b>	<b>Denumire funcție</b>	<b>salarizare Clasade</b>	<b>Coeficient salarizarede</b>
D3002	Director	110	9,77
D3024	Șef direcție generală	95	7,14
D3028	Șef direcție	90	6,43
D3055	Șef secție	78	5,00
D3067	Șef serviciu	73	4,51
<b>1.2. Funcții de execuție</b>			
D3117	Specialist principal	61	3,51
	Ofițer principal de investigații		
D3226	Specialist superior	55	3,09
	Ofițer superior de investigații		
D3149	Specialist	52	2,90
	Ofițer de investigații		
<b>Subdiviziuni subordonate și instituții penitenciare</b>			
<b>1.1. Funcții de conducere</b>			
D3023	Director de penitenciar	102	8,26
D3227	Director subdiviziune subordonată	95	7,14
D3040	Comandant detașament destinație specială	95	7,14
D3052	Comandant batalion	85	5,79
D3069	Șef secție	73	4,51
D3092	Comandant companie	65	3,81
D3100	Șef serviciu	65	3,81
D3153	Comandant de grupă	49	2,73

D3157	Şef de schimb	46	2,56
	Ajutor şef de schimb		
D3160	Şef escorta	46	2,56
	Şef de bloc		
	Şef de cantină		
<b>1.2. Funcții de execuție</b>			
D3142	Ofițer de serviciu	61	3,51
	Ajutor ofițer de serviciu		
D3141	Specialist principal	58	3,29
D3228	Specialist superior	52	2,90
D3169	Specialist	50	2,79
	Asistent medical		
D3229	Supraveghetor principal	50	2,79
D3191	Supraveghetor superior	48	2,67
D3198	Supraveghetor	46	2,56
	Operator		
	Inspector		
D3202	Inspector inferior	42	2,36
D3204	Santinelă	40	2,26
	Chinolog		
	Șofer		
	Tehnician		

De asemenea, la anexa nr. 6, tabelul care cuprinde funcțiile din cadrul sistemului administrației penitenciare, poziția de „Şef penitenciar” urmează a fi substituită cu poziția de „Director penitenciar”, poziția „Comandant detaşament destinație specială” de exclus. Având în vedere echivalența încărcăturii cu sarcini propunem atribuirea aceleiași clase de salarizare a directorilor de subdiviziune subordonată (D 3227) la nivelul directorului de penitenciar (D 3023).

De completat tabelul cu funcțiile de „ofițer principal de investigații”, „ofițer superior de investigații” și „ofițer de investigații” care vor fi remunerați similar funcțiilor respective din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Această modificare vine să consolideze și să determine statutul ofițerilor de investigație din cadrul sistemului administrației penitenciare, statut care este prevăzut pentru personalul sistemului care desfășoară activitatea specială de investiție conform Legii nr. 59 din 29.03.2012 privind activitatea specială de investigații.

Totodată, menționăm despre problemele sistemice grave în partea ce ține de neocuparea funcțiilor destinate personalului medical din cadrul sistemului administrației penitenciare din cauza neatractivității acestora. Semnalăm asupra importanței și necesității ridicării nivelului de salarizare ale personalului medical angajat în sistemul administrației penitenciare, pentru asigurarea persoanelor custodiate cu asistență medicală calificată și corespunzătoare.

Reamintim că problema asistenței medicale în detenție a constituit obiectul criticelor Republicii Moldova în rapoartele Comitetului European pentru Prevenirea Torturii și Tratatamentelor sau Pedepselor Inumane sau Degradante, întocmite în urma vizitelor periodice efectuate de-a lungul anilor, dar și obiectul litigiilor examinate la Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CtEDO). Astfel, Republica Moldova a fost condamnată, în repetate rânduri la CEDO (*ex. c. Ostrovar vs. Moldova, c. Șarban vs. Moldova, c. Boicenco vs. Moldova, c. Veretco vs. Moldova, c. Baștovoii vs. Moldova, c. Cristiolgo vs. Moldova etc.*), pentru violarea art. 3 al Convenției pentru Protecția Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale (CEDO), prin detenția în condiții inumane și degradante, inclusiv prin lipsa sau insuficiența asistenței medicale necesare.

Toate aceste condamnări reprezintă consecința lipsei personalului medical în cadrul sistemului administrației penitenciare. Astfel, în condițiile în care necesită a depune eforturi pentru motivarea financiară a lucrătorilor medicali de a lucra în penitenciare, proiectul actual va determina contrariul. În context, propunem următoarele:

Sistemul administrației penitenciare				Legea nouă	Legea veche
<b>Personal de specialitate din domeniul sănătate</b>					
<b>I.1. Funcții de execuție</b>					
G6006	Medic II	74	4,6	9955	8458,2
G6006	Medic III	72	4,41	9565	8458,2
G6010	Farmacist s/superioare	65	3,81	7917	4431,1
G6030	Farmacist s/medii	46	2,56	5323,5	4431,1
G6031	Asistent medical atestat	46	2,56	5523,5	7035,9
G6042	Infirmier	26	1,69	3510	3748,1

Într-o altă ordine de idei menționăm următoarele obiecții referitor la salarizarea **inspectorilor-judecători și a inspectorilor-procurori în redacția propusă de autorii proiectului.**

Nivelul de salarizare al **inspectorilor-judecători și a inspectorilor-procurori** în prezent este reflectat în tabelul de mai jos (conform anexei nr. 14 din Legea nr. 355/2005).

Inspekția procurorilor	
Inspector-șef	3,44 salarii medii pe economie
Inspector	
cu vechimea în muncă în specialitate juridică de la 7 la 12 ani	2,88 salarii medii pe economie
cu vechimea în muncă în specialitate juridică de peste 12 ani	3,15 salarii medii pe economie
Inspekția judiciară	
Inspector-judecător principal	3,5 salarii medii pe economie
Inspector-judecător	

cu vechimea în muncă în specialitate juridică de la 7 la 12 ani	3,0 salarii medii pe economie
cu vechimea în muncă în specialitate juridică mai mare de 12 ani	3,2 salarii medii pe economie

Examinînd proiectul Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar atestăm că, clasa de salarizare/coeficientul de salarizare pentru inspectorul din cadrul Inspecției procurorilor (108/9,37) este *mai mare* decît pentru inspectorul-judecător (104/8,62).

Mai mult, în timp ce inspectorul-judecător este în categoria *persoanelor de demnitate publică* baza de calcul al salariului va fi de *1300 lei* spre deosebire de baza de calcul pentru inspectorul din cadrul Inspecției procurorilor, care va constitui 1500 lei or, aceștia din urmă sunt în tabelul *funcționarilor publici*.

În condițiile actuale, inspectorul-judecător este salarizat la nivelul judecătorului primei instanțe. Totodată, avînd în vedere că potrivit noului concept baza de calcul de *2200 lei* va fi doar pentru judecători și procurori, rezultă că baza de calcul al salariului inspectorului judecător va fi de 1300 lei. Acest fapt determină o diminuare substanțială atît în raport cu mărimea actuală a salariului dar și în raport cu ulterioara salarizare a inspectorului din cadrul Inspecției procurorilor.

Atragem atenția și la faptul că, în prezent, nivelul de salarizare a inspectorului-judecător și al inspectorului-procuror este raportat la vechimea în muncă în specialitatea juridică, iar în proiect această abordare a fost reținută doar pentru inspecția judecătorilor.

Cu referire la salarizarea Agentului guvernamental, atenționăm că, potrivit art. 3 alin.(1) din Legea nr. 151/2015 și a anexei la Legea nr.199/2010 Agentul guvernamental, execută o funcție de demnitate publică. La fel ca și secretarii de stat din cadrul Ministerului Justiției, Agentul guvernamental se subordonează inclusiv ministrului justiției (art. 3 alin.(3) din Legea nr. 151/2015). În același timp, coeficientul de salarizare propus pentru funcția de Agent guvernamental (9,77) este cu mult mai mic decît coeficientul stabilit pentru funcția de secretar de stat (12,04) sau de secretar general de stat (13,37) și avînd în vedere că baza de calcul este diferită (*1300 - pentru funcția de demnitate publică și 1500 - pentru alte categorii de personal, inclusiv funcționari publici*) se atestă o diferență substanțială între salariile acestor categorii de agenți publici.

Astfel, se consideră judicios ca salariul pentru funcția de Agent guvernamental, care este unică reieșind din misiunea și specificul acesteia să fie asimilat cel puțin salariului secretarului de stat.

Subsidiar menționăm că, prin Legea nr. 159/2016 cu privire la procuraturile specializate și cadrul conex adoptat prin Legea nr. 152/2016 a fost instituit mecanismul detașării ofițerilor de urmărire penală și ofițerilor de investigații la procuraturile specializate (*Procuratura Anticorupție și Procuratura pentru Combaterea Criminalității Organizate și Cauze Speciale*).

Avînd în vedere discrepanța salarială între personalul diferitor structuri de forță (*Ministerul Afacerilor Interne, Centrul Național Anticorupție, etc*), grupul de lucru creat sub egida Ministerului Justiției a propus unificarea nivelului de remunerare pentru ofițerii detașați. În acest sens, sunt relevante prevederile art.22<sup>1</sup> din Legea nr. 355/2005 cu

privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar, potrivit căruia „*Ofițerilor de urmărire penală detașați la procuraturile specializate li se stabilește un salariu de bază lunar în mărime de 2 salarii medii pe economie realizate în anul precedent.*”.

La fel, prin reglementarea expresă a salariului celor detașați s-a urmărit și oferirea unui salariu atractiv pentru cointeresarea ofițerilor de urmărire penală să accepte detașarea la procuraturile specializate.

Este important a reține că proiectul prezentat distinge între nivelul de salarizare a ofițerilor de urmărire penală, care activează în cadrul diferitor autorități publice. Respectiv, urmează a fi identificată o soluție pentru a rămâne atractivă detașarea la procuraturile specializate și pentru a nu fi diminuată remunerarea celor detașați. Or, spre deosebire de cei care la moment activează în cadrul procuraturilor specializate și au garanția menținerii salariului mai avantajos, *cei care vor accepta detașarea în viitor vor fi remunerați conform unei clase de salarizare inferioare.* Aceeași situație privind salarizarea diferită pentru aceeași muncă în cadrul aceleiași funcții va fi valabilă și pentru alte cazuri.

În ceea ce privește salarizarea Avocatului Poporului, atenționăm că, asigurarea unei salarizări adecvate Avocatului Poporului și personalului Oficiului Avocatului Poporului este un obiectiv trasat în Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova–Uniunea Europeană în perioada 2017–2019, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1472/2016 (*Titlul II, pct.4, L2*).

În vederea executării acestui obiectiv, Ministerul Justiției a elaborat proiectul Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 355/2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar, care a fost adoptat prin Legea nr. 224 din 02.11.2017. Scopul legii derivă din necesitatea valorificării rolului Ombudsmanului – cel de promotor al drepturilor și libertăților persoanelor și misiunii sale de monitorizare a modului în care autoritățile statului respectă și asigură drepturile persoanelor. Obligația de a oferi garanții sociale corespunzătoare Ombudsmanului este indispensabilă statutului acestuia. Întrucât nivelul de salarizare definește însuși statutul funcției publice pe scara ierarhică, rolul Avocatului Poporului într-o societate democratică, unde drepturile și libertățile persoanelor reprezintă valori supreme, în viziunea legislatorului, nu poate fi neglijat. Astfel, prin Legea nr. 244/2017, s-a asigurat *asimilarea în drepturi salariale* a Avocatului Poporului și a Avocatului Poporului pentru drepturile copilului *cu Prim-ministrul Republicii Moldova*, iar a salariului adjuncților - cu salariul Prim-viceprim – ministrului.

Unele țări fac referire la sistemul judiciar atunci când purced la stabilirea rangului și remunerării Ombudsmanului: *Malta, Norvegia, Suedia*, în alte țări, statutul Ombudsmanului și gradul lui de salarizare sunt stabilite cu referire la anumite instituții sau funcții înalte; în *Croația* Ombudsmanul are un rang și remunerare egală cu cea a Președintelui Parlamentului; în *Republica Cehă* Ombudsmanul are dreptul la un salariu echivalent cu cel al Președintelui Oficiului de Control Suprem; în *Estonia* Ombudsmanul este echivalat cu Președintele Parlamentului, Prim-ministrul și Președintele Oficiului

Auditului de Stat și este remunerat la nivelul salariului mediu înmulțit cu un coeficient de 5.5.

Potrivit Compilației asupra instituției Ombudsmanului (CDL(2011)079), care oferă o imagine per ansamblu a Comisiei de la Veneția cu privire la acest subiect, „*indiferent de statutul Ombudsmanului - fie este asimilat cu magistrații, fie cu funcționarii de nivel superior - acestuia trebuie să i se acorde întotdeauna un statut suficient de înalt, care este, de asemenea, reflectat și prin nivelul de salarizare. Rangul înalt este unul din factorii esențiali care garantează independența Ombudsmanului față de interferențele politice, iar problema stabilirii remunerării Ombudsmanului este nu numai un subiect de respect public dar, de asemenea, de independență a instituției*”.

Din considerentele enunțate, urmează a fi redimensionată poziția Avocatului Poporului în sistemul unic de salarizare. La fel, se va minimaliza diferența propusă între Avocatul Poporului și Avocatul Poporului pentru drepturile copilului, având în vedere art. 5 alin.(1) din Legea nr. 52/2015 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul), potrivit căruia „*Parlamentul numește doi Avocați ai Poporului autonomi unul față de celălalt, dintre care unul este specializat în problemele de protecție a drepturilor și libertăților copilului.*”.

Într-o altă ordine de idei menționăm că, potrivit proiectului Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, funcționarii Inspectoratului Național de Probațiune sunt incluși în anexa nr. 3, tabelul nr. 2, compartimentul „Autorități administrative centrale și din subordine” .

În context, atenționăm că, potrivit Recomandărilor Rec (2003) 22 a Comitetului de Miniștri către statele membre cu privire la liberarea condiționată, Recomandarea CM/Rec (2010) 1 a Comitetului de Miniștri către statele membre cu privire la Regulile de Probațiune ale Consiliului European, Legii nr. 8 /2008 cu privire la probațiune, Hotărârii Guvernului nr. 1015/2016 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a sistemului probațiunii pentru anii 2016-2020 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia se menționează expres că sistemul de probațiune este parte a sistemului de justiție având misiunea de a participa eficient la înfăptuirea actului de justiție, prin acordarea suportului organelor judiciare în individualizarea pedepselor, supravegherea modului de executare a pedepselor neprivative de libertate, reintegrarea socială a persoanelor care au încălcat legea, în scopul reducerii recidivei și creșterii gradului de siguranță socială.

Prin urmare, actele internaționale cât și cele naționale precum și studiile efectuate de către experții străini poziționează probațiunea ca autoritate publică de interes național care contribuie la înfăptuirea actului de justiție.

Astfel, propunem de a opera următoarele modificări :

Din anexa nr. 3, tabelul nr. 2, compartimentul „Autorități administrative centrale și din subordine” funcțiile de:

Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare
A2010	Director	110	9,77
A2203	Șef subdiviziune teritorială	97	7,44
A2034	Șef inspectorat/inspecție teritorială	97	7,44
A2057	Șef direcție	95	7,14
A2057	Șef secție	83	5,55
A2206	Șef secție în cadrul direcției	80	5,22
A2069	Șef serviciu	78	5,00
A2104	Inspector principal	70	4,23
A2117	Inspector superior	68	4,06
A2138	Inspector	61	3,51
A2113	Consilier de probațiune principal	70	4,23
A2127	Consilier de probațiune superior	65	3,81
A2143	Consilier de probațiune	58	3,29
A2133	Specialist principal	61	3,51
A2146	Specialist superior	55	3,09
A2163	Specialist	52	2,90

să fie transferate în anexa nr. 4 *Grupul ocupațional „Justiție (B)”* cu introducerea tabelului nr. 3 sub denumirea *„Sistemul organelor de probațiune”* Inspectoratul Național de Probațiune, conform redacției următoare:

<b>Sistemul organelor de probațiune</b>			
<b>Inspectoratul Național de Probațiune</b>			
Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			

B	Director	110	9,77
B	Şefsubdiviziuneteritorială	97	7,44
B	Şefinspectorat/inspecţieteritorială	97	7,44
B	Şefdirecţie	95	7,14
B	Şefsecţie	83	5,55
B	Şefsecţieîncadruldirecţiei	80	5,22
B	Şefserviciu	78	5,00
<i>1.2. Funcţii de execuţie</i>			
B	Inspector principal	70	4,23
B	Inspector superior	68	4,06
B	Inspector	61	3,51
B	Consilier de probaţiune principal	70	4,23
B	Consilier de probaţiune superior	65	3,81
B	Consilier de probaţiune	58	3,29
B	Specialist principal	61	3,51
B	Specialist superior	55	3,09
B	Specialist	52	2,90

Referitor la sistemul de salarizare propus pentru experţii judiciari şi personalul cu funcţii complexe din cadrul instituţiilor publice de expertiză judiciară menţionăm următoarele obiecţii.

Prevederile ce ţin de salarizarea experţilor judiciari, nu satisfac nici pe departe necesităţile dictate de către acest domeniu (în condiţiile noi salariul rămâne neschimbat), fiind totodată în discordanţă cu situaţia experţilor judiciari din statele vecine (ex. România, Ucraina, F.Rusă), cât şi cu cea a altor actori din domeniul justiţiei.

În acest sens menţionăm că, potrivit proiectului legii, salariul experţilor judiciari în diferite domenii este egal sau semnificativ mai mic decât cel al specialiștilor în domeniile respective (ex.: medici/experti judiciari medici; economişti/experti judiciari economişti; specialiști în construcții/ experți judiciari în construcții, etc), fapt ce va conduce inevitabil la migrarea în continuare a experţilor judiciari existenţi, precum şi la imposibilitatea atragerii specialiștilor calificaţi în vederea pregătirii acestora în calitate de experți judiciari.

Mai mult ca atât, atenționăm că, experții judiciari, de regulă, se expun în rapoartele sale de expertiză asupra acțiunilor, lucrărilor executate de specialiștii în domeniile respective. Astfel, este evident faptul că toți experții judiciari urmează a fi remunerați în mod egal (indiferent dacă este medic sau din alt domeniu), cu excepțiile ce țin de gradul de calificare și vechime în muncă, iar cuantumul salariului urmează să fie pe măsura rolului și responsabilităților lor, nivelul acestuia fiind suficient pentru a-i face imuni la orice presiune menită să le afecteze independența.

Din considerentele expuse, propunem de a revizui Tabelul 2 a Anexei nr.4, substituind conținutul tabelului cu următoarele :

Tabelul nr.2

**Personalul de specialitate din domeniul expertizei judiciare**

Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
B6001	Director	110	9,77
B6002	Șef laborator	95	7,14
B6003	Șef secție	95	6,70
B6004	Șef serviciu	89	6,30
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
B6005	Expert judiciar de categoria superioară	89	6,30
B6006	Expert judiciar de categoria întâi	86	5,91
B6007	Expert judiciar de categoria a doua	83	5,55
B6008	Expert judiciar de categoria a treia	80	5,22

La Anexa nr. 10 menționăm că, în cadrul ministerelor activează personal în funcție de Secretar administrativ superior, care însă nu se regăsește în Anexa nr.10. Astfel, recomandăm completarea tabelului cu următoarea funcție de deservire tehnică existentă în cadrul aparatului central al ministerelor:

H6151	Secretar administrativ superior	30	1,83
-------	---------------------------------	----	------

Totodată, în scopul evitării diminuării salariale ale acestor categorii de salariați, propunem completarea Notei la tabel de la Anexa nr.10 cu un punct nou cu următorul cuprins:

„7. Clasa de salarizare indicată în tabel pentru personalul de deservire tehnică din ministere se majorează cu 6 clase succesive față de cele indicate în tabel pentru aceste funcții.”

Pe plan redacțional, în raport cu normele de tehnică legislativă la art.2 și în alte situații similare din proiect, în cazul în care articolul are un singur alineat, acesta nu se

numerotează. De asemenea, se va exclude cuprinsul de la începutul proiectului de lege, deoarece acesta nu este un element structural al legii.

La art. 31 alin. (2) propunem substituirea cuvintelor „se pun în aplicare” cu cuvintele „intră în vigoare”, deoarece norma juridică produce efecte juridice din momentul intrării sale în vigoare, iar punerea în aplicare poate fi ulterioară acestui moment și depinde de acțiunea subiecților abilitați.

La art. 32 prima propoziție este inutilă, deoarece repetă regula generală. În acest sens propunem a fi substituită cu textul: „Se aprobă următoarele anexe:”.

La fel, proiectul urmează a fi redactat pentru a exclude erorile gramaticale. Cu titlu de exemplu a se vedea funcția „secret” cu codul A5011 din grila funcțiilor din cadrul cabinetului persoanelor cu funcții de demnitate publică.

**Secretar de stat**

**Nicolae EȘANU**



**MINISTERUL JUSTIȚIEI  
AL REPUBLICII MOLDOVA**

str. 31 August 1989, nr. 82  
MD- 2012, mun. Chișinău,  
tel.: 0 22 23 47 95, fax: 0 22 23 47 97  
[www.justice.gov.md](http://www.justice.gov.md)

7.11.2018

Nr. 04/12865

La Nr din

**Ministerul Finanțelor**

Suplimentar la avizul Ministerului Justiției nr. 04/12471 din 1.11.2018, vă reținem atașat sub formă de tabel următoarele propuneri privind funcțiile din cadrul sistemului administrației penitenciare, care urmează a fi luate în considerație la definitivarea proiectului. Or, în avizul precedent tabelul respectiv de la pag. 5 – 6 din aviz conține erori.

<b>Sistemul administrației penitenciare</b>			
<b>Administrația Națională a Penitenciarelor</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
<b>Cod funcție</b>	<b>Denumire funcție</b>	<b>Clasade salarizare</b>	<b>Coefficientdesalarizare</b>
D3002	Director	110	9,77
D3024	Șefdirecțiegenerală	95	7,14
D3028	Șefdirecție	90	6,43
D3055	Șefsecție	78	5,00
D3067	Șefserviciu	73	4,51
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
D3117	Specialist principal	61	3,51
	Ofițer principal de investigații		
D3226	Ofițer superior de investigații	55	3,09

Digital signed by Dumitru Nicolae  
Date: 2018.11.07 15:25:33 EET  
Reason: MoldSign Signature  
Local: Chișinău, Moldova



D3149	Specialist	52	2,90
	Ofițer de investigații		
<b>Subdiviziuni subordonate și instituții penitenciare</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
D3023	Director de penitenciar	102	8,26
D3227	Director subdiviziune subordonată	95	7,14
D3040	Comandant detașament destinație specială	95	7,14
D3052	Comandant batalion	85	5,79
D3069	Șef secție	73	4,51
D3092	Comandant companie	65	3,81
D3100	Șef serviciu	65	3,81
D3153	Comandant de grupă	49	2,73
D3157	Șef de schimb	46	2,56
	Ajutor șef de schimb		
D3160	Șef escorta	46	2,56
	Șef de bloc		
	Șef de cantină		
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
D3142	Ofițer de serviciu	61	3,51
	Ajutor ofițer de serviciu		
D3141	Specialist principal	58	3,29
D3228	Specialist superior	52	2,90
D3169	Specialist	50	2,79
	Asistent medical		
D3229	Supraveghetor principal	50	2,79
D3191	Supraveghetor superior	48	2,67

D3198	Supraveghetor	46	2,56
	Operator		
	Inspector		
D3202	Inspector inferior	42	2,36
D3204	Santinelă	40	2,26
	Chinolog		
	Șofer		
	Tehnician		

Totodată, vă prezentăm situația comparativă privind modificările mărimii salariilor în sistemul penitenciar conform proiectului de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, raportat la situația actuală. Se poate observa că pentru funcțiile cu cele mai multe locuri vacante se atestă o diminuare a salariilor, ceea ce va face și mai dificilă selectarea persoanelor bine pregătite și angajarea în aceste funcții.

### Sistemul administrației penitenciare

#### Administrația Națională a Penitenciarelor

		Clasa "D" salarizare	Coefficient de salarizare	H.G. 650/2006	nr Proiectul Legii inoi	Nr. funcții vacante
<i>1.1. Funcții de conducere</i>						
D3002	Director	110	9,77	14201,8	22086,5	
D3024	Sef directie generală	95	7,14	12066,5	15532,0	
D3028	Sef directie	90	6,43	10841,7	14030,5	
D3055	Sef sectie	78	5,00	9356,0	10793,5	
D3067	Sef serviciu	73	4,51	8698,1	9710,0	
<i>1.2. Funcții de executie</i>						
D3117	Specialist principal	61	3,51	7455,5	7573,5	17
D3226	Specialist superior	55	3,09	-	6765,5	-
D3149	Specialist	52	2,90	6870,8	6325,5	11
<b>Subdiviziuni subordonate și instituții penitenciare</b>						
<i>1.1. Funcții de conducere</i>						
D3023	Sef penitenciar	102	8,26	11489,2	18771,5	1
D3227	Director	95	7,14	9427,4	16275,5	1
D3040	Comandant detașament	95	7,14	11195,3	16275,5	-
D3052	Comandant batalion	85	5,79	9953,0	12685,0	-
D3069	Sef sectie	73	4,51	8989,4	9760,0	
D3092	Comandant companie	65	3,81	9154,2	8317,0	-
D3100	Sef serviciu	65	3,81	8816,1	8317,0	11
D3153	Comandant de grupă	49	2,73	7064,5	5880,0	9
D3157	Sef gardă	46	2,56	7281,8	5523,5	1

D3160	Şef escorta	46	2,56	7064,5	5523,5	0
<i>1.2. Functii de executie</i>						
D3142	Ofiter de serviciu	61	3,51	8614,3	7623,5	1
D3141	Specialist principal	58	3,29	8385,0	7194,5	27
D3228	Specialist superior	52	2,90	8078,3	6375,5	16
D3169	Specialist	50	2,79	7822,7	6141,5	24
D3229	Supraveghetor	50	2,79	7143,0	5991,5	-
D3191	Supraveghetor superior	48	2,67	-	5738,0	14
D3198	Supraveghetor	46	2,56	7040,7	5523,5	75
D3202	Inspector inferior	42	2,36	7143,0	5094,5	0
D3204	Santinela	40	2,26	7040,7	4899,5	50
<b>Total=</b>						<b>225</b>

Complementar, Vă remitem anexat propunerile Oficiului Avocatului Poporului la proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

**Secretar de stat**

**Nicolae EŞANU**



nr.04-11055  
din 02.11.2018

**Ministerul Finanțelor**  
*copie: Cancelaria de Stat*

***La număr unic 97/MF/2018***

Urmare scrisorii Cancelariei de Stat nr.18-23-8612 din 25 octombrie 2018, Ministerul Economiei și Infrastructurii a examinat proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și, în limita competențelor funcționale, comunică următoarele.

***Referitor la proiectul de lege:***

Considerăm judicios reconsiderarea obiectului proiectului de lege, expus la art.1 alin.(1), care prevede că „legea are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar”, fără a fi luat în considerație faptul că, salariul reprezintă un factor motivațional asupra angajaților, fiind principalul element de determinare a salariatilor și de demonstrare a respectului asupra muncii depuse. Menționăm că, potrivit art.1 al Legii salarizării nr.847/2002, legea respectivă „este orientată spre asigurarea funcției salariului ca principala sursă de venit pentru satisfacerea necesităților vitale ale salariatilor și familiilor lor și ca formă de stimulare a muncii”.

La **art.4** din proiect propunem de definit termenul „categorie de personal” (art.12 alin.(5) din proiect), precum și termenul „grup ocupațional sau categorie de funcții” (art.17 alin.(1) din proiect).

În **art.10 alin.(1) lit. a)** din proiect este prevăzut că, salariul de bază corespunde „funcției deținute și categoriei de calificare sau vechimii în muncă, după caz”, iar **art.12 alin.(2)** specifică că acesta se stabilește în raport cu „funcția deținută, categoria de calificare, vechimea în muncă sau treapta de salarizare în condițiile prezentei legi”. Astfel, considerăm necesar de corelat prevederile art.10 alin.(1) lit.a) cu prevederile art.12 alin.(2) din proiect.

La **art.10 alin.(2)** cuvintele „mai poate beneficia” urmează a fi revăzute, în vederea evitării unor interpretări echivoce.

Considerăm necesar de reconsiderat conținutul **art.11** din proiect, deoarece nu corespunde principiului echității, coerenței și nediscriminării, prevăzut la **art.3 alin.(1) lit.b)** din proiect, iar sporurile incluse în partea variabilă a salariului lunar necesită să fie unice pentru toate autoritățile publice, deoarece ierarhizarea în funcție de responsabilitatea, complexitatea și importanța activității desfășurate este stabilită în grila de salarizare, cuprinse în anexa nr. 1 și

anexa nr. 3 din proiect



În scopul corelării denumirilor titlurilor onorifice cu Clasificația Sportivă Unică a Republicii Moldova, considerăm oportun de expus **art.15 alin.(1) lit.c)** din proiect în următoarea redacție: „c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Mare Maestru Internațional” – în mărime de 50 lei;”.

Propunem de completat art.15 alin.(1) din proiect cu lit.e) cu următorul cuprins:

„e) „Maestru în tehnologia informației și comunicații - în mărime de 20% din salariul de bază”.

Relatăm că, suplimentul lunar, propus la art.15 alin.(1) lit.e), este prevăzut în art.12 din Convenția colectivă la nivelul ramurii Tehnologiei Informației și Comunicațiilor pentru anii 2016-2019 din 18 aprilie 2016 (Monitorul Oficial, 2016, nr.151-155, art.992), iar potrivit art.4 lit.g) din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, convențiile colective fac parte din legislația muncii. Totodată, considerăm binevenit de prevăzut în art.15 din proiect și un spor lunar pentru deținerea titlului onorific „Meritul civic” și „Gloria muncii”.

**Art.16** din proiect conține prevederi privind sporul pentru performanță în valoare de 10%. Menționăm, că Nota informativă la proiect nu conține careva argumentări economico-financiare pentru stabilirea cuantumului enunțat. Astfel, întru respectarea prevederilor art.30 alin.(1) lit.e) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, considerăm necesar de invocat argumentele corespunzătoare în Nota informativă.

Cuvintele „dar nu mai mult de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de autoritate bugetară”, expuse la **art.21 alin.(1)** din proiect, necesită a fi excluse, deoarece stabilirea unui plafon de 2% din fondul anual de salarizare pentru plata premiei unice este neargumentat. Considerăm oportun de prevăzut în articolul respectiv o normă prin care să se reglementeze că, premia unică se plătește din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pentru anul respectiv.

La **art.25 alin.(2)** din proiect urmează de revăzut includerea valorii de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 în Legea bugetului de stat, deoarece, având în vedere experiența anilor precedenți, Legea bugetară anuală se adoptă cu întârziere sau alte circumstanțe. Astfel, considerăm binevenit de expus **art.25 alin.(2)** în următoarea redacție:

“(2) Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 este egală cu cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern”.

**Art.28 alin.(2)** necesită de completat cu lit.g) cu următorul cuprins:

„g) premiul anual în mărime de 1/12 parte”.

Considerăm necesar de completat **art.28** din proiect cu alin.(4) cu următorul cuprins:

„(4) Persoanelor angajate în cadrul persoanei juridice, reorganizate în temeiul art.30, alin. 8, lit. a) al Legii nr.139/2018 cu privire la eficiența energetică, la salariile calculate prin aplicarea prezentei legi, li se garantează oferirea unor compensații, proporțional salariilor de funcție, în limita unui fond de remunerare a muncii, creat prin cumularea fondurilor de remunerare aprobate în anul 2018 pentru instituțiile reorganizate”.

**Alin.(4)** din art.28 al proiectului de lege devine alin.(5).

În **art.31** din proiect cuvintele “nr.355/XVI din 23 decembrie 2005” necesită de substituit cu cuvintele “nr.355/2005”, cuvintele “nr.48 din 22 martie 2012” de substituit cu cuvintele “nr.48/2012” și cuvintele „nr.328 din 23 decembrie 2013” urmează de substituit cu cuvintele „nr.328/2013”, deoarece conform art.42 alin.(5) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, după adoptarea, aprobarea sau emiterea actului normativ, denumirea se completează cu un număr de ordine, ca element de identificare, la care se adaugă anul în care a fost adoptat, aprobat sau emis acesta..

Considerăm oportun de completat proiectul de lege cu două articole noi – “Premiul anual” și „Ajutorul material” - în următoarea redacție:

“Premiul anual.

(1) Personalul unităților bugetare beneficiază de un premiu anual egal cu 10% din salariul anual total, acordat proporțional cu timpul efectiv lucrat în anul respectiv.

(2) Premiul anual poate fi redus sau anulat în cazul personalului care a fost sancționat disciplinar în anul pentru care se face premiarea. În cazul suspendării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare, premiul se va acorda în condițiile alin.(1).

(3) Premiul anual se plătește în anul următor celui pentru care se face premiarea”.

„Ajutorul material.

Conducătorul autorității bugetare este în drept să acorde personalului ajutor material, în conformitate cu articolul 165<sup>1</sup> al Codului muncii, utilizând anual în acest scop mijloacele unui fond mediu lunar de salarizare. Ajutorul material poate fi acordat salariatului, în baza cererii lui scrise, în orice timp al anului ori adăugat la indemnizația de concediu”.

Menționăm că, potrivit art.165<sup>1</sup> din Codul muncii al Republicii Moldova, angajatorul este în drept să acorde anual salariaților ajutor material în modul și condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă, de alt act normativ la nivel de unitate și/sau de actele normative în vigoare. Ajutorul material poate fi acordat salariatului, în baza cererii lui scrise, în orice timp al anului ori adăugat la indemnizația de concediu.

Concomitent, avînd în vedere prevederile art.30-31 din Legea nr.245/2008 cu privire la secretul de stat, precum și răspunderea penală pentru încălcarea respectării protecției secretului de stat, precum și pentru motivarea respectivă a persoanelor cu acces la secretul de stat, considerăm necesar ca în proiect să fie stabilit expres suplimentul la salariul de funcție pentru păstrarea secretului de stat.

De asemenea relatăm că, în pct.3 din Nota informativă se specifică că, sistemul de salarizare este relativ flexibil, permite avansarea în grade de salarizare (pe verticală) și trepte de salarizare (pe orizontală), iar în textul proiectului de lege nu este expus un mecanism clar de avansare în grade de salarizare.

#### ***Referitor la anexa nr.2 la proiect:***

Sporul lunar pentru gradul profesional, propus la anexa nr.2 din proiect, nu a fost actualizat de 12 ani, fiind stabilit în anul 2006, iar în această perioadă de timp situația economico-socială din țară s-a schimbat, puterea de cumpărare a banilor s-a diminuat avînd în vedere evoluția inflației și în consecință esența în sine a gradului profesional s-a diminuat. Prin urmare, considerăm oportun revizuirea mărimii sporului lunar pentru grad profesional, luînd în considerare rata inflației calculate pentru perioada anilor 2006-2018.

#### ***Referitor la anexa nr.3 la proiect:***

Considerăm necesar de completat tabelul nr.2, compartimentul „Aparatele centrale ale ministerelor”, subcompartimentul 2. “Funcții publice de conducere”, cu funcția publică, deținută conform statului de personal, „Șef adjunct direcție”.

În textul Notelor la tabelul nr.2 sunt utilizate sintagme care nu corespund unei terminologii utilizate constant. Mai mult decât atât, acestea nu sunt clare și au un caracter interpretativ. Astfel, remarcăm sintagmele: „elaborarea sau coordonarea politicilor” (pct.3), „elaborarea sau coordonarea implementării politicilor” (pct.4), precum și sintagma „elaborarea și promovarea politicilor”.

În acest sens relevăm că, noțiunea „politica” poate fi definită ca un set de reguli și proceduri care asigură reprezentarea legală a intereselor cetățenilor prin intermediul democrației

reprezentative. Principalii actori ai politicii sînt partidele politice și politicienii, membrii aleși ai Parlamentului și ai administrației publice locale. „Politica publică” însă reprezintă un alt set de reguli și proceduri stabilite la nivelul executiv al administrației publice în scopul asigurării realizării obiectivelor concepute la nivel politic. Actorii politicii publice sînt politicienii care iau decizii (aprobă politicile publice), dar și funcționarii publici care pregătesc aceste decizii (elaborează politicile publice). Astfel, elaborarea politicilor publice este o activitate tehnică și profesională, realizată de funcționarii publici, care are menirea de a sprijini nivelul politic în procesul de luare a deciziilor.

Prin urmare, procesul decizional este întrepătruns de diverse politici publice, care sunt materializate în documente de politici publice și acte normative, iar realizarea acestora este munca în echipă a tuturor colaboratorilor unui minister sau altor autorități administrative centrale din subordinea Guvernului.

În acest context, la tabelul nr.2, pct.12 din Note urmează de substituit cuvintele „responsabil de elaborarea și promovarea politicilor din cadrul autorităților publice” cu cuvintele „din cadrul aparatului central al ministerelor sau altor autorități administrative centrale din subordinea Guvernului”.

Subsidiar atenționăm că, *Nota informativă la proiect* urmează a fi structurată prin prisma prevederilor anexei nr.1 la Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative.

**Secretar general de stat**

**Iulia COSTIN**



# Procuratura Republicii Moldova

Republica Moldova, MD-2005, mun. Chișinău, str. Mitropolit Bănulescu-Bodoni, 26,  
tel. (022) 22-50-75, fax (022) 21-20-32, e-mail: proc-gen@procuratura.md

31.10.2018 nr.26-1d/18-45

**Dnei Tatiana IVANICICHINA**  
**Secretar de Stat**

La solicitările Ministerului Finanțelor expuse în cadrul ședinței de lucru din data de 30.10.2018 la subiectul: „Proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”, aferent prezentării avizului de proiect al actului normativ menționat, Procuratura Generală constată următoarele:

## I

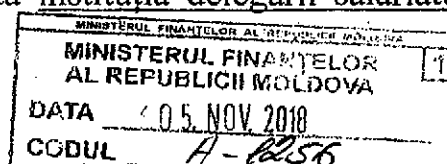
Potrivit art.1 alin.(3) din Proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar: Normele privind salarizarea personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de prezenta lege și nu pot fi obiectul de reglementare al altor legi.

La fel, conform art.31 alin.(3) din Proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar: Odată cu intrarea în vigoare a prezentei legi, la elaborarea oricăror legi, hotărâri ale Parlamentului, se interzice includerea în ele a prevederilor ce țin de salarizarea personalului din sectorul bugetar.

Din interpretarea logică a articolelor citate, rezultă că normele privind salarizarea nu pot fi obiectul de reglementare al altor Legi, prohibiție paradoxală, lipsită de logică, or chiar pornind de la materia reglementată de Codul muncii, Legea bugetului de stat, și terminînd cu ulterioare Legi de modificare a Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, ar fi un nonsens interzicerea includerii de norme privind salarizarea personalului din sectorul bugetar în Legile menționate *supra*, astfel fiind restrînse, *ab initio*, drepturile constituționale ale cetățenilor (art.43, art.47 din Constituția RM) și atribuțiile Legislativului, expres stipulate de art.60 alin.(1), art.72 din Constituția RM.

## II

La fel, deși în textul Proiectului de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, sunt prevăzute așa instituții ca: exercitarea, cu caracter temporar, a unei funcții de conducere (art.22); salarizarea în cazul prestării muncii prin cumul (art.23); retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile funcției vacante sau temporar vacante (art.24); atribuirea personalului (art.26); promovarea, transferul, detașarea personalului (art.27), totuși nu există nici o normă care ar reglementa instituția delegării salariatului, or în



nu există nici o normă care ar reglementa instituția delegării salariatului, or în conformitate cu dispoziția art.54 alin.(2), alin.(3) și alin.(5) din Legea nr.3 din 25.02.2016 cu privire la Procuratură: „(2) În cazul în care o procuratură nu poate funcționa din cauza lipsei temporare de procurori, în cazul existenței unor funcții vacante, dar și în alte cazuri, Procurorul General, la propunerea procurorului-șef al procuraturii respective, poate delega procurori de la alte procuraturi, fără acordul lor, pe o perioadă de pînă la o lună pe parcursul unui an, iar cu consimțămîntul lor scris, pentru o perioadă de pînă la 6 luni.

(3) În scopul investigării unei cauze concrete, procurorul desemnat în calitate de membru al grupului de urmărire penală poate fi delegat la o altă procuratură pentru o perioadă de pînă la 6 luni fără acordul acestuia.

(5) Dacă salariul prevăzut pentru funcția în care procurorul se deleagă ori se detașează este inferior celui de care acesta beneficia în funcția anterioară, se va păstra salariul funcției de bază.”

Prin urmare, se impune operarea completării prezentului proiect de Lege, pentru a asigura condițiile de calitate a Legii care, *inter alia*, trebuie să fie previzibilă și clară, or deși Proiectul de Lege menționat conține dispoziția art.26 alin.(4), potrivit căreia: *În cazul în care funcția deținută în luna anterioară intrării în vigoare a prezentei legi nu se regăsește în anexele la prezenta lege, încadrarea persoanei se va face prin asimilarea funcției anterior deținute cu una din funcțiile din anexe*, totuși are de suferit condiția de previzibilitate a Legii, impunîndu-se o ulterioară modificare de rigoare a dispozițiilor în cauză, potrivit art.26 alin.(5) din Proiectul de Lege citat.

### III

Aferent instituției detașării personalului, prevăzută de art.27 din Proiectului de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, se impune a concretiza că potrivit alin.(1): Salariile de bază în cazul [...] detașării personalului unităților bugetare se stabilește conform coeficienților de salarizare atribuiți funcțiilor respective, ținând cont de treapta de salarizare.

Astfel, cu titlu exemplificativ ne vom referi la prevederile Legii cu privire la procuraturile specializate nr.159 din 07.07.2016, *in concreto*, art.7, din al cărui text reiese că „*ofițerii de urmărire penală, ofițerii de investigații și specialiștii care urmează să activeze în procuratura specializată sînt selectați în mod individual de către procurorul-șef al procuraturii specializate și sînt detașați de la alte instituții pentru o perioadă de pînă la 5 ani... ”.*

Prin urmare, odată ce funcția de ofițer de urmărire penală sau ofițer de investigații nu există *de jure* în sistemul organelor procuraturii, se invederează un vid legislativ la acest compartiment, anume prin incertitudinea căror coeficienți de salarizare vor fi calculate salariile acestor categorii de personal detașat.

În context, ar fi binevenită modificarea Anexei nr.4 *Grupul ocupațional „Justiție (B)”*, prin completarea cu un tabel adițional, în care vor fi reflectate funcțiile de ofițeri de urmărire penală, ofițeri de investigații și specialiștii detașați în cadrul Procuraturilor specializate, cu indicarea codului funcției, clasei de

serviciului exercitat în cadrul Procuraturilor specializate, de obicei mai sporite, ce în consecință ar trebui să atragă și o remunerare pe măsură.

#### IV

Analizând conținutul Anexei nr.4 *Grupul ocupațional „Justiție (B)”*, tabelul nr.1 *Funcții de demnitate publică: judecători și procurori (B1)*, observăm că la compartimentul Consiliul Superior al Procurorilor (CSP) este prevăzută doar funcția de Președinte, respectiv clasa și coeficientul de salarizare, care este unul fix, nefiind condiționat de vechimea în muncă, prevedere inechitabilă în raport cu alte categorii de salariați cu atribuții similare, ce urmează a fi redresată.

La fel, cu referire la membrii CSP aleși din rândul procurorilor, în pct.2) din *Note* la tabel, se indică: „*Clasele de salarizare pentru membrii Consiliului Superior al Procurorilor aleși din rândul procurorilor se stabilesc la nivelul claselor de salarizare ale procurorilor din cadrul Procuraturii Generale.*”

Respectiv, relevăm că prevederile menționate nu sunt clare și previzibile, or *prima facie*, în textul menționat se face referire doar la clasele de salarizare, nu și la coeficientul de salarizare.

La fel, nu este clar care clase de salarizare stabilite la nivelul claselor de salarizare ale procurorilor din cadrul Procuraturii Generale, vor fi aplicabile membrilor Consiliului Superior al Procurorilor aleși din rândul procurorilor, având în vedere că există mai multe clase de salarizare la compartimentul Procuratura Generală, existând o incertitudine absolută pentru patru, din cei cinci membri aleși din rândul procurorilor, or potrivit art.69 alin.(3) din Legea cu privire la Procuratură nr.3 din 25.02.2016: „*Cinci membri ai Consiliului Superior al Procurorilor sînt aleși [...], după cum urmează: a) un membru din rândul procurorilor Procuraturii Generale; b) patru membri din rândul procurorilor de la procuraturile teritoriale și de la cele specializate.*”.

*Per a contrario*, segmentul reglementat pentru Consiliul Superior al Magistraturii din Anexa nr.4 *Grupul ocupațional „Justiție (B)”*, tabelul nr.1 *Funcții de demnitate publică: judecători și procurori (B1)*, este ajustat dezideratului de calitate a Legii, prezentînd fiabilitate și asigurînd claritate, impunîndu-se modificări analogice și la compartimentul Consiliul Superior al Procurorilor.

În context, nu trebuie să trecem cu vederea și membrii CSP-ului aleși din rândul societății civile, a căror funcție nu se regăsește în anexele la Proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Prin urmare, apare firească întrebarea ce norme vor fi aplicabile în speță: prevederile art.74 (3) din Legea cu privire la Procuratură nr.3 din 25.02.2016, potrivit căruia *membrii Consiliului Superior al Procurorilor reprezentanți ai societății civile primesc o indemnizație lunară în mărime de 50% din salariul mediu al membrilor Consiliului Superior al Procurorilor aleși din rândul procurorilor*, cu atît mai mult că această normă nu este vizată la Art. XXIII din Proiectul de Lege pentru executarea articolului 31 din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul

bugetar, sau va avea incidență dispoziția art.26 alin.(4) din Proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar?

## VI

În continuare, tatonând prevederile Anexei nr.4 *Grupul ocupațional „Justiție (B)”*, tabelul nr.1 *Funcții de demnitate publică: judecători și procurori (B1)*, observăm că la compartimentul Procuraturi specializate, pentru funcția de procuror-șef (cod funcție B1005 și B1006) este indicat coeficientul de salarizare 12,04, respectiv 11,55.

Luând în considerație prevederile art.60 alin.(2) lit.b) din Legea cu privire la Procuratură nr.3 din 25.02.2016, care stipulează, *inter alia*, că *pentru exercitarea funcțiilor de conducere, procurorul beneficiază de următorul spor, calculat în raport procentual față de salariul său de funcție: 15% – pentru exercitarea funcției de adjunct al Procurorului General și de procuror-șef al procuraturii specializate*, conchidem că funcțiile menționate, adică de adjunct al Procurorului General și de procuror-șef al procuraturii specializate sunt plasate de către legiuitor la aceeași treaptă de salarizare în Legea menționată, și nu în zădar, or competențele, atribuțiile și specificul de activitate al acestor procurori este unul complex și complicat, impunându-se și o retribuire echivalentă și pe măsură.

Prin urmare, pentru codul de funcție B1005 (procuror-șef, cu vechime în muncă în funcția de procuror de peste 16 ani) și B1006 (procuror-șef, cu vechime în muncă în funcția de procuror de pînă la 16 ani) prevăzut pentru Procuraturile specializate, urmează a fi stabilit același coeficient de salarizare ca pentru Adjunct al Procurorului general, prevăzut la codul de funcție B1042, respectiv B1043, astfel asigurându-se tratamentul egal în condiții egale ale grupului țintă.

## VII

Verificînd și apreciînd conținutul Anexei nr.1 *Grila de salarizare* și al Anexei nr.4 *Grupul ocupațional „Justiție (B)”*, tabelul nr.1 *Funcții de demnitate publică: judecători și procurori (B1)*, sub aspectul concilierii claselor și coeficienților de salarizare, constatăm o divergență dintre coeficientul de salarizare prevăzut pentru clasa de salarizare 120 din Grila de salarizare (12,04), în raport cu coeficientul de salarizare prevăzut la codul funcției B1004 Procuror-șef direcție, cu vechime în muncă în funcția de procuror de peste 16 ani (12,01). În acest sens, aceste neconcordanțe necesită a fi înlăturate.

La fel, relevăm că la codul de funcție B1053 și B1054 pentru Procuraturile teritoriale, s-a admis o greșeală de a dubla codificarea funcțiilor de procuror-șef, însă cu un coeficient de salarizare diferit (B1049, B1050 vs.B1053, B1054). Probabil că s-a strecurat o greșeală tehnică de redactare, dar în esență codurile de funcție B1053 și B1054 sunt prevăzute pentru procurorii din cadrul procuraturilor teritoriale, care nu dețin funcția de șef.

Procuraturi teritoriale			
B1008	Procuror-șef, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de peste 12 ani	112	10,19
B1049	Procuror-șef, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de la 6 la 12 ani	110	9,77
B1050	Procuror-șef, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de până la 6 ani	108	9,37
B1008	Adjunct al procurorului-șef, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de peste 12 ani	108	9,37
B1051	Adjunct al procurorului-șef, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de la 6 la 12 ani	106	8,98
B1052	Adjunct al procurorului-șef, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de până la 6 ani	104	8,62
B1017	Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de peste 12 ani	104	8,62
B1053	Procuror-șef, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de la 6 la 12 ani	102	8,26
B1054	Procuror-șef, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de până la 6 ani	100	7,93

## VIII

Analizînd prevederile art.12 alin.(8) din proiectul de Lege<sup>1</sup>, coroborat cu dispozițiile art.25 alin.(2) și alin.(3) din Proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar<sup>2</sup>, există riscul neconstituționalității prevederilor menționate, cel puțin în privința Grupului ocupațional „Justiție (B)”, în partea ce ține de judecători și procurori, adică situație analogică cu cea constatată prin Hotărîrea Curții Constituționale nr.15 din 02.05.2017<sup>3</sup>, prin care Curtea Constituțională a statuat la par.39-40, 57-60, 62-64: *„Independența personală vizează statutul judecătorului, care trebuie săi fie asigurat prin lege. În principal, criteriile de apreciere a independenței personale sunt: modul de recrutare a judecătorilor; durata numirii; inamovibilitatea; fixarea salariului judecătorilor prin lege; libertatea de expresie a judecătorilor și dreptul de a forma organizații profesionale, menite să apere interesele lor profesionale; incompatibilitățile; interdicțiile; pregătirea continuă; răspunderea judecătorilor. 40. Astfel, Curtea menționează că independența puterii judecătorești nu poate fi asigurată fără o independență financiară a judecătorilor.*

<sup>1</sup>(8)Salariul de bază se calculează prin înmulțirea valorii de referință stabilite pentru coeficientul de salarizare 1,00 cu coeficienții de salarizare corespunzători claselor de salarizare pentru funcția respectivă, luând în considerare treapta de salarizare, cu rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului.

<sup>2</sup> (2)Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 se stabilește anual în Legea bugetului de stat pentru anul respectiv.

(3)Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național.

<sup>3</sup> Hotărîrea Curții Constituționale privind controlul constituționalității unor prevederi ale art.10/1 alin.(1) din Legea nr.328 din 23.12.2013 privind salarizarea judecătorilor și procurorilor

57. Curtea constată că, deși o prevedere legală (art. 1 alin. (1)) stabilește cu titlu de principiu că salariul judecătorilor și procurorilor se va calcula având la bază salariul mediu pe economie realizat în anul precedent celui de gestiune, în același timp această unitate de referință devine una inoperabilă. Or, prin norma contestată, legiuitorul a condiționat în totalitate mărimea salariului judecătorului de decizia care urmează a fi adoptată anual de puterea executivă și legislativă de a aloca mijloacele financiare pentru fondul de salarizare a sistemului judecătoresc.

58. Curtea reține că în aceste condiții mărimea salariului judecătorului devine incertă, fiind lăsată la discreția decidenților, fapt care poate afecta independența puterii judecătorești.

59. Curtea reiterează că stabilirea politicii în domeniul salarizării, inclusiv a judecătorilor, ține de competența legislativului și executivului. În același timp, la adoptarea oricăror soluții în domeniul salarizării urmează a se respecta principiile constituționale incidente.

60. În Hotărârea nr. 27 din 20 decembrie 2011, Curtea Constituțională a reținut că statutul constituțional al judecătorului nu constituie privilegiul lui personal, ci un bun al întregii societăți, fiind chemat să asigure protecția eficientă a drepturilor fiecărui membru al societății. **Remunerația judecătorului**, în care intră orice mijloc de asigurare materială sau socială, reprezintă una din componentele de bază ale independenței lui, fiind o contrabalansă la restricțiile, interdicțiile și responsabilitățile impuse lor de societate. Numai menținerea acestui echilibru permite justițiabililor de a manifesta încredere în competența, independența și imparțialitatea judecătorilor.

62. ...Statul are obligația de a stabili remunerația judecătorului astfel, încât aceasta să compenseze efortul și responsabilitățile lui și să fie pe măsura statutului și funcțiilor pe care le exercită, iar **menținerea remunerației este una dintre garanțiile independenței judecătorului**.

63. Incompatibilitățile și interdicțiile stabilite pentru judecători prin Legea fundamentală și dezvoltate prin legea specială, precum și responsabilitățile și riscurile aferente profesiei, impun reglementarea dreptului la salariu al judecătorului corespunzător statutului lor.

64. Concluzionând cele menționate, Curtea reține că incompatibilitățile și interdicțiile stabilite pentru judecători prin Legea fundamentală și dezvoltate prin legea specială, precum și responsabilitățile și riscurile aferente profesiei, impun reglementarea salariului judecătorului corespunzător statutului lor și într-un mod care ar asigura **previzibilitatea cuantumului** acestuia. În acest sens, prevederile cuprinse la articolul 10/1 alin. (1) din Legea nr. 328 din 23 decembrie 2013 privind salarizarea judecătorilor și procurorilor, în partea condiționării anuale a cuantumului salariului de limita alocațiilor prevăzute în bugetul public național, încalcă articolele 6 și 116 din Constituția Republicii Moldova.”

Cu respect,

Adjunctul Procurorului General



Iurii GARABA



# Procuratura Republicii Moldova

Republica Moldova, MD-2005, mun. Chișinău, str. Mitropolit Bănulescu-Bodoni, 26,  
tel. (022) 22-50-75, fax (022) 21-20-32, e-mail: proc-gen@procuratura.md

31 octombrie 2018 nr. 28-2d/18-347

**Dnei Tatiana IVANICICHINA**  
Secretar de Stat

*Stimată doamnă Ivanicichina*

Suplimentar la avizul prezentat anterior cu privire la proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, considerăm necesar de a specifica unele aspecte din propunerile de modificare și completare a proiectului.

În primul rînd, proiectul de lege nu conține referiri la modul de stabilire a claselor de salarizare, ceea ce este relevant, deoarece acestea determină coeficienții de salarizare. Proiectul de lege nu conține criteriile după care se puntează anumite posturi pentru a avansa în grila de salarizare. Aceste lacune determină afectarea caracterului *predictibilității* normelor juridice, ceea ce contravine prevederilor art.3 alin. (1) d) din Legea nr.100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative.

În contextul celor menționate, considerăm extrem de important de a completa proiectul de lege cu norme care ar reglementa acest domeniu și ar asigura predictibilitatea și claritatea evaluării fiecărei funcții din sectorul public, cu specificarea transparentă a criteriilor care se utilizează.

În al doilea rînd, considerăm necesar de a modifica proiectul de lege în ceea ce privește stabilirea gradelor, claselor și coeficienților de salarizare pentru procurorii din cadrul procuraturilor specializate.

Conform prevederilor Legii nr. 328 din 23.12.2013 cu privire la salarizarea judecătorilor și procurorilor plasarea procurorilor din cadrul procuraturilor specializate în poziții echivalente de salarizare cu procurorii din cadrul Procuraturii Generale a fost determinat de caracterul complex al dosarelor din gestiunea acestora, fiind luată în considerare intensitatea sporită a activității acestor procurori, multitudinea de domenii care sînt în conexiune cu cazurile cercetate, nivelul avansat al calificării care este solicitat la abordarea cazurilor ș.a. Din aceleași considerente, conform prevederilor art. 60 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 3 din 25.02.2016 cu privire la Procuratură, a fost stabilită remunerarea

MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	
MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	1
DATA	05. NOV. 2018
CODUL	A-1255

echivalentă a procurorilor din cadrul procuraturilor specializate cu cei din cadrul Procuraturii Generale.

Proiectul de lege depreciază această categorie de procurori, diminuând importanța criteriilor ce caracterizează complexitatea funcțiilor respective.

Pornind de la aceste constatări, propunem echivalarea funcțiilor procurorilor din cadrul procuraturilor specializate cu funcțiile procurorilor din cadrul Procuraturii Generale. Astfel, clasa de salarizare pentru funcția de procuror-șef al procuraturii specializate urmează a fi identică cu cea prevăzută pentru funcția de adjunct al Procurorului General, iar clasa de salarizare pentru funcția de adjunct al procurorului-șef al procuraturii specializate urmează a fi echivalată cu cea prevăzută pentru funcția de procuror-șef al direcției din cadrul Procuraturii Generale. Respectiv, procurorii cu funcții de execuție în procuratura specializată urmează a fi salarizați identic procurorilor din cadrul Procuraturii Generale.

*În al treilea rând*, considerăm necesar de a completa proiectul cu prevederi care ar stabili clasa de salarizare și coeficientul de salarizare pentru funcțiile „*ofițer de urmărire penală – detașat în procuratura specializată*”, „*ofițer de investigații - detașat în procuratura specializată*” și „*specialist - detașat în procuratura specializată*”.

Activitatea procurorului determină necesitatea solicitării suportului și asistenței de la anumite categorii de personal, care au un specific al calificării profesionale diferit de cel al procurorului, posedă anumite cunoștințe în domenii speciale (de exemplu: *contabilitate, finanțe, construcții, tehnologii informatice*), sînt abilitate cu atribuții specifice conform legii procesual penale (de exemplu: *efectuarea măsurilor speciale de investigații, constatare tehnico-științifică, examinare a echipamentului IT ș.a.*). În acest context, personalul procuraturilor specializate a fost completat conform art. 6 din Legea nr.159 din 07.07.2016 cu privire la procuraturile specializate, cu ofițeri de urmărire penală, ofițeri de investigații și specialiști, care se detașează din cadrul altor instituții pe termen de 5 ani.

Deoarece legea organică a procuraturilor specializate prevede existența acestor funcții în statele de personal al procuraturilor specializate este necesar de a stipula și modul de salarizare a acestor categorii de personal. Ținând cont de complexitatea activității desfășurate în funcțiile în care sînt detașați, de conexiunea prestației acordate cu activitatea procurorilor din procuraturile specializate, care de asemenea se caracterizează printr-un grad sporit de dificultate și încărcătură, avînd în vedere riscurile sporite la care este supus acest personal implicat în investigarea cazurilor ce se atribuie la cele mai grave forme de infracționalitate (corupție, crimă organizată, terorism, spălarea banilor), considerăm că funcțiile respective urmează a fi atribuit la clase de salarizare net superioare funcțiilor analogice din cadrul altor instituții.

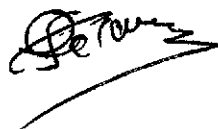
Propunem completarea anexei 2 **Grupul ocupațional „Justiție (B)”** a proiectului legii cu tabelul nr. 3, cu următorul conținut:

## Personalul detașat în procuraturile specializate

Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare
<i>1.1. Funcții de execuție</i>			
	Ofițer de urmărire penală detașat în procuratura specializată	87	6,04
	Ofițer de investigații detașat în procuratura specializată	87	6,04
	Specialist detașat în procuratura specializată	87	6,04

*Cu respect,*

Adjunctul Procurorului General



Iurii GARABA



## CURTEA DE CONTURI A REPUBLICII MOLDOVA

bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 69, MD-2001, mun. Chișinău, tel.: (+373) 22 23 25 79 , fax: (+373) 22 23 30 20  
www.ccrm.md, e-mail: ccrm@ccrm.md

30.10.2018 nr. 02/01-1190-18

**Dlui Octavian ARMAȘU,**  
**Ministru al finanțelor**

### A V I Z

la proiectul de Lege privind sistemul unitar  
de salarizare în sectorul bugetar

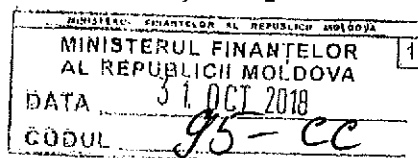
În rezultatul examinării proiectului Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, plasat pe pagina Web a Ministerului Finanțelor, Curtea de Conturi intervine cu propunerea de a modifica în anexa nr.3 „Administrația publică”:

a) Tabelul nr.1 „Funcții de demnitate publică (A1)”, Curtea de Conturi, poziția A1008 și A1030, modificând clasa de salarizare pentru Vicepreședinte, din „126” în „129” și respectiv, coeficientul de salarizare din „13,65” în „14,53” și pentru membrul Curții de Conturi, clasa de salarizare din „116” în „127” și respectiv coeficientul de salarizare din „11,07” în „13,94”.

Astfel compartimentul „Curtea de Conturi” din anexa nr.3 va avea următorul cuprins:

Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare
<b>Curtea de Conturi</b>			
A1004	Președinte	130	15,00
A1008	Vicepreședinte	129	14,53
A1030	Membru	127	13,94

b) Tabelul nr.2 „Funcționari publici (A2)”, poziția A2197, modificând clasa de salarizare pentru Contabil-șef, din „83” în „102” și respectiv, coeficientul de salarizare din „5,55” în „8,26” și pentru poziția A2093 auditor intern principal, clasa de salarizare din „75” în „87” respectiv coeficientul de salarizare din „4,70” în „6,04”, pentru poziția A2198 auditor intern superior, clasa de salarizare din „70” în „83” și respectiv coeficientul de salarizare din „4,23” în „5,55” și poziția A2129 auditor intern clasa de salarizare din „65” în „78” și respectiv coeficientul de salarizare din „4,23” în „5,00”.



Astfel propunerea de modificare din pct. b) va avea expusă în felul următor:

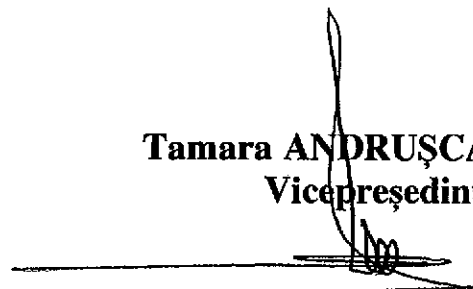
<b>Cod funcție</b>	<b>Denumire funcție</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficient de salarizare</b>
<b>Autorități publice autonome</b>			
<i>3. Funcții publice de execuție</i>			
A2197	Contabil-șef	102	8,26
A2093	Auditor intern principal	87	6,04
A2198	Auditor intern superior	83	5,55
A2129	Auditor intern	78	5,00

Propunerea de operare a modificărilor respective este dictată de necesitatea de motivare a persoanelor cu funcții de demnitate publică și a funcționarilor publici, ținând cont de gradul de importanță a problemelor abordate și responsabilitățile ce le revin.

Contăm mult pe înțelegerea dvs. în vederea soluționării pozitive a solicitării în cauză.

Cu respect,

**Tamara ANDRUȘCA,**  
**Vicepreședinte**





## CURTEA DE CONTURI A REPUBLICII MOLDOVA

bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 69, MD-2001, mun. Chișinău, tel.: (+373) 22 23 25 79 , fax: (+373) 22 23 30 20  
www.ccrm.md, e-mail: ccrm@ccrm.md

02.11.2018 nr. 02/01-18/28-18

**Dlui Octavian ARMAȘU,**  
**Ministru al finanțelor**

### AVIZ

la proiectul de Lege privind sistemul unitar  
de salarizare în sectorul bugetar

În temeiul art.23 alin(2) din Legea privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi a Republicii Moldova nr.260 din 07.12.2017, Curtea de Conturi intervine cu propunerea de a introduce în anexa nr.3 „Administrația publică” funcția de stagiar în audit public extern echivalentă cu funcția de controlor de stat principal, după cum urmează:

Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare
<b>Autorități publice autonome</b>			
<i>3.Funcții publice de execuție</i>			
	Stagiar în audit public extern	81	5,33

Propunerea respectivă reiese din faptul că, personalul cu atribuții de audit public din cadrul Curții de Conturi este constituit din auditori publici și stagiar în audit public extern.

Clasa de salarizare este dictată de necesitatea de motivare a funcționarilor publici care vor fi antrenați în misiunile de audit până la certificarea acestora, ținând cont de gradul de risc, de importanța problemelor abordate și responsabilitățile ce le revin.

Cu respect,

**Tamara ANDRUȘCA,**  
**Vicepreședinte**

MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	
MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	1
DATA	05. NOV. 2018
CODUL	96-CC

01.11.18

Nr. 07-3/57-1840

*Aviz la Proiectul de lege  
privind sistemul unitar de salarizare  
în sectorul bugetar*

**Domnului Octavian ARMAȘU**  
**Ministrul Finanțelor**  
mun. Chișinău, str. Constantin Tănase, 7

*Stimate domnule ministru,*

Oficiul Avocatului Poporului, în calitate de Instituție Națională de Protecție a Drepturilor Omului, susține inițiativa de reformare a sistemului actual de salarizare în sectorul bugetar, inclusiv inițiativa de majorare a plăților salariale în sectorul bugetar în scopul respectării prevederilor art. 47 din Constituția RM și anume faptul că „Statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent, care să-i asigure sănătatea și bunăstarea, lui și familiei lui”.

Deși, autorii proiectului nu au solicitat opinia Avocatului Poporului asupra Proiectului de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, conducându-ne de prevederile art. 27 din Legea nr. 52 din 03.04.2014 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul)<sup>1</sup>, prezentăm următoarele propuneri:

I. Revizuirea Clasei de salarizare (125, codul funcției A1012) stabilite pentru Avocatul Poporului (anexa nr.3, tabelul nr. 1), cu stabilirea Clasei de salarizare 127, echivalent cu clasa de salarizare stabilită pentru funcția de ministru. Această propunere vine din considerentul că Avocatul Poporului deține funcție de demnitate publică și asigură exercitarea controlului parlamentar în domeniul respectării drepturilor omului de către autorități, inclusiv de către puterea executivă. În același context este de menționat că Republica Moldova a primit numeroase recomandări de la instituții internaționale, inclusiv de la Comisia de la Veneția, cu privire la stabilirea salariului Avocatului Poporului. În opinia Comisiei de la Veneția „...oricare nu ar fi statutul instituției Ombudsmanului, indiferent dacă acesta este asimilat cu cel al judecătorilor sau al funcționarilor publici – i se acordă întotdeauna un rang destul de înalt care se reflectă și în nivelul de salarizare. Problema stabilirii salariului Avocatului Poporului este o problemă ce ține de respectul public și de independența instituției.”

II. În Anexa nr.3, tabelul nr. 1, codul funcției A1016, poziția ”Avocat al Poporului pentru drepturile omului” urmează a fi modificată – ”Avocat al Poporului pentru drepturile copilului”. Pentru poziția dată se propune stabilirea clasei de salarizare minim 126, în temeiul invocat mai sus, dar și mai mică decât clasa de salarizare pentru Avocatul Poporului din motivul atribuțiilor

<sup>1</sup> **Articolul 27. Perfecționarea legislației în domeniul drepturilor și libertăților omului**

În scopul perfecționării legislației în domeniul drepturilor și libertăților omului, Avocatul Poporului:

- prezintă subiecților cu drept de inițiativă legislativă propuneri și recomandări de perfecționare a legislației în vederea eliminării cauzelor și condițiilor ce creează premise pentru încălcarea drepturilor și libertăților omului;
- emite opinii asupra proiectelor de acte normative care vizează drepturile și libertățile omului;
- emite opinii asupra compatibilității legislației naționale cu instrumentele juridice internaționale în domeniul drepturilor și libertăților omului.

administrative suplimentare exercitate de către Avocatul Poporului, care exercită conducerea generală a Oficiului Avocatului Poporului.

III. Anexa nr.3, tabelul nr. 2, codul funcției A 2009, pentru poziția Secretar general al Oficiului Avocatului Poporului a fost stabilită clasa de salarizare 116. Este de menționat că atribuțiile stabilite Secretarului general al Oficiului Avocatului Poporului prin Legea nr. 164 din 31.07.2015 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Oficiului Avocatului Poporului la nivelul Secretarului general al Curții Constituționale, pentru care este stabilită clasa de salarizare 125. Respectiv nu este justificată diferențierea între clasele de salarizare stabilite pentru Secretarul general al Oficiului Avocatului Poporului și Secretarul general al Curții Constituționale sau Secretarii generali de stat în ministere. Potrivit art. 35 din Legea cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul) nr.52 din 03.04.2014, Secretarul general conduce activitatea organizatorică și administrativă a Oficiului, atribuțiile acestuia fiind stabilite în Regulamentul de organizare și funcționare a Oficiului Avocatului Poporului, adoptat prin Legea nr. 164 din 31.07.2015. Potrivit Clasificatorului unic al funcțiilor publice, aprobat prin Legea nr. 155 din 21.07.2011, funcția de Secretar general al Oficiului Avocatului Poporului este funcție publică de conducere de nivel superior. În acest context este relevantă Hotărârea Curții Constituționale nr. 24 din 10.09.2013 pentru controlul constituționalității unor prevederi ale Anexei nr.2 la Legea nr.48 din 22 martie 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici, potrivit căreia *”Curtea reține că salarizarea diferită pentru exercitarea unor atribuții identice sau similare după complexitate între autorități poziționate pe aceeași scară în ierarhia instituțională a puterilor în stat urmează a fi calificată ca un tratament discriminatoriu. Or, tratarea unei persoane sau a unui grup de persoane într-o manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă constituie discriminare.”* Pentru aceste considerente, dar și ținând cont de importanța, răspunderea și complexitatea activității desfășurate în virtutea atribuțiilor de serviciu complexe, se propune stabilirea clasei de salarizare 125 pentru poziția de Secretar general al Oficiului Avocatului Poporului.

IV. În art. 21 din Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar se prevede limitarea fondului anual de premiere cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare până la 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară. Efectuând un calcul elementar, suma propusă nu acoperă necesarul pentru acordarea unui premiu unic cu prilejul unei sărbători, iar dacă de separat în sume mai mici, cuantumul nici nu va putea fi considerat ca premiu. Respectiv, nu este clară necesitatea aliniatului (2) din art. menționat, potrivit căruia mărimea premiului nu trebuie să depășească un salariu de bază al persoanei premiate, deoarece limita de 2 % indicată, nu este nici pe departe suficientă nici pentru un premiu în acest cuantum, nemaivorbind de mai multe ocazii specificate în articol, sărbători profesionale și zile de sărbătoare nelucrătoare. Din acest considerent propunem revizuirea limitei stabilite de 2% sau chiar excluderea acesteia.

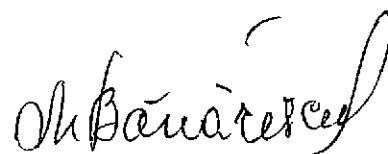
V. Pornind de la principiul constituțional al egalității tuturor în fața legii (art. 16 din Constituție), considerăm nejustificat faptul că, potrivit art. 12, alin. (4) din proiect, pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior nu se ia în calcul vechimea în serviciul public.

VI. În conformitate cu Legea nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, funcția publică este definită ca ansamblul atribuțiilor și obligațiilor stabilite în temeiul legii în scopul realizării prerogativelor de putere publică, atribuții exercitate de către toți funcționarii publici, indiferent că sunt de nivel superior, de conducere sau de execuție. Respectiv diferența de salariu nu argumentează tratamentul diferențiat, în cazul dat, neaplicarea instrumentului vechimii în serviciul public. Considerăm oportun de a introduce în proiectul de lege prevederi potrivit cărora vechimea în muncă să fie aplicabilă categoriei de funcționari publici de conducere de nivel superior, cu eventuala încadrare într-o clasă de salarizare inferioară în vederea neadmiterii unui decalaj excesiv între salariile funcționarilor publici de conducere și funcționarii publici de conducere de nivel superior.

VII. De asemenea, o problemă sesizată, la prima examinare a proiectului de lege, ține de un decalaj mare între salariile propuse pentru funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de execuție din cadrul aceleiași entități, care în multe cazuri depășește 100% din salariul lunar al acestora (în comparație cu legea precedentă unde diferența era de aproximativ 25%). Conform formulei propuse, în fiecare an, odată cu creșterea valorii de referință, va crește și diferența de salariu dintre șef și subaltern, sarcinile și atribuțiile de serviciu rămânând neschimbate. Această situație vine în contradicție cu principiul proporționalității în contextul obligației statului de a întreprinde măsuri de ordin social-economic pentru asigurarea bunăstării cetățenilor.

În contextul celor expuse, solicităm examinarea propunerilor înaintate de Oficiul Avocatului Poporului în vederea eliminării discrepanțelor sesizate în rezultatul unei analize primare a Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, din considerentul termenului restrâns atribuit pentru prezentarea unei poziții.

*Cu respect,*



**Maia BĂNĂRESCU**  
**Avocatul Poporului pentru drepturile copilului**



01 noiembrie 2018 Nr. DJ-06/ 764-2305

## Ministerul Finanțelor

Plenul Consiliului Concurenței, în cadrul ședinței din 01 noiembrie 2018, a examinat, în temeiul prevederilor art. 39 lit. c) și art. 41 alin. (1) lit. d) ale Legii concurenței nr. 183 din 11 iulie 2012, proiectul Hotărârii de Guvern pentru aprobarea proiectului de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și, în limitele competenței sale, comunică următoarele.

1. Conform art. 3 alin. (1) lit. c) din proiect, unul din principiile sistemului unitar de salarizare este ierarhizarea, conform căruia, salariul se stabilește în funcție de responsabilitatea, complexitatea și importanța activității desfășurate, stabilite în urma evaluării funcțiilor din sistemul bugetar.

Conform art. 9 alin. (3) din Constituția Republicii Moldova, piața, libera inițiativă economică, concurența loială sunt factorii de bază ai economiei. Totodată, conform art. 126 alin. (2) lit. b) din Constituție statul trebuie să asigure libertatea comerțului și activității de întreprinzător, protecția concurenței loiale, crearea unui cadru favorabil valorificării tuturor factorilor de producție.

Conform art. 2 alin. (6) din Legea concurenței nr. 183 din 11 iulie 2012 (în continuare – Legea concurenței) Consiliul Concurenței este autoritatea de concurență națională, competentă de punerea în aplicare a prevederilor prezentei legi, în conformitate cu atribuțiile stabilite de prezenta lege. De asemenea, conform art. 32 alin. (1) din Legea concurenței, Consiliul Concurenței este o autoritate publică ce asigură aplicarea și respectarea legislației din domeniul concurenței, ajutorului de stat și publicității în limitele competenței sale.

Astfel, având în vedere faptul că, concurența este unul din pilonii de bază care asigură funcționarea economiei, contribuind direct asupra creșterii bunăstării consumatorului, cât și având în vedere complexitatea acestui domeniu, se impune necesitatea asigurării salarizării corespunzătoare a personalului autorității care activează în acest domeniu.

Totodată, conform art. 335 alin. (2) din Acordul de Asociere încheiat între Republica Moldova și Uniunea Europeană se prevede că, fiecare parte menține o autoritate independentă din punct de vedere funcțional, cu resurse umane și financiare adecvate, pentru a asigura respectarea în mod eficace a legislației în materie de concurență.

În acest context, ținând cont de importanța domeniului concurenței pentru dezvoltarea statului, la art. 11 alin. (1) lit. a) din proiect după sintagma „fiscale și vamale” urmează a fi completat cu sintagma „din domeniul concurenței”.

2. Având în vedere faptul că, conform art. 12 alin. (6) din proiect, perioada în care persoanele au ocupat funcțiile prevăzute la alin. (5), constituie vechime în muncă legate de profilul de activitate (specialitate), autorul urmează să stabilească în proiect criterii clare de determinare a profilului de activitate (specialitate), care constituie vechime în muncă.

MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	
MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	1
DATA / 05. NOV. 2018	
CODUL A-1257	

**3.1.** Cu referire la Anexa nr. 3, tabelul nr. 1 din proiect, la compartimentul „Curtea de Conturi” considerăm necesar de a fi inclus și Consiliul Concurenței, având în vedere că, anterior membrii Plenului Consiliului Concurenței au avut același nivel de salarizare similar membrilor Curții de Conturi, conform modificărilor operate prin Legea nr. 174 din 12.07.2013 pentru modificarea și completarea unor acte legislative.

Totodată, menționăm că, conform prevederilor din Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 808 din 07 octombrie 2014, referitor la Capitolul 10 „Concurența” din Acordul de Asociere (art. 335 alin. (2)), s-a prevăzut acțiunea ce ține de: „asigurarea cu resurse financiare suficiente în vederea realizării la capacitate maximă a responsabilităților Consiliului Concurenței, asigurarea cu resurse umane calificate în domeniul concurenței și ajutorului de stat”.

De asemenea, în cadrul reuniunii Comitetului de Asociere în configurația comerț Republica Moldova – Uniunea Europeană ce a avut loc la Bruxelles, Belgia la data de 19 octombrie 2016, reprezentanții UE au reiterat necesitatea asigurării independenței Consiliului Concurenței din punct de vedere funcțional, cu resurse umane și financiare adecvate, pentru a asigura respectarea în mod eficace a legislației în materie de concurență și ajutor de stat.

Astfel, în vederea asigurării respectării angajamentelor asumate prin Acordul de Asociere, cât și având în vedere modificările operate anterior prin Legea nr. 174 din 12.07.2013 pentru modificarea și completarea unor acte legislative, la compartimentul „Curtea de Conturi” la Anexa nr. 3, tabelul nr. 1 din proiect urmează a fi inclus și Consiliul Concurenței.

**3.2.** În contextul în care vor fi operate modificările expuse anterior, cifrele „126” și „116” din Anexa nr. 3, tabelul nr. 1, la compartimentul „Curtea de Conturi” din proiect, urmează a fi substituite cu cifrele „129” și „127” din următoarele considerente.

Menționăm că membrii și vicepreședinții Plenului Consiliului Concurenței sunt responsabili pentru actele administrative adoptate de Plenul Consiliului Concurenței și pentru exercitarea atribuțiilor ce le revin, în aceeași măsură ca și președintele Consiliului Concurenței. Astfel, considerăm disproporționate clasele de salarizare stabilite pentru vicepreședinte și membri în raport cu președinte, prevăzute în Anexa nr. 3, tabelul nr. 1 la compartimentul „clasa de salarizare” din proiect.

Totodată, menționăm că, membrii Plenului Consiliului Concurenței și vicepreședinții, exercitând controlul de stat în domeniul concurenței și ajutorului de stat, examinează cazuri complexe în materie de economie și drept din toate sectoarele economiei naționale, cât și interacționează în activitatea desfășurată cu toate autoritățile publice centrale și locale, respectiv criteriile de remunerare a acestora urmează a fi echitabile. În acest context, la compartimentul „Curtea de Conturi” din Anexa nr. 3, tabelul nr. 1 din proiect, urmează a fi operate modificările corespunzătoare.

**Președinte**

**Viorica CĂRARE**



MD-2001, mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 124, et. 4,  
tel: 022 820652, fax: 022 820651, e-mail: contestatii@ansc.md

Nr. 05/1720/18 din 02.11.2018

La nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_

**Ministerul Finanțelor al  
Republicii Moldova**

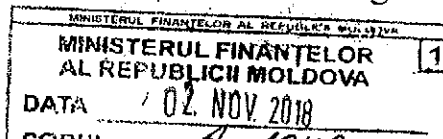
Prin prezenta, vă aducem la cunoștință că potrivit Anexei nr. 3 din proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sistemul bugetar, Consilierului pentru soluționarea contestațiilor, Cod funcție A1044, i s-a atribuit clasa de salarizare „106” cu coeficientul de salarizare „8,98”, fiind plasat pe ultimul loc din compartimentul „Alte funcții de demnitate publică la nivel central” din tabelul nr. 1 din anexa menționată.

În conformitate cu art. 75<sup>1</sup> alin. (1) din Legea nr. 131/15, Agenția Națională pentru Soluționarea Contestațiilor are în componența sa șapte Consilieri pentru soluționarea contestațiilor, inclusiv directorul general și directorul general adjunct, care au statut de persoane cu funcții de demnitate publică.

De remarcat în acest sens este rolul și efortul pe care îl depune Consilierul pentru soluționarea contestațiilor zi de zi, având în vedere că acesta este investit cu scopul de a soluționa litigiile în domeniul achizițiilor publice, un domeniu important în dezvoltarea țării, dar în care predomină cel mai mare risc de abuz, fraudă și risipă.

De asemenea, este de menționat că activitatea de soluționare a litigiilor în domeniul achizițiilor publice pe cale administrativ-jurisdicțională este similară activității în instanțele de judecată, însă termenul de soluționare constituie doar 20 de zile, ceea ce presupune un efort considerabil din partea Consilierilor pentru soluționarea contestațiilor, dar și un grad ridicat de responsabilitate. Mai mult, Consilierul pentru soluționarea contestațiilor este independent, imparțial și autonom în luarea deciziilor, nimeni nu poate interfera cu deciziile pe care le ia în cadrul soluționării litigiilor în domeniul achizițiilor, acesta supunându-se doar cadrului normativ în domeniul achizițiilor publice.

Considerăm că sistemul de salarizare reglementat prin proiectul de lege menționat, în partea ce ține de Consilierii pentru soluționarea contestațiilor, nu respectă principiile ce țin de nediscriminare, echitate și coerență, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală. Susținem



următoarele reieșind din obligațiile Consilierilor pentru soluționarea contestațiilor și din criteriile de evaluare a funcțiilor, cum ar fi complexitatea și responsabilitatea decizională și nu în ultimul rând cu gradul sporit de vulnerabilitate a activității în domeniul achizițiilor publice.

De asemenea, există o inechitate în cadrul Agenției Naționale pentru Soluționarea Contestațiilor, având în vedere că examinarea dosarelor de achiziții publice, aprecierea dată asupra contestațiilor și soluțiile pronunțate sunt în exclusivitate atribuțiile Consilierului, în timp ce de exemplu Șeful unei direcții, care nu poartă nici o responsabilitate pentru Deciziile aprobate și semnate de către Consilierii pentru soluționarea contestațiilor, va avea un salariu mai mare, astfel cum este redat în tabelul de mai jos:

Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare	Valoarea de referință	Suma fixă a salariului	Spor lunar pentru grad profesional	Spor pentru performanță - partea variabilă	Suma totală a salariului
Director general (director) autoritate autonomă	125	13,37	1.300,00	17.381,00	x	x	17.381,00
Director general (director) adjunct autoritate autonomă	121	12,29	1.300,00	15.977,00	x	x	15.977,00
Consilier pentru soluționarea contestațiilor	106	8,98	1.300,00	11.674,00	x	x	11.674,00
Șef direcție	99	7,76	1.500,00	11.640,00	min. 200	10% - aprox. 97 lei lunar	11.937,00

Tabel nr. 1: Calculul conform proiectului de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sistemul bugetar

Totodată, la suma calculată pentru Șefii de direcție se mai adaugă și vechimea în muncă, ceea ce va duce la majorarea sumei de 11.937 lei, în timp ce un Consilier pentru soluționarea contestațiilor va avea suma calculată a salariului doar în valoare de 11.680 lei, fără alte majorări.

Aici este cazul de menționat că funcția de bază a ANSC este doar în soluționarea contestațiilor, care este îndeplinită în exclusivitate de către Consilierul pentru soluționarea contestațiilor, care poartă răspundere pentru deciziile aprobate prin intermediul completelor de soluționare a contestațiilor.

În acest context, având în vedere specificul Agenției Naționale pentru Soluționarea Contestațiilor, atribuțiilor cărora se aliniază mai degrabă la instanțele de judecată, spre exemplu un judecător de primă instanță are aproximativ un salariu în jur de 18.180 lei/lunar (clasa 102:  $8,26 * 2200 = 18.172$ ), respectiv rolul considerabil al Consilierului în asigurarea principiului celerității în soluționarea litigiilor,

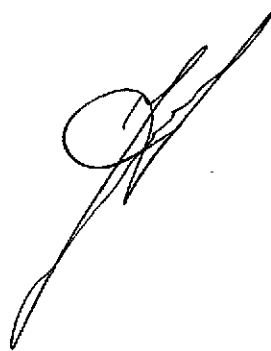
solicităm respectuos majorarea clasei de salarizare pentru funcția de demnitate publică „A1044: Consilier pentru soluționarea contestațiilor” pentru a asigura echitatea și remunerarea potrivit rolului și gradului de responsabilitate.

Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare	Valoarea de referință	Suma fixă a salariului	Sporul lunar pentru grad profesional	Spor pentru performanță - partea variabilă	Suma totală a salariului
Consilier pentru soluționarea contestațiilor	120	12,04	1.300,00	15.652,00	x	x	15.652,00
<i>TOTAL Salariu pentru 5 Consilieri pentru soluționarea contestațiilor - funcție de demnitate publică (lei/lunar)</i>							78.260
<i>Costul majorării pentru 5 Consilieri pentru soluționarea contestațiilor - funcție de demnitate publică (lei/lunar)</i>							19.890

Tabel nr. 2: Costul majorării ca urmare a solicitării de modificare a clasei de salarizare al Consilierului pentru soluționarea contestațiilor

Totodată, vă informăm că majorarea solicitată nu va împovăra considerabil bugetul de stat din punct de vedere financiar, **în jur de 19.890 lei/lunar**, dat fiind faptul că cele evocate se referă la doar **5 persoane cu funcție de demnitate publică**, aportul cărora este cu mult mai considerabil în economisirea banilor publici. În acest sens, vă comunicăm că în perioada a 12 luni de activitate s-au examinat litigii în cadrul procedurilor de achiziții publice cu o valoare estimată circa de 5 miliarde de lei, fără TVA, dintre care au fost dispuse măsuri de remediere și anulate proceduri de achiziție publică pentru încălcarea cadrului normativ aferent achizițiilor publice ce ar fi dus la prejudicierea bugetului public național cu valoarea estimată totală în sumă de circa 1 miliard de lei, fără TVA.

**Director general adjunct**



**Irina GUTNIC**



SERVICIUL DE INFORMAȚII ȘI SECURITATE  
AL REPUBLICII MOLDOVA

MD-2004, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 166 tel. 022-239-625, fax 022-234-068, e-mail: sis@sis.md

Nr. 20/1040 din 01.11. 2018

Domnului Octavian ARMAȘU  
Ministrul Finanțelor al Republicii Moldova

*Stimate domnule Ministru,*

Actualmente, potrivit art.1 alin.(1) și (2) din Legea nr.753-XIV din 23 decembrie 1999, Serviciul este organul de stat specializat în domeniul asigurării securității de stat, căruia îi revine rolul-cheie în prevenirea, minimalizarea și anihilarea proceselor de insecuritate prin identificarea anticipată a amenințărilor și a riscurilor, prin evaluarea provocărilor și a oportunităților strategice, prin aplicarea unor mijloace tehnice eficiente, prin informarea autorităților competente în vederea adoptării deciziilor ce se impun, care urmează a fi realizate prin sporirea calității politicilor instituționale și a managementului funcțional, prin antrenarea mai eficientă a potențialului uman, informativ, contrainformativ și operativ-tehnic în soluționarea sarcinilor de competență, prin crearea și implementarea de noi sisteme de culegere și prelucrare a informațiilor relevante pentru asigurarea securității naționale, prin flexibilizarea cadrului de acțiune și anihilarea factorilor ce creează disfuncții în mecanismul operațional și administrativ.

Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova atestă faptul că prin proiectul Legii privind sistemul unitar de salarizare în sistemul bugetar nu se execută obiectivul conform pct. 34 subpct. 11) (*salarii decente pentru personalul Serviciului, asigurate*) al Strategiei de reformare a Serviciului de Informații și Securitate al Republicii Moldova pentru Anii 2014-2018, aprobată prin Hotărârea Parlamentului nr. 230 din 10.10.2013, precum și nici scopul de a asigura ofițerilor de informații și securitate a unor condiții materiale satisfăcătoare pentru exercitarea eficientă a atribuțiilor, a atrage și menține tinerilor specialiști, a consolida potențialul și ridica profesionalismul ofițerilor de informații.

Din totalitatea autorităților publice care formează sistemul organelor securității statului, reieșind din competențele care i-au fost acordate, rolul primordial în asigurarea securității statului, precum și protecția pilonilor de bază ai statalității: suveranitatea, independența și integritatea teritorială a țării îi revine Serviciului de Informații și Securitate al Republicii Moldova.

Stabilirea unor salarii adecvate se impune și din considerentul că, suplimentar multitudinii sarcinilor atribuite instituției, și în particular ofițerilor de informații, în

MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	
MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	1
DATA	01 NOV 2018
CODUL	A-1232

ultimii ani s-au majorat esențial obligațiile și atribuțiile acestei categorii de funcționari, prevăzute de un șir de alte acte legislative, precum: prevenirea și combaterea traficului de ființe umane, verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice, asigurarea protecției secretului de stat, combaterea criminalității informatice, combaterea criminalității organizate, testarea integrității profesionale, etc..

Atragem atenția că, nivelul stabilit pentru ofițerii de informații și securitate va acoperi ineficient **restrictiile și interdicțiile** categorice impuse în exercitarea funcției și anume: ale dreptului la libera circulație, ale libertății conștiinței, ale libertății opiniei și a exprimării, ale dreptul de a fi ales și de a desfășura activități politice, cu excepția dreptului la vot, ale libertății întrunirilor, ale dreptului la asociere în partide și în alte organizații social-politice, ale dreptului de a întemeia și de a se afilia la sindicate, ale dreptului de a avea calitatea de fondator al societății comerciale, cooperativei sau organizației necomerciale.

Astfel, la Anexa nr. 6 din proiectul Legii privind sistemul unitar de salarizare în sistemul bugetar, la compartimentul „Serviciul de Informații și Securitate” se impune necesitatea ajustării denumirii funcțiilor, precum și unor prevederi din Note la această anexă, și anume:

*Serviciul de Informații și Securitate*

<i>1.2 Funcții de de conducere</i>			
D 3009	Șef direcție generală	102	8,26
D 3015	Șef direcție	99	7,76
D 3031	Șef secție	87	6,04
D 3045	Șef serviciu	83	5,55
D 3056	Șef birou	78	5,00
D 3071	Șef grup	73	4,51
<i>1.2 Funcții de execuție</i>			
D 3089	Ofițer principal de investigații	75	4,70
D 3089	Ofițer superior de investigații	70	4,23
D 3110	Ofițer de investigații	65	3,81
D 3085	Ofițer principal	75	4,70
D 3087	Ofițer superior	70	4,23
D 3108	Ofițer	65	3,81
D	Inspector principal	75	4,70
D	Inspector superior	70	4,23
D	Inspector	65	3,81
D 3118	Specialist principal	65	3,81
D 3135	Specialist superior	60	3,43
D 3150	Specialist	55	3,09
D	Adjutant	49	2,73
D 3185	Subofițer	44	2,46

Note :

4. Angajaților din cadrul autorităților enumerate în tabel, cărora statutul le impune cumulativ următoarele restricții și incompatibilități: ale dreptului la libera circulație, ale libertății conștiinței, ale libertății opiniei și a exprimării, ale dreptul de a fi ales și de a desfășura activități politice, cu excepția dreptului la vot, ale libertății întrunirilor, ale dreptului la asociere în partide și în alte organizații social-politice, ale dreptului de a întemeia și de a se afilia la sindicate, ale dreptului de a avea calitatea de fondator al societății comerciale, cooperativei sau organizației necomerciale, orice activitate ce presupune administrarea acestora, se adaugă 5 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasele de salarizare stabilite în tabelul de mai sus pentru funcțiile deținute.

5. Clasa de salarizare pentru Șeful Biroului de Curieri Speciali se stabilește la nivelul.....

Totodată, ținând cont de necesitatea menținerii și dezvoltării unui nucleu de profesioniști în cadrul Serviciului, opinăm asupra necesității imperioase de promovare și stabilire la art. XXV din proiectul Legii pentru executarea articolului 31 din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sistemul bugetar, ce vizează valoarea de referință pentru calcularea începând cu 1 decembrie 2018 a salariilor angajaților din sectorul bugetar, a unei sintagme noi, cu următorul conținut: în mărime de 2000 lei pentru angajații Serviciului de Informații și Securitate al Republicii Moldova.

Astfel, în scopul realizării măsurilor propuse, va fi nevoie de alocarea mijloacelor financiare în sumă estimativă de 205020,99 mii lei anual, întru asigurarea ofițerilor de informații și securitate a condițiilor materiale necesare pentru exercitarea eficientă a atribuțiilor, atragerea și menținerea tinerilor specialiști precum și consolidării potențialului și ridicării profesionalismului ofițerilor de informații prin compensarea adecvată a performanțelor profesionale individuale, cât și pentru stimularea eficientă în raport cu volumul responsabilităților conferite prin lege.

*Cu respect,*

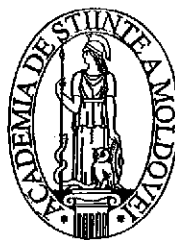
**Vasile BOTNARI**

**Director**

*Spațna 21*

ACADEMIA DE ȘTIINȚE  
A MOLDOVEI

bd. Ștefan cel Mare, 1  
MD – 2001, Chișinău, Republica Moldova  
tel: (373 22) 27-14-78  
Fax: (373 22) 54-28-23  
E-mail: [consiliu@asm.md](mailto:consiliu@asm.md)



ACADEMY OF SCIENCES  
OF MOLDOVA

1, Ștefan cel Mare Ave.  
MD – 2001, Chisinau, Rep. of Moldova  
tel: (373 22) 27-14-78  
Fax: (373 22) 54-28-23  
E-mail: [consiliu@asm.md](mailto:consiliu@asm.md)

31.10.2018 m. 686-ref/4  
La nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_

Domnului Octavian ARMAȘU,  
Ministru al finanțelor

Stimate domnule ministru,

Academia de Științe a Moldovei a examinat proiectul Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Conform prevederilor articolului 63 al Codului cu privire la știință și inovare nr. 259-XV din 15 iulie 2004 cu modificările și completările ulterioare Academia de Științe a Moldovei este o instituție publică de interes național.

În scopul realizării atribuțiilor sale de bază și în temeiul articolului 73 al codului susmenționat activează aparatul administrativ al Prezidiului AȘM, care întrunește în sine persoane cu calificare înaltă. Din aceste considerente, solicităm:

La anexa nr.7, tabelul nr.2 „Personal de specialitate în domeniul învățămîntului și cercetării” la compartimentul „Instituții de drept public din sfera științei și inovării” operarea următoarele modificări și completări:

- **de completat** la subdiviziunea 1.1 Funcții de conducere cu următoarele poziții:

	Președinte Academiei de științe	104	8.62
	Vicepreședinte	100	7.93
	Secretar științific general	97	7.44
	Adjunct al conducătorului secției de științe	96	7.29
	Șef aparatului administrativ al Prezidiului	88	6.17
	Șef direcție aparatului administrativ al Prezidiului	86	5.91
	Șef secție aparatului administrativ al Prezidiului	80	5.22
	Șef serviciul aparatului administrativ al Prezidiului	74	4,60

- în subdiviziunea 1.2 Funcții de execuție se exclude poziția:

E6006	Academician coordonator	75	4.7
-------	-------------------------	----	-----

MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA

MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	1
DATA 01 NOV 2018	
CODUL A-624	

- după subdiviziunea 1.3 Funcții de execuție **de completat** cu o nouă subdiviziune în următoarea redacție:

	Specialist principal	65	3.81
	Specialist superior	60	3.43
	Specialist	55	3.09

- **în note de exclus** la punctul 2 propoziția „Nu se permite cumularea pînă la 0,5 din norma de cercetător științific (principal, coordonator, etc.)” de către persoanele cu funcție de conducere din organizațiile din sfera științei și inovării cu autonomie financiară.

Pe tot parcursul documentului de substituit cuvintele „din sfera științei și inovării” cu cuvintele „din domeniile cercetării și inovării”.

Cu respect,  
Președinte, academician



Gheorghe DUCA



Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova  
Ministry of Internal Affairs of the Republic of Moldova



MD 2012, mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare, 75 tel. (373-22) 255-830, fax. (373-22) 255-236 e-mail: mai@mia.gov.md  
www.mai.gov.md c/ă 210105010370133, Ministerul Finanțelor, Trezoreria de Stat IDNO 1006601000130

nr. 44/30-103 / 01 / 14 / 2018

Ministerul Finanțelor

Ministerul Afacerilor Interne remite avizele la proiectele de hotărâre:

- cu privire la aprobarea proiectului de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (număr unic 97/MF/2018);
- cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru executarea articolului 3 din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (număr unic 98/MF/2018).

Anexă: *4* file.

Secretar general de stat

Simion CARP

## Obiecții și propuneri la proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar

1. Pentru a exclude orice echivoc, pe tot parcursul proiectului cuvintele „unități bugetare” urmează a substituiți cu sintagma „autoritate/instituție bugetară”, noțiune definită de Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar – fiscale.

2. La art.1 alin.(4) după cuvintele „individuale de muncă” de adăugat sintagma „convențiile colective, după caz”, pentru corelarea prevederile proiectului cu capitolului V al Codului muncii (contractele colective de muncă și convențiile colective).

3. La art.4 lit. h), definiția noțiunii „funcția similară”, întru excluderea confuziei în aplicarea normei, se recomandă a fi formulată într-o nouă redacție: „*funcție similară* - funcție de același fel din cadrul aceleiași sau din altă unitate bugetară, care implică aceleași nivel de responsabilitate și complexitate.”. Deoarece, vechimea în muncă și condițiile de muncă pot să difere de la un angajat la altul, un nou angajat are o vechime în muncă, iar colegul care are aceeași funcție, din cadrul aceleiași sau din altă unitate bugetară, care implică aceleași nivel de responsabilitate și complexitate are o altă vechime (angajat cu 2 ani mai devreme) sau alte condiții de muncă (în izolator).

4. La art.12:

- alin.(2) utilizarea sintagmei „categoria de calificare” lasă loc de interpretare, dat fiind faptul că conform actelor normative în vigoare pentru angajații cu statut special sunt stabilite 3 categorii: specialist categoria superioară maestru, specialist categoria I și specialist categoria II și spor pentru acestea, iar proiectul legii nu reglementează care este impactul categoriei de calificare asupra clasei de salarizare;

- alin.(4) sintagma „și a funcțiilor de conducere a unității bugetare” urmează a fi exclusă, dat fiind faptul că în subordinea Ministerului sunt autorități administrative care nu sunt și autoritate bugetară, ceea ce ar presupune că salariul acestora ar putea depăși salariul conducătorului autorității bugetare, dar nivelul de complexitate a funcției fiind unul mai mic;

- alin.(11) se propune substituirea sintagmei „or. Dubăsari și or. Bender” cu sintagma „r-nul Dubăsari și mun. Bender”, în vederea respectării art.8 din Legea nr.764/2001 privind organizarea administrativ-teritorială a Republicii Moldova, potrivit căruia orașului Bender i-a fost atribuit statut de municipiu. Iar conform anexei.1 din aceeași lege raionului Dubăsari este atribuit orașul-reședință Cocieri. Totodată, după cuvintele „mun. Bender” se propune de completat cu „inclusiv pentru personalul Poliției de Frontieră care efectuează activități de control al frontierei de stat moldo-ucrainene pe segmentul central (transnistrean) sau detașat în acest sens și a personalului Poliției de Frontieră implicat în procesul de asigurare a activităților de control al frontierei de stat moldo – ucrainene pe segmentul central (transnistrean),”.

5. La art.13 alin.(2) sintagma „pentru timpul efectiv lucrat” se va substitui cu textul „corespunzător muncii prestate în cadrul programului complet de muncă în cursul unei luni”. Deoarece, se impune necesitatea ajustării la prevederile art.12 din proiectul legii, „Salariul de bază corespunde muncii prestate în cadrul programului

complet de muncă în cursul unei luni”. Utilizarea unor prevederi similare pe tot parcursul legii care ar exclude interpretările acestora.

6. La art.16 alin.(4) după cuvântul „disciplinar” se va completa cu sintagma „în luna de referință”. Recomandarea vizată se argumentează prin intenția de a limita aplicarea restricției vizate pentru perioada lunii aplicării sancțiunii disciplinare, deoarece conform prevederilor art.60 din Legea nr.288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, termenul de producere a efectelor a sancțiunii disciplinare variază de la 3 la 9 luni.

7. La art.21 sintagma „dar nu mai mult de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară” se propune a fi exclusă, dat fiind faptul un calcul estimativ demonstrează că pentru un angajat cuantumul premiilor unice pentru tot anul nu atinge cel puțin salariul de bază al persoanei, ceea ce se consideră nemotivat.

8. La art.24 prevederile alin.(3) contravin celor din alin.(1) în partea restricționării cumulării funcțiilor de personalul cu funcții de conducere. Drept urmare, se propune expunerea alin.(3) într-o nouă redacție „3) Nu se permite cumularea atribuțiilor altor funcții de conducere din subordine”.

9. Se recomandă, de completat textul proiectului, după art.24, cu un articol nou, care va transpune în aplicare prevederile art.101 din Codul muncii. Deoarece în statele de personal în subdiviziunile specializate și desconcentrate sunt prevăzute Serviciile de gardă, care prestează munca în schimburi.

10. La art.28 alin.(1) subalin. 2) lit. f) se va exclude, totodată se va completa cu un nou subalinat (3), în următoarea redacție: „3) la salariul mediu lunar calculat se adaugă ajutorul material în mărime de 1/12 parte”.

Deoarece, în subalin.2) salariul mediu lunar se calculează reieșind din salariul lunar calculat pentru lunile martie – noiembrie ale anului 2018, fapt ce va diminua cuantumul sumelor calculate.

11.La anexa nr.6:

- denumirea compartimentul „Aparatul central al Ministerului și al autorităților administrative din subordine” urmează a fi expus în următoarea redacție „Aparatul central al Ministerului și al autorităților administrative, autoritățile administrative din subordine cu arie de acoperire republicană”, pentru încadrarea tuturor autorităților administrative din subordinea MAI;

- la compartimentul „Aparatul central al Ministerului și al autorităților administrative din subordine” în rubrica „Funcții de execuție”, coeficientul de salarizare ale pozițiilor D3115, D3131, D3144 se vor egala cu coeficientul de salarizare ale pozițiilor D3061, D3080, D3105. Atragem atenția că la poziția D3144 „Specialist” coeficientul de salarizare este de 3,09 dar nu 309;

-- compartimentul „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne” urmează a fi completată cu sintagma „și ale autorităților administrative din subordinea acestuia”, pentru a asigura încadrarea tuturor subdiviziunilor specializate ale autorităților din subordine;

- la compartimentul „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne și autorităților administrative din subordine” în rubrica „Funcții de execuție”, coeficientul de salarizare ale pozițiilor D3116, D3133, D3147 se vor egala cu coeficientul de salarizare ale pozițiilor D3074, D3097, D3123; coeficientul de salarizare la funcția de „Subofițer superior” „2,56” de substituit cu „2,90”,

deoarece nivelul de salarizare la subdiviziuni desconcentrate trebuie să fie mai mic sau egal cu nivelul coeficientului de salarizare la funcția identică din rubrica „Instituții și subdiviziuni subordonate”;

- la compartimentul „Subdiviziuni desconcentrate” rubrica 1.1. „Funcții de conducere” urmează a fi completată cu o poziție nouă: „șef sector”, coeficientul de salarizare „4,23”. Funcția aceasta a fost omisă. Totodată, aceasta este în statele de personal al MAI și este poziționată în aceeași categorie cu funcția „șef serviciu”, potrivit anexei nr.3 la Regulamentul cu privire la evoluția în carieră a funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.460/2017 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. La poziția „Șef direcție regională” urmează a fi completată cu sintagma „generală”. Conform Hotărârii Guvernului nr. 986 din 24.12.2012 *Direcția de poliție a UTA Gagauz-Yeri* este subdiviziunea subordonată Inspectoratului General al Poliție - serviciu public cu statut de direcția general;

- la fel, la funcțiile „șef grup” și „șef echipă” coeficientul de salarizare „2,56” de substituit cu „2,90”, deoarece având în subordine funcții de subofițer superior salariu șefului de grup și șefului de echipă, nu poate fi mai mic de cât salariul efectivului din subordine, sau să fie egalat;

- totodată, în rubrica „Funcții de execuție”, coeficientul de salarizare ale pozițiilor D3132, D3146, D3168 se vor egala cu coeficientul de salarizare ale pozițiilor D3098, D3122, D3138.

Propunerea este bazată pe actele normative în vigoare și anume conform pct.10 al Regulamentului cu privire la evoluția în carieră a funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 460/2017 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne nivelurile ierarhice profesionale aferente categoriilor de funcții de execuție prevăzute pentru corpul de ofițeri sunt următoarele:

1) Nivelul B01 – funcții de execuție care necesită deținerea cunoștințelor și abilităților necesare în realizarea sarcinilor de complexitate înaltă (ofițer, specialist principal/similare acestora, conform anexei nr.3 la Regulament);

2) Nivelul B02 – funcții de execuție care necesită deținerea cunoștințelor și abilităților necesare în realizarea sarcinilor de complexitate medie (ofițer, specialist superior/similare acestora, conform anexei nr.3 la Regulament);

3) Nivelul B03 – funcții de execuție de bază, la angajarea inițială sau la trecerea subofițerilor în corpul de ofițeri, care necesită cunoștințe teoretice și practice în realizarea sarcinilor de serviciu (ofițer, specialist/similare acestora, conform anexei nr. 3 la Regulament).

Totodată, se menționează că, Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1001 din 26 decembrie 2011 privind punerea în aplicare a unor acte, utilizarea titlurilor de funcții publice „specialist/consilier” au sarcini de bază țin de implementarea sau coordonarea implementării politicilor, în cazul nostru utilizarea titlurilor de funcții publice „specialist/ofițer” sunt similare denumirilor expuse mai sus, reieșind din art.6 al proiectului Legii, criteriile generale pentru ambele titluri de funcții sunt: studii, cunoștințe, experiență, etc. Astfel, în virtutea specificului îngust de activitate

este utilizat titlul funcției de „ofițer” (ex.: ofițer de urmărire penală/Cod penal, Cod de procedură penală, ofițer de investigații/Cod penal, Cod procedură penală).

Atragem atenția că la poziția D3168 „Specialist” coeficientul de salarizare este mai mic decât la poziția D3199 „Subofițer superior”;

- la compartimentul „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne” luând ca reper funcția „șef inspectorat național – codul D3004” (care cuprinde inclusiv funcția șefului Inspectoratului național de investigații) indicată în rubrica „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne” din tabelul „Funcții cu statut special din domeniul ordinii și securității statului (D3)” al Anexei nr.6, reiese că funcționarii publici cu statut special din cadrul direcțiilor, centrelor, secțiilor și serviciilor subordonate Inspectoratului național de investigații urmează a fi salariați conform claselor și categoriilor de salarizare prevăzute în acest tabel. Totodată, compartimentul dat nu conține funcțiile de ofițer principal de investigații, ofițer superior de investigații, ofițer de investigații și subofițer de investigație, funcțiile date fiind reflectate doar la compartimentul „Subdiviziuni deconcentrate”. Astfel, se propune completarea compartimentului „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne” cu funcțiile respective cu menținerea claselor și coeficienților de salarizare la nivelul posturilor prevăzute pentru funcțiile de ofițer principal, ofițer superior, ofițer și subofițer din compartimentul dat.

- la compartimentul „Subdiviziuni deconcentrate” coeficientul de salarizare al poziției D3207 „2,08” de substituit cu „2,46”, dat fiind faptul că carabinierii cu rang de subofițer au grad militar de plutonier major, iar coeficientul dat va stabili un salariu echitabil și nediscriminatoriu față de subofițerii Armatei Naționale.

- Notele la anexa nr. 6 urmează a fi completate cu 2 puncte noi în următoarea redacție:

„5. Pentru personalul din cadrul Aparatului central al Ministerului Afacerilor Interne, responsabil de elaborarea și promovarea politicilor din cadrul autorităților publice, clasele de salarizare specificate pentru aceste funcții în tabel se majorează cu 6 clase succesive față de cele indicate în tabel pentru aceste funcții.

6. Pentru personalul din cadrul autorităților administrative din subordinea Ministerului Afacerilor Interne, cu arie de acoperire republicană, clasele de salarizare specificate pentru aceste funcții în tabel se vor micșora cu 2 clase succesive față de cele indicate în tabel pentru aceste funcții.”

12. La anexa nr. 7:

Tabelul nr.1 după compartimentul „Personalul științifico – didactic și personalul didactic din învățământ superior” se va completa cu un compartiment nou în următoarea redacție:

**Personalul de specialitate din domeniul învățământului profesional – tehnic post secundar și de formare profesională**

Cod funcție	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
<i>1.1 Funcții de conducere</i>			
	Director al instituției de învățământ de formare profesională	97	7,44

Director/șef cabinet	95	7,14
Șef secție/Șef catedră	83	5,55
<i>1.2 Funcții de execuție</i>		
Profesor în învățământ profesional tehnic și de formare profesională	70	4,23
Metodist superior în învățământul profesional - tehnic și de formare profesională	65	3,81
Metodist în învățământul profesional – tehnic și de formare profesională	58	3,29
Maistru-instructor	50	2,79

Propunerea vine pentru salarizarea angajaților Centrului de Excelență în Securitatea Frontierei, care este unica instituție din RM de învățământ profesional post secundar și asigură formarea profesională inițială a subofițerilor pe domeniul securității frontaliere, cu stabilirea anuală a comenzii de stat pentru înmatriculare. Mai mult, Centrul de excelență pregătește cadre de specialitate exclusiv pentru Poliția de Frontieră spre deosebire de alte instituții similare de învățământ din RM. Personalul didactic al Centrului este format din polițiști de frontieră cu statut special, cu experiențe practice de minim 10 ani în domeniu, absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior de profil (Academia militară Alexandru cel Bun, Academia Ștefan cel Mare a MAI, Universitatea de stat grănicerească Bogdan Hmelnițki etc). Totodată, personalul didactic al Centrului efectuează activități practice cu elevii și cursanții Centrului și sunt implicați în activități de control la frontieră, în special în perioadele în care fluxul mijloacelor de transport este majorat. Pe lângă formarea inițială pe perioada de 2 ani, Centrul dispune de 2 Sectoare ale Poliției de Frontieră de instruire (Zagarancea și Slobozia Mare), unde se efectuează formarea profesională cu durata de 6 luni a personalului PF angajat din sursa externă.

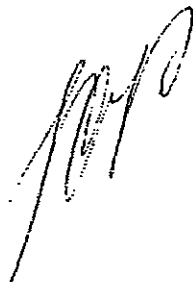
În motivarea propunerii nominalizate, ca bază legală evidențiem Ordinul Ministerului Educației nr.1158 din 04.12.2015 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a Centrului de excelență și Ordinul aceluiași minister nr.661 din 12.07.2016 cu privire la aprobarea Statelor-tip de personal din instituțiile de învățământ profesional tehnic.

13. La anexa nr.9, la rubrica „Funcții de conducere”, urmează a fi completată cu o poziție nouă: „șef al instituției medico-sanitare publice”, coeficientul de salarizare „8,26”, propunerea vine în contextul în care Serviciul medical este instituție din subordinea MAI, cu statut de direcție generală, iar acesta va asigura o salarizare echitabilă față de funcții similare din cadrul MAI. Totodată, șeful Serviciului Medical al MAI are în subordine Spitalul, Policlinica, Comisia medicală centrală, Centrul de sănătate publică și centrele curativ – profilactice „Nord” și „Sud”, gestionând inclusiv și activitatea economico – financiară și administrativ – logistică a acestora, iar anexa nu prevede o funcție de conducere de nivel similar.

14. La anexa nr.10, la rubrica „Funcții de conducere”, coeficientul de salarizare la poziția H6077 „Șef cancelarie/ secretariat” se va egala cu coeficientul de salarizare „3,51”. Modificarea dată este necesară dat fiind faptul că în statele de organizare a MAI, Șeful cancelariei are în subordine inspectori superiori, astfel coeficientul de ierarhizare al inspectorului superior (funcție de execuție 3,09) este

mai mare decât al șefului cancelariei (funcție de conducere 2.08) astfel se creează o discrepanță și inechitate. Totodată, conform Hotărârii Guvernului nr.710/2012 privind salarizarea personalului care efectuează deservirea tehnică și asigură funcționarea instanțelor judecătorești, a procuraturii și a autorităților administrației publice centrale și locale salariul de funcție al Șefului cancelarie este echivalent salariului de funcție al Șefului de serviciu.

**Secretar general de stat**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Simion CARP', written in a cursive style.

**Simion CARP**



AGENȚIA MEDICAMENTULUI  
ȘI DISPOZITIVELOR MEDICALE



GUVERNUL  
REPUBLICII MOLDOVA

01.11.18 Nr. APM/PS-01/Rp02-4558

La nr. 08-18-559 din 26 octombrie 2018

**Ministerul Finanțelor al Republicii Moldova**  
**Direcția politici salariale și monitorizare a**  
**angajaților în sectorul bugetar**  
**Dnei Raisa Ghilan**

**Aviz**  
**la proiectul Hotărîrii de Guvern "Cu privire la aprobarea proiectului de lege**  
**privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar"**

Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale a examinat proiectul Hotărîrii de Guvern "Cu privire la aprobarea proiectului de lege privind sistemul unitar de salarizare în sistemul bugetar", iar în rezultatul studierii proiectului dat de lege, menționăm următoarele constatări și concluzii.

Potrivit Notei informative la proiect, una din garanțiile sociale (protecție personală) ale noului sistem de salarizare vizează păstrarea venitului salarial total al angajaților din sectorul bugetar și majorarea acestuia. În fapt, acest lucru, potrivit noilor amendamente nu va fi posibil de realizat, or, noul proiect stabilește doar menținerea nivelului salariului prin plăți compensatorii, iar de o mărire a salariului vor beneficia doar o categorie de angajați, prin ce se crează o discordanță între funcții, atribuții, responsabilități și personalului antrenat în activitatea Agenției Medicamentului și Dispozitivelor Medicale.

În acest sens, ținem să menționăm că, urmare a implementării proiectului în redacția prezentată, de fapt, persistă riscul diminuării veniturilor salariale ale unor categorii de angajați din sectorul bugetar, inclusiv, ale angajaților din cadrul Agenției Medicamentului și Dispozitivelor Medicale, fapt care, eventual, va condiționa pierderea specialiștilor de înaltă calificare în domeniu și migrarea acestora către sectorul privat.

Întru evitarea neconcordanțelor privind scopul proiectului, care presupune inclusiv și asigurarea garanțiilor sociale ale angajaților din sectorul bugetar și eventualul impact al proiectului, considerăm necesare și oportune următoarele propuneri:

1. Modificarea Capitolului III "Elementele sistemului de salarizare", nemijlocit art. 11, prin completarea cu un aliniat nou, aliniat (2) cu următorul cuprins: " (2) **Alte plăți care formează partea variabilă a salariului lunar să fie format din economiile mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pe anul respectiv pe autoritate, disponibile după efectuarea plăților conform art. 10 și art. 11 alin. (1). Alte plăți care formează partea variabilă a salariului lunar nu se acordă angajaților care, pe parcursul perioadei de gestiune, au fost sancționați disciplinar. În cazul în care instanța de judecată anulează actul administrativ de sancționare a angajatului, plățile se acordă în modul stabilit.**" Faptul excluderii din proiectul supus avizării a acestui aspect anihilează pur și simplu salarizarea ca instrument de

Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale  
Medicines and Medical Devices Agency

Republica Moldova, MD-2028, Chișinău, str. Korolenko, 2/1  
tel. +373 22 884 301, e-mail: [office@amed.md](mailto:office@amed.md); Web: [www.amed.md](http://www.amed.md)

MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA  
MINISTERUL FINANTELOR  
AL REPUBLICII MOLDOVA  
DATA 02. NOV. 2018  
CODUL 11-1238



stimulare a creării de valoare și blochează activitatea AMDM în evoluția ei către o ordine naturală. Angajatul va fi pus în situația de a nu mai utiliza competitivitatea și toată abilitatea profesională în manifestarea cunoștințelor, pentru ridicarea nivelului activității per ansamblu, deoarece nu va dispune de motivare.

2. În aceeași ordine de idei, considerăm necesar de a completa proiectul cu norme privind dreptul salariaților din sectorul bugetar de a beneficia de un premiu anual pentru activitatea desfășurată și rezultatele anului precedent. Astfel, propunem completarea Capitolului III "Elementele sistemului de salarizare" cu un nou articol, cu următorul conținut: "**Articolul 21<sup>1</sup>. Premiul anual (1) Pentru activitatea desfășurată, salariații din sectorul bugetar beneficiază, la începutul sau sfârșitul anului gestionar, după caz, de un premiu anual, pentru rezultatele anului precedent încheiat, în cuantum de cel puțin un salariu lunar de bază. (2) Premiul anual poate fi redus sau anulat salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare ori au avut încălcări pentru care au fost sancționați disciplinar.**" Necesitatea introducerii acestui articol rezidă în faptul că noile modificări produc efecte care distrug disciplina, concurența și eficiența muncii desfășurate, fiind în contradicție și cu prevederile legislației muncii (art. 203 CM), iar angajatorul va fi lipsit de pârghii în ridicarea eficacității muncii prestate.
3. Totodată, la alin. (1) al articolului 21 din proiect, considerăm rațional a exclude expresia "**dar nu mai mult de 2% din fondul de salarizare la nivel de unitate bugetară.**" Pentru că, acest plafon este stabilit, la alin. (2), potrivit căruia, cuantumul premiului unic în fiecare caz nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate, condiție prevăzută și în alte acte normative.
4. Se propune, modificarea art. 28 din proiect cu completarea printr-un alineat nou, alineat (5) cu următorul cuprins: "**(5) Volumul mijloacelor financiare alocate anual instituțiilor bugetare pentru retribuirea muncii salariaților se va menține cel puțin la nivelul aprobat pentru anul 2018, dar nu mai puțin decît veniturile salariale prevazute prin prezenta lege.** Astfel, considerăm rezonabil a completa proiectul vizat cu norme care ar contribui la asigurarea garanțiilor sociale ale salariaților și menținerii angajaților din sectorul bugetar, iar o modalitate ar fi cel puțin prin menținerea veniturilor salariale la nivelul aprobat pentru anul 2018.

Totodată, subliniem și faptul că, proiectul respectiv vine în contradicție cu prevederile art. 40-43 a Legii nr. 158 din 04.07.2008 "*cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*" și prevederilor legislației muncii art. 129-130 Codul Muncii, deoarece conține *prevederi inechitabile*, între nivelul de salarizare a angajaților din sectorul bugetar.

În concluzie, analizând impactul conținutului proiectului supus avizării, se constată că proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar necesită implimentarea unor modificări și completări, pentru a nu afecta direct angajații experimentați, dar în același timp a stabili condiții eficiente pentru debutanți, cu asigurarea stimulărilor necesare motivării profesionale – care e cheia oricărui pas înainte.

**Cu respect,  
Director general**



**Vladislav ZARA**

REPUBLICA MOLDOVA  
PRIMĂRIA m.BĂLȚI

Piața Independenței, 1  
MD-3100, m.Bălți,  
Republica Moldova  
tel.: +373 231 23181, fax: +373 231 22348  
e-mail: primaria@beltsy.md  
www.balti.md



РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА  
ПРИМЭРИЯ м.БЭЛЦЬ

Площадь Индепенденцей, 1  
MD-3100, м.Бэлць,  
Республика Молдова  
тел.: +373 231 23181, факс: +373 231 22348  
e-mail: primaria@beltsy.md  
www.balti.md

01.11.2018 nr. P-03-11/4226

La nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_

Parlamentului Republicii Moldova  
Ministerului Finanțelor Republicii Moldova  
Congresului Alesului Local al Moldovei

Primăria mun.Bălți a examinat proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și prezintă unele propuneri și argumentări asupra proiectului vizat.

Este de menționat că, proiectul de Lege respectiv include o modificare fundamentală în sistemul de salarizare al sistemului bugetar. Noul proiect de Lege se prevede a fi implementat începând cu 1 decembrie anul curent, însă lipsa transparenței unor laturi ale sale nu permite o evaluare globală a eficacității noului sistem de salarizare, a obiectivității acestuia și a viabilității acestuia, ceea ce poate împiedica implementarea sa la timp.

Astfel, analizând anexa nr.6 „Ordinea publică și securitatea statului (D)”, trebuie de menționat faptul că, Legea respectivă este mult mai favorabilă pentru structurile care exercită funcții de control, vamă și servicii deconcentrate, după cum se observă din diferența pronunțată de salarii în comparație cu cele ale structurilor autorităților locale.

Acest lucru a fost observat și în legile anterioare (de exemplu, în Legea nr.48 din 22.03.2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici). Cu toate acestea, este necesar să se sublinieze faptul că, autoritățile administrației publice locale dețin atribuții la fel de importante pentru desfășurarea politicilor de stat la nivel local. Considerăm că, acest concept, trebuie să prevadă și riscul în care lipsa cadrelor profesionale din cauza salariilor mici, împiedică realizarea strategiilor autorităților administrației publice centrale în teritoriu. Mai mult ca atât, din același motiv, există unități vacante constante, în pofida necesității cadrelor profesionale.

Trebuie remarcat faptul că, în acest proiect de lege nu se dezvăluie absolut modul de stabilire a treptelor de salarizare, care sunt fundamentale în mecanismul de stabilire a salariilor de bază.

Nu este clar pentru care unități de personal se stabilește «sporul de performanță»? În art.16 (1) se indică că, «sporul pentru performanță are drept scop stimularea individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate». La momentul actual, «sporul pentru performanță» este stabilit personalului din categoria "funcționarilor publici", apare în

MUNICIPIUL "BUCUREȘTI" AL REPUBLICII MOLDOVA	
MINISTERUL FINANTELOR	
AL REPUBLICII MOLDOVA	
DATA	01.11.2018
CODUL	7665
2	

dispune de această stimulare? Toate instituțiile din sistemul bugetar sau funcționari publici din sistemul bugetar?

Partea negativă a acestui proiect de Lege este că au fost excluse din remunerarea muncii din sfera bugetară: stimularea pentru rezultatele activității anuale și ajutorul material, care au existat ca parte componentă în structura salarială până în prezent.

În același timp, este de menționat că, acest proiect de Lege exclude dreptul nu numai al conducătorilor din sfera bugetară de a-și stimula angajații, dar reduce la maximum drepturile autorităților administrației publice locale în ceea ce privește stimularea personalului structurilor subordonate. Și aici, se detestă disproporția între drepturile autorităților publice locale și ale altor angajatori. Angajatorii, în conformitate cu Codul Muncii (art.137), sunt în drept să stabilească diferite sisteme de premii, de adaosuri și sporuri la salariul de bază și recompensa în baza rezultatelor activității anuale (art.138), ajutorul material (articolul 165<sup>1</sup>), însă autoritățile publice locale cu statut mai înalt decât conducătorii structurilor economice, se lipsesc de aceste plăți.

#### **Unele momente care țin direct de mun.Bălți.**

În primul rând, în ceea ce privește anexa nr.3 "Administrație publică (A)" tabelul 2, în denumire se reflectă: „Aparatul Primăriei mun.Bălți **și subdiviziunile subordonate Consiliului municipal Bălți**". Informăm că, în conformitate cu legislația în vigoare (Legea nr.436 din 28.12.2006 privind administrația publică locală) în mun.Bălți nu există **subdiviziuni subordonate Consiliului mun. Bălți**, dar există numai aparatul primăriei mun.Bălți.

Respectiv, apare întrebarea în ceea ce privește mecanismul de stabilire a salariilor primarului și viceprimarului mun.Bălți și mun.Chișinău.

Conform Legii nr.436 din 28.12.2006 privind administrația publică locală, municipiul Bălți, precum și Chișinău, sunt unicele municipalități cu statut de nivelul doi, precum și funcțiile principale ale primarilor din aceste municipii sunt identice.

Ținem să menționăm că, diferența de salarii a fost prezentă și în legile anterioare. Și acest lucru nu a provocat apariția întrebărilor, datorită amplitudinii mun.Chișinău. Prin urmare, primăria este condusă de primarul general, spre deosebire de alte regiuni, care sunt conduse doar de primari.

Cu toate acestea, făcând comparație între indicele de creștere a salariilor din mun.Chișinău și cel din mun.Bălți, se pune întrebarea care este temeiul că indicele de creștere a salariilor din mun.Chișinău este mai mare decât în mun.Bălți? Astfel, conform Legii 355 din 23.12.2005 privind sistemul de salarizare în sectorul public, indicele de salariu dintre nivelul de primar al mun.Chișinău și mun.Bălți a fost de 1,1, iar între viceprimar – 1,11. În proiectul de Lege respectiv, această diferență este de 1,13 și respectiv 1,13. În același timp, la momentul actual primarul de Bălți are un salariu egal cu cel al viceprimarului de Chișinău, dar în proiect – pentru primarul de Bălți se stabilește coeficientul de salarizare 10,62 sau cu 0,45 mai mic decât viceprimarul Chișinăului (11.07).

O situație analogică o reprezintă și stabilirea salariului secretarului al Consiliului municipal.

**În ceea ce privește stabilirea salariilor pentru personalul direcțiilor financiare.**

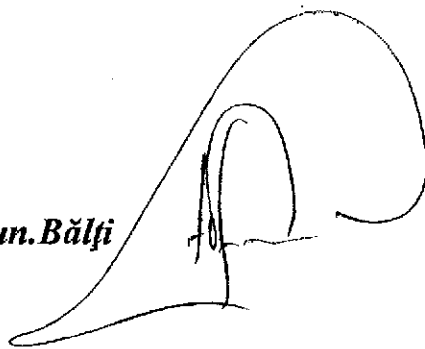
În mun.Bălți activează Direcția Generală Financiar-Economică, fiind singurul organ din republică care asigură la nivel local atât politica financiară, cât și cea economică. În Legea nr.48 din 22.03.2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici, direcțiile financiare, se regăsesc cu o treaptă de salarizare a funcționarilor publici cu o trapta mai superioară față de cele stabilite pentru personalul similar (din alte direcții). În acest proiect de Lege, se prevede același coeficient de salarizare. Având în vedere importanța funcțiilor organelor financiare din domeniu, considerăm că este necesar să se efectueze modificări corespunzătoare în sistemul de salarizare a funcționarilor publici ai acestei structuri, majorând în consecință coeficientul.

Conform legislației în vigoare în aspect financiar (Legea nr.181 din 25.07.2014 finanțelor publice și responsabilitățile bugetar-fiscale și Legea 397 din 16.10.2003 privind finanțele publice locale), organele financiare locale administrează impozitele și taxele locale. Prin urmare, propunem consolidarea mai transparentă a acestui factor în sistemul de salarizare, pentru care în articolul 11 alin.(1), după cuvintele "pentru autoritățile responsabile de administrarea veniturilor fiscale și vamale" să se completeze cu cuvintele "inclusiv organele financiare locale".

În art.12 alin.(4) și alin (5) propunem să se excludă cuvintele "inclusiv funcțiile de conducere a unității bugetare", deoarece considerăm că este o omisiune, întrucât nu este exclus faptul ca salariile subalternilor să fie mai mari ca cele ale conducătorilor.

Cu respect,

**Primarul mun.Bălți**



**Nicolai GRIGORIȘIN**

CURTEA SUPREMĂ DE JUSTIȚIE  
A REPUBLICII MOLDOVA



SUPREME COURT OF JUSTICE  
OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

mun. Chișinău, str. M. Kogălniceanu, nr.70,  
Republica Moldova, MD-2009, tel. (+ 373 22)  
22 15 47, tel./fax: (+ 373 22) 22 52 27,  
e-mail: info@csj.md

Chișinău, M. Kogalniceanu 70 street,  
Republic of Moldova, MD-2009, tel. (+373  
22) 22 15 47, tel./ fax: (+373 22) 22 52 27,  
e-mail: info@csj.md

02.11.2018 Nr. 1/57

**Dlul Ion CHICU**  
**Secretar General de Stat,**  
**Ministerul Finanțelor**

**Stimate domnule Secretar de Stat,**

Curtea Supremă de Justiție a examinat *proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar* și informăm că, în principiu, suntem de acord cu modificările prevăzute în acest proiect de lege.

În același timp, analizând conținutul prezentului proiect Vă comunicăm următoarele.

I. În conformitate cu art. 115 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova „*Justiția se desfășoară prin Curtea Supremă de Justiție, prin curțile de apel și prin judecătorii*”. Totodată, la art. 6 din Constituție este proclamat principiul separării și colaborării puterilor în stat. Raportând principiul enunțat la reglementările propuse în respectivul proiect și având în vedere faptul că Curtea Supremă de Justiție este unica instanță supremă cu atribuții de desfășurare a justiției, constatăm că persoanele care dețin funcții de demnitate publică în cadrul Curții, beneficiază de un tratament diferențiat. Studiind tabelul nr. 1 din anexa nr. 3 și tabelul nr. 1 din anexa nr. 4, observăm că persoanele care reprezintă conducerea de vârf a statului: Președintele Parlamentului, Prim-ministrul, Președintele Republicii Moldova, Președintele Curții Constituționale precum și Președintele Curții de Conturi, beneficiază de clase și coeficienți de salarizare identici: clasa de salarizare 130, coeficientul de salarizare 15. Totodată, Președintele Curții Supreme de Justiție, deși este conducătorul unicii instanțe supreme de desfășurare a justiției, care în esență este pilonul puterii judecătorești, beneficiază de clasa de salarizare 127 și coeficientul de salarizare 13,94.

În acest sens, în vederea asigurării egalității de tratament propunem aplicarea aceleași clase și coeficient de salarizare și în privința Președintelui Curții Supreme de Justiție.

MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	
MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	
DATA	05. NOV. 2018
CODUL	4746-A

**II.** Art. 21 alin. (1) din Proiect prevede că *„Personalul unităților bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pe anul respectiv, dar nu mai mult de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară”*.

Menționăm că în prezent, premiile unice (care nu pot depăși salariul de funcție al salariatului premiat) și premiul anual (egal cu 10% din salariul anual total), reprezintă o modalitate eficientă de stimulare a funcționarilor antrenați în procesul de înlăptuire a justiției. Astfel, stabilirea unui plafon de 2% pentru acordarea premiilor unice nu va permite stimularea corespunzătoare a angajaților Curții. Prin urmare, Curtea consideră oportună excluderea plafonului menționat, fapt care va permite acordarea premiilor unice în dependență de economiile acumulate de Curte.

**III.** Curtea observă că proiectul de lege exclude un asemenea stimulent al salariaților precum ajutorul material. În acest sens, pentru raționamentele expuse mai sus, Curtea consideră oportună introducerea în proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, a ajutorului material în calitate de modalitate de stimulare a salariaților.

Considerăm că, lipsirea de posibilitatea stimulării angajaților prin premii și ajutor material, va duce nu doar la imposibilitatea soluționării problemei deficitului de cadre calificate în sistemul judecătoresc, ci va agrava problema respectivă.

**Cu respect,**

 **Ion DRUȚĂ,**  
**Președintele Curții Supreme de Justiție**

CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ  
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA

2012, mun. Chișinău, str. 31 August, 129  
Tel. 266502; 237304; Tel/fax: 234508  
e-mail: office@cnsm.md



НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ

2012, mun. Кишинев, ул. 31 Август, 129  
Тел. 266502; 237304; Тел/факс: 234508  
e-mail: office@cnsm.md

01.11.18 Nr.03-02/1021

La nr. 97/MF/2018 din  
18-23-8612 25.10.18

Cancelaria de Stat

Ministerul Finanțelor al Republicii Moldova

Prin prezenta, cu referire la proiectul Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar comunicăm că, de principiu, susținem acest proiect cu următoarele obiecții și propuneri.

**1. La art. 1.** În conformitate cu prevederile art. 11 din Codul muncii, nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de Codul muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.

Conform art. 49. alin. (3) din Codul muncii, este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă.

Potrivit art. 12 din Codul muncii, clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art. 4, lit. d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice.

Prin urmare, atît contractele colective de muncă, cît și contractele individuale de muncă pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare (*inclusiv, în domeniul remunerării muncii*) la cele prevăzute de legislația în vigoare. Nu se permite includerea în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă doar clauzele care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația în vigoare.

Totodată, prevederile alineatului în cauză încalcă flagrant normele internaționale și naționale în domeniul dialogului social și dreptul la negocieri.

Luînd în considerare cele menționate, solicităm excluderea alin. (4).

**2. La art. 4:**

- la alin. (1), lit. c): Ținînd cont că din Legea nr. 847 din 14.02.2002 nu poate fi exclusă noțiunea de „grilă de salarizare”, deoarece acest element este unul de bază în sistemul de salarizare din sectorul real, care se aplică la mai mult de 550 de mii de salariați, propunem de modificat denumirea noțiunii „grila de salarizare” și respectiv a titlului anexei nr. 1.

MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	
MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	1
DATA	02. NOV. 2018
CODUL	A-1248

- la lit. e) - după sintagma „rang diplomatic” de completat cu sintagma „grad didactic, grad de calificare” mai departe după text. Propunerea este în contextul excluderii unor abordări neuniforme pentru diferite categorii de angajați care dețin aceste grade.

- lit. h), definiția noțiunii „funcția similară”, în scopul excluderii confuziei în aplicarea normei, se recomandă a fi formulată într-o nouă redacție: „*funcție similară* - funcție de același fel din cadrul aceleiași sau din altă unitate bugetară, care implică același nivel de responsabilitate și complexitate.

### 3. La art. 10:

- în textul **alin. (1)** nu se regăsește sporul pentru categoria de calificare, or, potrivit art. 39 din Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare, pentru funcționarii publice cu statut special sînt stabilite 3 categorii de calificare. Asimilarea noțiunilor de „grad special” și „categorie de calificare”, în varianta propusă de autorul proiectului ca „grad profesional” este neîntemeiată deoarece legislația specială prevede aceste două distincte categorii, care sînt reglementate și se acordă diferit.

- la **alin. (2)** cuvintele „mai poate beneficia” instituie o putere discreționară/arbitrară inadmisibilă a conducătorului autorității. Or, acordarea sporurilor prevăzute la liniuțele 1-3 nu poate fi obiectul unor aprecieri subiective, ci recompensă pentru prestarea muncii în condițiile în care salariatul beneficiază de acest spor. Doar sporul prevăzut la liniuța 4 „premiu unice” poate fi obiectul unei decizii discreționare obiective.

Astfel, propunem excluderea cuvintelor „mai poate beneficia” în raport cu sporurile prevăzute la liniuțele 1-3 din art. 10, alin. (2) al proiectului de lege.

- la **alin. (4)** considerăm necesar de redat integral textul prevederilor art. 142 din Codul muncii, fără a face trimitere la acest articol.

Pentru a menține dreptul cadrelor didactice la plățile suplimentare în vigoare pentru dirigenție, de controlul caietelor să se țină cont la elaborarea actului normativ care va fi aprobat de Guvern, la compartimentul „sporuri cu caracter specific”.

**4. La art. 11, alin. (1), litera c)** de prevăzut pentru domeniul educației și științei partea variabilă a salariilor de bază în valoare de 30 %.

### 5. La art. 12:

- la alin. (7) se propune extinderea numărului de clase în raport cu vechimea în muncă de la o treaptă la altă treaptă cu 2 clase, respectiv: la lit. c) cifra „3” de substituit cu cifra „4”; la lit. d) cifra „4” de substituit cu cifra „6”; la lit. e) cifra „5” de substituit cu cifra „8”; la lit. f) cifra „6” de substituit cu cifra „10”.

Propunem completarea alin. (7) cu următorul text:

„Modul de stabilire a vechimii în muncă se aprobă de Guvern.”

- la alin. (9) pentru a menține în domeniul educației specialiștii cu studii medii, cărora li se pot stabili condiții pentru obținerea studiilor superioare, se propune diminuarea nivelului de clase, cu 3 clase succesiv față de cele 5 clase propuse în proiect.

- la alin. (11) pentru personalul din partea stîngă a Nistrului se propune majorarea cu 5 clase, similar condițiilor de majorare a numărului de clase stabilite pentru militari.

- suplimentar la alin.(11) se propune substituirea sintagmei „or. Dubăsari și or. Bender” cu sintagma „r-nul Dubăsari și mun. Bender” în vederea respectării art. 8 din Legea nr. 764/2001 privind organizarea administrativ-teritorială a Republicii Moldova, potrivit

căruia orașului Bender i-a fost atribuit statut de municipiu, iar conform anexei. I din aceeași lege, raionului Dubăsari îi este atribuit orașul-reședință Cocieri.

**6. La art. 13,** prevede achitarea sportului lunar pentru grad profesional pentru timpul efectiv lucrat.

Menționăm că conform prevederilor proiectului Legii, gradul profesional se asimilează cu noțiunea de „grad special” care se acordă funcționarilor publici cu statut special în condițiile Legii nr. 300/2017. Aflarea salariatului în concediu anual sau cel medical nu îl privează de acest grad obținut în condițiile legii și, prin urmare, achitarea lui doar pentru timpul efectiv lucrat este inadmisibilă.

În condițiile propuse de autor, se diminuează nejustificat drepturile salariaților, în situația în care în prezent menținerea salariului mediu pentru perioada incapacității temporare de muncă constituie 100% din salariul lunar. Acest fapt va duce la diminuarea garanțiilor sociale existente, iar persoana care și-a pierdut capacitatea de muncă în exercitarea serviciului pentru perioada tratamentului, va primi remunerație mai mică, situație ce va descuraja personalul să-și îndeplinească corespunzător atribuțiile de serviciu, care, de altfel, presupun expunerea permanentă la un risc eminent pentru viața și sănătatea personală.

**7. La art. 14, alin. (1)** din proiect se propune acordarea sporului pentru deținerea titlului științific doar pentru angajații ce desfășoară muncă științifico-metodică. Considerăm o atare abordare nejudicioasă, care descurajează persoanele să obțină titlul științific în domeniul în care activează, ridicându-și astfel nivelul de pregătire profesională prin efectuarea unei cercetări științifice aprofundate în specialitatea sa.

Angajatorul nu trebuie să deprime intențiile salariatului de a-și ridica nivelul de pregătire profesională la nivel științific, dar din contra să încurajeze toate aceste intenții, ca într-un final să fie ridicată capacitatea profesională a întregii autorități.

Pentru a motiva tinerii absolvenți să beneficieze de acces la studii doctorale, astfel fiind în capacitate de a accede în sistemul educațional universitar și ținând cont de prevederile Codului educației, că începând cu 1 septembrie 2019, în învățământul universitar vor activa doar cadre științifico-didactice care dețin titluri științifice, propunem să fie majorat cuantumul sporului pentru grad științific.

Prin urmare, **la art. 14, alin. (1), lit. a)** de substituit cifra „1100” cu cifra „2000”, iar **la lit. b)** de substituit cifra „600” cu cifra „1200”.

**La alin. (3)** considerăm oportun, de a exclude prevederea neacordării sporului pentru munca în cumul după orele de program, este dreptul angajatului să practice activitate care va prezenta în rezultat un raport despre activitatea științifică efectuată după orele de program.

**8. La art. 15.** În contextul prevederilor art. 11 din Legea nr. 1123 din 30.07.1992, considerăm necesar să fie completată lista titlurilor onorifice cu pozițiile care lipsesc. Totodată, se propune de majorat cuantumul sporului pentru titlurile onorifice de 2,5 ori.

**9. La art. 16:**

Pentru excluderea inechităților urmează de introdus un alineat nou prin care să fie stabilit cuantumul maxim concret al stimulării pentru nivelul performanței individuale a personalului unităților bugetare. Concomitent se propune de majorat fondul pentru alocarea sporului pentru performanță de la „10%” până la „20%”, deoarece cuantumul total al sporurilor în proiectul de lege reduce valoarea netă a salariilor.

**La alin. (4)** după cuvîntul „disciplinar” se va completa cu sintagma „în luna de referință”. Recomandarea vizată se argumentează prin intenția de a limita aplicarea restricției vizate pentru perioada lunii aplicării sancțiunii disciplinare, deoarece conform prevederilor art. 60 din Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, termenul de producere a efectelor privind sancțiunea disciplinară variază de la 3 la 9 luni.

**10. La art. 18, alin. (2)**, este prevăzut că lista-tip a lucrărilor și a locurilor de muncă, precum și mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc de Guvern, iar la alin. (1) este menționat că acest spor se stabilește în rezultatul atestării locurilor de muncă. Considerăm, că în cazul în care Guvernul aprobă o listă-tip, nu va fi necesar atestarea lucrărilor și locurilor respective.

**11. La art. 19:**

- se propune de exclus din alin. (2) cifrele „103-105.”, deoarece art. 103-105 din Codul muncii reglementează modul și condițiile de atragere la muncă de noapte și la muncă suplimentară, și nu condițiile de retribuire a muncii suplimentare și a muncii prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus;

- prevederile alin. (3) în redacția actuală vin în contradicție cu prevederile art. 157, alin. (1), art. 158, alin. (1) și art. 97<sup>1</sup> din Codul muncii. Prin urmare, se propune reformularea alin. (3) și expunerea lui în următoarea redacție: „(3) Sporul prevăzut de alin. (2) nu se achită în cazul cumulului de profesii (funcții) în cadrul aceleiași unități pentru profesia (funcția) cumulată”.

- se propune de exclus din alin. (4) cuvintele „art. 103.”, deoarece art. 103 din Codul muncii reglementează modul și condițiile de atragere la muncă de noapte și nu condițiile de retribuire a muncii pe timp de noapte.

**12. La art. 20:**

Potrivit prevederilor art. 1 din proiectul de lege, aceasta:

- are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar și reprezintă un cadru general ce cuprinde principiile, regulile și procedurile de stabilire a salariilor în raport cu ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar (*a se vedea alin. (1)*);

- are ca scop asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, nediscriminatoriu, simplu de gestionat, capabil să reflecte și să remunereze performanța, în cadrul căruia salariul de bază reprezintă principalul element al remunerației personalului (*a se vedea alin. (2)*);

De asemenea, reieșind din titlul art. 20, acesta urmează să reglementeze suplimentul pentru participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul unității bugetare în care este angajat salariatul și nu modalitatea de participare a personalului din unitățile bugetare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență.

Luînd în considerare cele expuse, este necesar ca alin. (1) (*stabilește modalitatea de participare a personalului din unitățile bugetare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență*) să fie exclus din art. 20, întrucît acesta nu face parte nici din obiectul de reglementare al legii, nici din obiectul de reglementare al articolului vizat.

**13. La art.21:** Dat fiind faptul că premiile unice se vor acorda din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pentru anul respectiv, se propune de majorat cuantumul fondului pentru acordarea premiilor unice de la 2 % pînă la 5 % din fondul anual de salarizare pentru unitatea bugetară.

**14.** Pentru cointeresare materială a angajaților și menținerea acestora în sistemul bugetar se propune de menținut acordarea premiului anual.

**15. La art. 22:**

Potrivit prevederilor art. 1 din proiectul de lege, acesta:

- are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar și reprezintă un cadru general ce cuprinde principiile, regulile și procedurile de stabilire a salariilor în raport cu ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar (*a se vedea alin. (1)*);

- are ca scop asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, nediscriminatoriu, simplu de gestionat, capabil să reflecte și să remunereze performanța, în cadrul căruia salariul de bază reprezintă principalul element al remunerației personalului (*a se vedea alin. (2)*);

Luând în considerare cele expuse, este necesar ca art. 22 (*reglementează modul de exercitare, cu caracter temporar, a unei funcții de conducere*) să fie exclus din textul proiectului de lege, întrucât acesta nu face parte din obiectul de reglementare al legii.

Mai mult decât atât, prevederile art. 22 vin în contradicție cu prevederile Codului muncii:

- Codul muncii nu operează cu așa noțiune ca interimat al unei funcții, inclusiv, de conducere;

- potrivit art. 74, alin. (1) din Codul muncii, transferul salariatului se permite doar la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art. 68.

De asemenea, noțiunea de interimat este utilizată doar în Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Totodată, art. 49 din această lege reglementează în mod detaliat doar interimatul unei funcții publice de conducere.

**16. La art. 23:**

Propunem de exclus alineatele (1) - (4), întrucât:

- munca prin cumul este detaliat reglementată de art. 267-274 din Codul muncii, iar salarizarea cumularzilor – de art. 155 din Codul muncii. Modul de desfășurare a muncii prin cumul de către funcționarii publici este detaliat reglementat de Regulile privind desfășurarea muncii prin cumul a funcționarului public, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 201 din 11 martie 2009;

- prevederile cuprinse în alin. (1) - (4) nu fac parte din obiectul de reglementare al legii (*a se vedea art. 1 din proiectul de lege*).

**17. La art. 24** prevederile alin.(3) contravin celor din alin.(1) în partea restricționării cumulării atribuțiilor de către personalul cu funcții de conducere. Prin urmare, propunem revizuirea textului la alin. (3).

**18. La art. 25** Reexaminarea anuală a valorii de referință urmează să devină un mecanism permanent de indexare a salariului de bază. Prin urmare se propune la final de completat cu sintagma „”, dar nu mai puțin decât cu valoarea indicelui prețurilor de consum.

**19. La art. 28** se propune de modificat prevederile alin. (1), punctul 2) ținând cont de prevederile Hotărârii Guvernului nr. 426 din 26.04.2004.

**20.** Conform prevederilor art. 7, alin. (3) în fiecare subgrup de funcții urmează să fie detaliate funcțiile care se încadrează în categoria respectivă, fiecare cu un cod numeric unic asociat. În acest context este necesar de revizuit codurile funcțiilor în anexa nr. 3, tabelul nr. 2 (exemplu: poziția „A2022”; „A2???”; „A2010”; „A2057”; „A2010”). anexa nr. 4 poziția „B1003”; „B1034”; „B1003” care se repetă la câteva poziții.

**21. La anexa nr. 3:**

Considerăm exagerat decalajul dintre salarizarea conducătorului subdiviziunii și funcțiile de execuție. (Exemplu: Șef direcție cu clasa de salarizare 99, coeficientul - 7.76

salariul calculat  $-1500 \cdot 7,76 = 11640$  lei. Consultant în direcție - clasa de salarizare 65. coeficient – 3,81, salariul calculat –  $1500 \cdot 3,81 = 5715$  lei. Ceca ce constituie mai mult de 50%. Se propune de revizuit clasa de salarizare pentru funcțiile de execuție.

De asemenea la tabelul nr. 2 - poziția „A2005”; „A2063”; „A2234”; la tabelul nr.3 - poziția „A5001”; „A5007”; „B1004”; „C3039”; „C3045”; anexa nr.6 - poziția „D3144”; „D3087”; „D3186”, la mai multe poziții la anexa nr.10 urmează să fie revizuit codul funcției.

La anexa nr. 7 tabelul nr. 2 – „poziția „E4027”; „E6006” și la anexa nr. 8 – poziția „F6071” nu este corect indicat coeficientul de salarizare.

**22. La anexa nr. 6, compartimentul „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne” urmează a fi completată cu sintagma „și ale autorităților administrative din subordinea acestora”, pentru a asigura încadrarea tuturor subdiviziunilor specializate ale autorităților din subordine (la caz ale Inspectoratului General al Poliției).**

**23. La anexa nr. 6:**

Dat fiind faptul că conform pct.10 al Regulamentului cu privire la evoluția în carieră a funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 460/2017 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne nivelurile ierarhice profesionale aferente categoriilor de funcții de execuție prevăzute pentru corpul de ofițeri sînt după cum urmează:

- 1) Nivelul B01 – funcții de execuție care necesită deținerea cunoștințelor și abilităților necesare în realizarea sarcinilor de complexitate înaltă (ofițer, specialist principal/similare acestora, conform anexei nr. 3 la Regulament);
- 2) Nivelul B02 – funcții de execuție care necesită deținerea cunoștințelor și abilităților necesare în realizarea sarcinilor de complexitate medie (ofițer, specialist superior/similare acestora, conform anexei nr. 3 la Regulament);
- 3) Nivelul B03 – funcții de execuție de bază, la angajarea inițială sau la trecerea subofițerilor în corpul de ofițeri, care necesită cunoștințe teoretice și practice în realizarea sarcinilor de serviciu (ofițer, specialist/similare acestora, conform anexei nr. 3 la Regulament).

Prin urmare:

- la compartimentul „Aparatul central al Ministerului și al autorităților administrative din subordine” în rubrica „Funcții de execuție”, coeficientul de salarizare la pozițiile D3115, D3131, D3144 se vor egala cu coeficientul de salarizare de la pozițiile D3061, D3080, D3105;

- la compartimentul „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne și autorităților administrative din subordine” în rubrica „Funcții de execuție”, coeficientul de salarizare la pozițiile D3116, D3133, D3147 se vor egala cu coeficientul de salarizare de la pozițiile D3074, D3097, D3123;

- la compartimentul „Subdiviziuni desconcentrate” în rubrica „Funcții de execuție”, coeficientul de salarizare la pozițiile D3132, D3146, D3168 se vor egala cu coeficientul de salarizare la pozițiile D3098, D3122, D3138.

- la compartimentul „Subdiviziuni desconcentrate” rubrica 1.1. „Funcții de conducere” urmează a fi completată cu o poziție nouă: „șef sector”, coeficientul de salarizare „4,23”. Funcția aceasta a fost omisă. Totodată, aceasta este în statele de personal ale Inspectoratului General al Poliției și este poziționată în aceeași categorie cu funcția „șef serviciu”, potrivit anexei nr. 3 la Regulamentul cu privire la evoluția în carieră a funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.460/2017 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

- la compartimentul „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne și autorităților administrative din subordine” în rubrica „Funcții de execuție” la funcția de „Subofițer superior” coeficientul de salarizare „2,56” de substituit cu „2,90”, deoarece nivelul de salarizare la subdiviziuni desconcentrate trebuie să fie mai mic sau egal cu nivelul coeficientului de salarizare la funcția identică din rubrica „Subdiviziuni desconcentrate”.

- la compartimentul „Subdiviziuni desconcentrate”, în rubrica „Funcții de conducere” la funcțiile „șef grup” și „șef echipă” coeficientul de salarizare „2,56” de substituit cu „2,90”, deoarece având în subordine funcții de subofițer superior salariul șefului de grup și șefului de echipă, nu poate fi mai mic decât salariul efectivului din subordine sau să fie egalat.

- La anexa nr. 6 din proiect, autorul clasifică autoritățile indicate în această anexă în calitate de grup ocupațional „Ordine publică și securitate a statului” din raționamentele că sarcinile și atribuțiile acestor autorități sînt din același domeniu.

Cu toate acestea, autorul creează o situație discriminatorie a nivelului de salarizare a funcționarilor publici cu statut special din cadrul sistemului administrației penitenciare în raport cu celelalte autorități prevăzute în anexa respectivă.

În așa fel, se depreciază importanța și valoarea muncii prestate în cadrul sistemului administrației penitenciare, muncă care presupune lucru permanent cu contingentul special de persoane, care sînt custodiate pentru comportament infracțional periculos, iar această activitate implică expunerea permanentă la un stres psihologic considerabil.

De asemenea, specificăm faptul că potrivit datelor statistice anuale ale sistemului administrației penitenciare, se atestă o fluctuație în creștere a personalului penitenciar din considerentul neatractivității funcției datorită condițiilor de muncă și gradului de remunerare raportat la sarcinile și responsabilitățile atribuite.

Astfel, în cazul în care se va adopta proiectul de lege în varianta propusă, personalul penitenciar va fi dezavantajat în raport cu personalul din alte autorități indicate la anexa nr. 6, iar riscul ca sistemul să rămân fără personal penitenciar calificat este unul iminent.

La stabilirea „clasei și a coeficientului de salarizare” pentru sistemul administrației penitenciare al Ministerului Justiției nu s-a ținut cont de caracterul unitar al remunerării, la funcțiile identice din cadrul grupului ocupațional „Ordine publică și securitatea statului (D) coeficientul de salarizare este diferit (de exemplu, șef de direcție din cadrul CNA, SPPS, IGP au coeficientul 7,76, pe când în ANP – 6,43; specialist principal în cadrul CNA, SPPS, IGP au coeficient de 3,81, pe când la ANP – 3,51). Aceleași diferențe sunt la funcțiile de șef direcție generală, șef secție, șef serviciu, specialist superior, specialist (a se vedea tabelul nr. 3 din anexa la aviz).

- **La pct. 2 din anexa nr. 6**, opinăm asupra inechității propunerilor formulate.

Munca în cadrul instituțiilor penitenciare este una deosebit de periculoasă, ce impune asumare de riscuri și cedări din cont propriu, inclusiv pentru domeniile indicate în pct. 2 care exercită serviciul în cadrul instituțiilor penitenciare. Diferențierea salariului acestor categorii în raport cu colegii lor care prestează serviciul într-un mediu nepericulos, se propune a fi efectuată doar prin achitarea suplimentară a sporului pentru grad profesional (în mediu 400 de lei), situație care va determina neacoperirea funcțiilor domeniilor specifice prevăzute la pct. 2 din considerentul neatractivității acestora. În partea ce ține de personalul contractual care nu deține grade speciale (spre exemplu personalul medical) se propune echivalarea nivelului de salarizare, fără însă a lua în considerare diferența dintre specificul acestor două categorii de muncă prestată în condiții total diferite.

Astfel, considerăm mai puțin reușită salarizarea separată a personalul din domeniul învățământ, educatori, sănătate sau alt personal de specialitate (economist/contabil), conform prevederilor pct. 2 din anexa nr. 6 a legii, deoarece:

a) sarcinile și atribuțiile funcțiilor sînt diferite (de exemplu, psihologul, educatorul din școală și acel din penitenciar au sarcini și funcții diferite ș.a.);

b) program de activitate diferit (în penitenciare activitatea se desfășoară după un program nenormat);

c) categoria de beneficiari sînt deținuții/condamnații.

Deci, adoptarea proiectului propus va dispune de o salarizare discriminatorie comparativ cu structurile nominalizate, ceea ce va determina:

- migrarea personalului calificat în alte structuri;
- majorarea fluctuației de personal;
- încărcătura profesională;
- angajarea personalului necalificat, ceea ce determină majorarea surselor financiare pentru instruire/perfecționare;
- stagnarea realizării obiectivelor instituționale;
- scăderea calității și productivității serviciilor prestate.

Deși funcționarii sistemului administrației penitenciare al Ministerului Justiției sînt supuși:

- riscului sporit de contractare a diferitor maladii TBC, HIV/SIDA, în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- unui stres prelungit ce este determinat de mediul de detenție;
- la contact cu deținuții/condamnații, inclusiv bolnavi cu dereglări psihice sau de comportament;
- la cheltuieli personale de asistență juridică în legătură cu riscurile activității profesionale, chiar dacă ulterior sînt îndreptățiți, aceste cheltuieli nu se compensează de către angajator.

Mai mult decît atît, funcționarii sistemului administrației penitenciare al Ministerului Justiției nu dispun de alte alternative sociale de stimulare a activității profesionale (ex: compensarea cheltuielilor pentru chirie; parteneriate publice private de procurare a unui apartament în condiții avantajoase, cheltuielile de transport).

La fel, semnalăm că utilizarea prescurtării „etc.” în pct. 2 din anexa nr. 6, creează o ambiguitate normativă, care va conferi o marjă largă de apreciere subiectivă a funcțiilor care urmează a fi avute în vedere.

Propunem excluderea pct. 2 din anexa nr. 6, cu indicarea în tabel a tuturor funcțiilor din cadrul sistemului administrației penitenciare.

De asemenea, la anexa nr. 6, tabelul care cuprinde funcțiile din cadrul sistemului administrației penitenciare, poziția de „Șef penitenciar” urmează a fi substituită cu poziția de „Director penitenciar”, poziția „Comandant detașament destinație specială” de exclus. Având în vedere echivalența încărcăturii cu sarcini, propunem atribuirea aceleiași clase de salarizare a directorilor de subdiviziune subordonată (D 3227) la nivelul directorului de penitenciar (D 3023).

De completat tabelul cu funcțiile de „ofițer principal de investigații”, „ofițer superior de investigații” și „ofițer de investigații” care vor fi remunerați similar funcțiilor respective din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Această modificare vine să consolideze și să determine statutul ofițerilor de investigație din cadrul sistemului administrației penitenciare, statut care este prevăzut pentru personalul sistemului care desfășoară activitatea specială de investigație conform Legii nr. 59 din 29.03.2012 privind activitatea specială de investigații.

Totodată, menționăm despre problemele sistemice grave în partea ce ține de neocuparea funcțiilor destinate personalului medical din cadrul sistemului administrației penitenciare din cauza neatractivității acestora. Semnalăm asupra importanței și necesității ridicării nivelului de salarizare ale personalului medical angajat în sistemul administrației penitenciare, pentru asigurarea persoanelor custodiate cu asistență medicală calificată și corespunzătoare.

Menționăm că problema asistenței medicale în detenție a constituit obiectul criticelor Republicii Moldova în rapoartele Comitetului European pentru Prevenirea Torturii și Tratatamentelor sau Pedepselor Inumane sau Degradante, întocmite în urma vizitelor periodice efectuate de-a lungul anilor, dar și obiectul litigiilor examinate la Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO). Astfel, Republica Moldova a fost condamnată, în repetate rânduri la CEDO (*ex. c. Ostrovar vs. Moldova, c. Șarban vs. Moldova, c. Boicenco vs. Moldova, c. Veretco vs. Moldova, c. Baștovoii vs. Moldova, c. Cristiolgo vs. Moldova etc.*), pentru violarea art. 3 al Convenției pentru Protecția Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale (CEDO), prin detenția în condiții inumane și degradante, inclusiv prin lipsa sau insuficiența asistenței medicale necesare.

Toate aceste condamnări reprezintă consecința lipsei personalului medical în cadrul sistemului administrației penitenciare. Astfel, în condițiile în care necesită a depune eforturi pentru motivarea financiară a lucrătorilor medicali de a lucra în penitenciare, proiectul actual va determina contrariul.

#### **24. Cu referire la anexa nr. 7:**

- la tabelul nr. 1, la compartimentul 1.2. Funcții de execuție, titlul funcțiilor „Profesor în învățământul general”, „Învățător în învățământul general”, „Educator educație timpurie” vor avea clasa unică de salarizare 56 cu coeficientul de salarizare 3,16.

Funcția „Pedagog social” cu clasa de salarizare 39 se va modifica cu clasa de calificare 54 cu coeficientul 3,03.

Astfel, se va păstra continuitatea în politicile salariale care pînă la moment oferă salarii egale pentru specialiștii (cadre didactice) cu același nivel de studii.

- **la tabelul nr. 2**, în scopul asigurării salarizării echitabile, atractive și nediscriminatorii a personalului din **sfera științei și inovării** în comparație cu **funcțiile similare** ca grad profesional, responsabilități și obligații de serviciu ale personalul științifico-didactic și didactic **din învățămîntul superior**, se propune echivalarea claselor de salarizare pentru funcțiile menționate prin majorarea claselor de salarizare de la 20 de clase pentru „academician coordonator” în regresie pînă la 4 clase pentru „asistent universitar”.

**La punctul 12 din Notele la Anexa nr. 7**, alin. 1, după sintagma „în educația timpurie” va urma sintagma „metodist”, care nu se regăsește în proiect.

Pentru a aduce în conformitate cu propunerile la tabelul 1, punctul 1.2., salariile pentru funcțiile din alin. 1-7 se vor reduce cu două clase comparativ cu valoarea salariului profesorului din învățămîntul general.

Astfel vom aduce în concordanță două poziții care reglementează nivelul de salarizare a personalului didactic. Funcțiile respective vor avea clasa de salarizare 54 cu coeficientul de salarizare 3,03.

**La punctul 16** norma de activitate didactică a conducătorului de 0,25 se va modifica cu 0,5, textul va fi suplimentat cu sintagma „În timpul orelor de program”.

Textul va avea următorul conținut:  
 „Volumul de muncă al cadrelor didactice nu trebuie să depășească 1,25 norme didactice. Se permite directorilor instituțiilor de învățămînt, inclusiv ai școlilor de muzică, arte și arte plastice și cadrelor didactice cu funcții de conducere din instituțiile indicate să desfășoare activitate didactică în limita de pînă la 0,5 din norma didactică. Aprobarea volumului suplimentar de ore se va efectua prin emiterea unui ordin de către ministerele de resort și organele locale de specialitate în domeniul învățămîntului, în care se va indica obiectul, numărul suplimentar de ore și perioada pentru care este valabil ordinul. În cazul insuficienței de cadre didactice, conducătorilor de instituții preșcolare ce activează în regim de cel puțin 10,5 ore pe zi li se permite, cu acordul organului local de specialitate în domeniul învățămîntului, prestarea muncii prin cumul, în afara orelor de program, în instituția condusă în limitele a 0.25 din funcția de educator.”

La moment, sistemul educațional se confruntă cu o lipsă acută de cadre didactice. Această prevedere ar oferi cadrul legal necesar pentru a asigura legalitatea și calitatea procesului educațional.

#### **25. La anexa nr.8:**

La compartimentul „1.2. Funcții de execuție”, se va completa cu titlul funcției „bibliotecar al instituției de educație” cu codul și clasa de salarizare „40”, coeficientul de salarizare „2,26”.

A fost omisă funcția de bibliotecar școlar, care se regăsește în toate instituțiile de învățămînt general, profesional-tehnic și universitar.

**26.** Suplimentar, menționăm că la anexa nr. 8 pentru mai multe poziții din listă, nu sînt prevăzute poziții pentru personalul fără categorii „restaurator”, „muzeograf”, „bibliotecar”, „bibliograf”, etc.

**27.** Cu referire la **anexa nr. 9**, menționăm că decalajul între clasa de salarizare la poziția „G6018 Asistent parental profesionist” cu studii superioare – clasa 55 și la poziția

„G6037 Asistent parental profesionist” cu studii medii de specialitate – clasa 34, este prea mare – 21 de poziții. Situație identică este și la poziția „G6019 Asistent social” cu studii superioare – clasa 52 și la poziția „G6033 Asistent social” cu studii medii de specialitate – clasa 34, decalajul constituie 18 poziții.

**28.** Cu referire la prevederile **punctului 14 din Note la anexa nr. 9**, considerăm necesar de revăzut și de majorat numărul de clase cu care se majorează salariul de bază pentru activitatea în condiții de risc. Totodată, în această prevedere nu se regăsesc toate activitățile cu condiții de risc pentru personalul care activează în laboratoarele radiologice, nucleare, transfuzia sîngelui.

**29.** Se propune de substituit în **anexa nr. 9**, la compartimentul „1.2.3. Personal medical inferior”, la poziția G6044 “Registrator medical.. clasa de salarizare „24” cu „26”, iar coeficientul de salarizare „1.62” cu „1.69”.

**30.** Propunem să fie revizuită prevederea la **punctul 10 din note, la anexa nr. 9** deoarece salariul calculat în condițiile proiectului de lege este diminuat foarte mult. (Exemplu: Salariul unui cadru didactic din centrele de reabilitare și plasament în condițiile actuale constituie 7000 lei, după condițiile propuse în noua lege salariul va constitui – 4752 lei).

**31.** La **punctul 14 din note la anexa nr. 9** „Asistentă socială si sănătate (G)” se propune de substituit sintagma “medicilor și personalului medical mediu” cu sintagma “angajații”, mai departe după text.

**32.** Ținînd cont de condițiile deosebite în care activează angajații din centrele de reabilitare și recuperare și centrele de plasament, după specificul de activitate cu copii cu dizabilități, propunem ca acestor angajați să li se acorde o majorare cu cel puțin 3 clase de salarizare.

**33.** La **anexa nr. 10**, la rubrica „Funcții de conducere”, coeficientul de salarizare la poziția H6077 „șef cancelarie/ secretariat” se va egala cu coeficientul de salarizare „3.51”.

Modificarea în cauză este necesară dat fiind faptul că în statele de organizare a IGP, Șeful cancelariei are în subordine inspectori superiori, astfel coeficientul de ierarhizare al inspectorului superior (funcție de execuție 3,09) este mai mare decît al șefului cancelariei (funcție de conducere 2,08) astfel se creează o discrepanță și inechitate. Totodată, conform Hotărârii Guvernului nr.710/2012 privind salarizarea personalului care efectuează deservirea tehnică și asigură funcționarea instanțelor judecătorești, a procuraturii și a autorităților administrației publice centrale și locale salariul de funcție al șefului cancelariei este echivalent salariului de funcție al șefului de serviciu.

Totodată, suplimentar menționăm că în anexa nr.10 nu se regăsesc unele titluri de funcție care în prezent sînt incluse în structura instituțiilor bugetare (spre exemplu: „contabil coordonator”, „soră economă”, etc. ). În acest context propunem de completat lista titlurilor de funcții cu titluri identice în grupa superioară și cea inferioară.

**34.** La **punctul 5 din anexa nr.10** „Funcții complexe (H)” de substituit sintagma „...lucrătorii angajați în procesele tehnologice la Centrul Național de Transfuzie a Sîngelui cu un volum ce depășește 5 tone de plasmă pe an” cu sintagma “angajații la Centrul National de Transfuzie a Sîngelui cu un volum de plasma procesata din singe total, recoltata, prelucrata in componente și preparate sanguine ce depășește 10 tone pe an, se stabilesc cu majorarea cu 2 clase succesive fata de clasele prevăzute in tabele pentru funcții similare”.

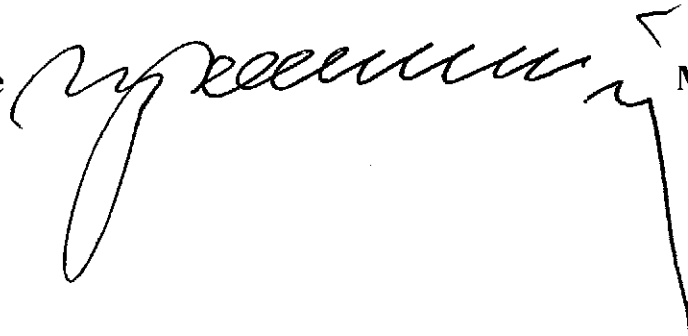
**35. La punctul 6 din Note la anexa 10 „Funcții complexe (H)” de completat la final cu sintagma „si de automobile speciale si sanitare din cadrul Centrului National de Transfuzie a Sîngelui”.**

**36. Contabilii-șefi sînt persoane cu responsabilitate majoră în instituție și ținînd cont de complexitatea activității acestora, cerințele de a deține nivelul studiilor superioare, necesare pentru desfășurarea activității, considerăm oportun să li se atribuie clase de salarizare cu diminuare de la nivelul clasei de salarizare stabilit conducătorului instituției.**

Suplimentar la obiecțiile, propunerile și concluziile expuse în aviz, anexăm avizele și tabele analitice parvenite de la centrele sindicale național-ramurale.

Anexă: pe 38 file - 1 exemplar.

Vicepreședinte



Mihail HÎNCU

Ex. Elena Dimitriu  
Tel.(022) 266 560  
Sergiu Iurcu  
Tel.(022) 266 564  
Sergiu Morari  
Tel.(022) 266 565

**Propunerile parvenite din partea Federației Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice ( SINDASP) întru modificarea proiectului Hotărârii Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea proiectului de Lege privind sistemul unic de salarizare în sectorul bugetar (APL Chișinău)**

Nr. d/o	Actul normativ propus spre modificare	Articolul propus spre modificare	Conținutul modificării	Notă explicativă
1.	Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar	Art. 1, alin. (4)	Propunem să fie exclus acest articol din proiectul de lege	Având în vedere, că acest articol contravine prevederilor Codului muncii, Legii, Hotărârii Guvernului 426 și negocierilor colective.
2.	Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar	Art. 10, alin. (2)	De completat cu „spor suplimentar acordat prin deciziile consiliilor locale din bugetele unităților administrative teritoriale”.	La moment, Consiliul municipal Chișinău a votat spor pentru angajații în învățământul preșcolar și școlar, pentru angajații din sistemul sănătății, asistenței sociale și angajaților din APL (3 salarii conform Legii nr. 48).
3.	Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar	Art. 16, alin (5)	Modul de stabilire a sporului pentru performanță se aprobă de Guvern.	Dar conform art. 26 alin (3) actul administrativ comunicat fiecărei persoane cu cel puțin 10 zile înainte de plata salariului. Și conform art. 29 Guvernul în termen de 6 luni va adopta actele normative necesare. Vom avea o situație când angajații nu își vor putea cunoaște salariile.
4.	Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar	Art. 21, alin (1) -premiu unice	De substituit sintagma „din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii” cu sintagma „din fonduri financiare suplimentare”.	Acordarea primelor funcționarilor preturilor, se realizează doar din economiile resurselor financiare. Așa cum economisirea resurselor financiare este imprevizibilă și chiar imposibilă în anumite condiții.
5.	Proiectul de lege privind sistemul unitar de	Art. 21 alin. (2)	Cuquantumul premiului unic în fiecare caz în parte nu va depăși	Foarte corectă afirmație, dar surse financiare la acest capitol nu sunt

	salarizare în sectorul bugetar		salariul de bază al persoanei premiate.	identificați. Deoarece calculul a celor nu mai mult de 2 % din fondul anual de salarizare la nivel de unitate, va fi nu un salariu de funcție, dar 114 lei pe lună și va fi maximum 1200 lei pe an.
6.		Art. 31 alin. (2)	De exclus „începând cu data de 01 iulie 2019”	Angajații din sfera administrației publice locale, pentru această perioadă 1 decembrie 2018 – 1 iulie 2019, nu vor putea primi 5 premii unice după metoda de calcul veche.
7.	Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar	Capitolul III	De introdus un articol care ar prevedea acordarea ajutorului material anual funcționarilor publici.	În conformitate cu prevederile art. 165 <sup>1</sup> din Codul muncii al Republicii Moldova.
8.	Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar	Anexa nr.3, tabela nr.2	De modificat Clasa de salarizare al Secretarului preturii din 78 în 98.	<p>Luând în considerație că Secretarul preturii are în subordine directă 2 secții: Secția APL și Secția audiență și secretariat (în total 14 persoane și personalul tehnic 10 persoane), în total 24 de persoane din 50. Nu poate ca Secretarul preturii să-i fie atribuită clasa de salarizare mai mică decât la un Șef de Secție. Mai mult că are în subordine 2 Șefi de Secție.</p> <p>Propunem modificarea clasei de salarizare din considerentul că este un volum mare de lucru, Secretarul preturii face parte din conducerea preturii și asigură întocmirea, executarea legală și conformă a actelor organizatorice și de dispoziție.</p> <p>Pretorul de sector are clasa de salarizare – 110, Vicepretorii – 106 și ar fi bine ca la Secretarul preturii să fie – 98. Mai mult decât atât în sectorul Botanica populația constituie circa 215000 de locuitori.</p>

9.	Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar	Anexa nr.3, tabela nr.2	Propunem modificarea clasei de salarizare și a Secretarului mun. Chișinău și a Secretarului Consiliului local.	Ar fi optimal după așa model: Primarul mun. Chișinău – 120, Viceprimarii – 116 și Secretarul Consiliului mun. Chișinău – 110. Iar pentru Președintele de raion – 110, Vicepreședinți – 106 și Secretarul raional – 98, mai departe în dependență de nr. populației.
10.	Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar	Anexa nr.3, tabela nr.2	Funcția de arhitect – șef al sectorului și contabil – șef să fie transferate din funcții publice de execuție în funcții publice de conducere.	Arhitectorul - șef al sectorului are în subordinea sa 3 funcționari publici, precum și contabilul – șef un angajat, iar transferul acestora în funcții de execuție este contradictorie și nejustificată.

După o analiză amplă a Anexei nr. 3, tabelul 2, constatăm următoarele:

Conform prevederilor Legii 158 din 04.07.2008, cu privire la funcția publică, angajații din sistemul administrației publice sunt funcționari publici „*funcționar public* – persoană fizică numită, în condițiile prezentei legi, într-o funcție publică”.

Conform legii menționate și a nivelului atribuțiilor titularului, funcțiile publice se clasifică în următoarele categorii:

- a) funcții publice de conducere de nivel superior;
- b) funcții publice de conducere;
- c) funcții publice de execuție.

În această lege de bază sunt interpretări privind delimitarea atribuțiilor la nivel local și la nivel central. Ceea ce am observat e că și în această lege s-a „încercat ” să dispară această discrepantă. Dar surprize că doar identică este funcția de „șef direcție generală, clasa de salarizare 102- 8,26”. Și, în final, ajungem cu diferențe foarte mari la capitolul clasa de salarizare și coeficient de salarizare.

Oare experții au luat în calcul activitatea în cadrul administrației publice locale Chișinău, care are la deservire aproximativ 1 mln. oameni? Politicile la nivel local sunt elaborate și implementate tot de acești specialiști. Nivelul internațional de calcul al salariilor, dacă zicem că dorim o lege competitivă, are grila de 1/5. Adică, între un conducător și un specialist cu studii superioare nu trebuie să fie această diferență atât de mare de salariu: clasa 120 la primar și clasa 52 la specialist. Credem că pentru specialiștii din administrația publică locală clasa minimă de salarizare trebuie să fie 80, coeficientul 5,22.

Pentru specialiști din domeniul administrației locale, după implementarea acestei legi, salariile anuale vor fi mai mici cu aproximativ 7000- 10000 lei anual/persoană.

Președinte

Angela Lubaș

## **Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice ( SINDASP)**

- Tabelul nr.2 autoritățile administrației publice de nivelul I din pct.2 funcțiile publice de execuție, cum este contabilul - șef și arhitectul să fie transferate în pct.I de conducere;
- Funcția de contabil- șef să nu depindă de numărul populației ( nota pct11)
- Să fie inclusă funcția de contabil șef adjunct în cadrul primăriei.

Propuneri și comentarii pe marginea proiectului hotărîrii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar: comunicăm următoarele:

1) Se propune completarea alin. (7) de la art. 12 al proiectului legii cu următorul text: „Atribuirea personalului la o nouă treaptă de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă se efectuează prin actul administrativ al conducătorului unității bugetare din data atingerii a următoarei tranșe de vechime în muncă.”

2) Se propune specificarea termenului ”vechimea în muncă” și anume să fie luată în considerație vechimea generală în muncă.

3) Se propune excluderea din alin. (1) de la art. 21 al proiectului legii a limitei de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară, utilizată în scopul acordării premiilor unice personalului.

4) Decalajul dintre salarizarea șefului de direcție și executori din cadrul aparatului central al ministerelor este exagerat de mare.

5) La articolul 12. Salariul de bază

De completat cu alineat nou care va prevedea majorarea cu 1-5 clase de salarizare pentru activitate desfășurată care impune păstrarea secretului de stat în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care se ia cunoștință în exercițiul funcției.

6) La articolul 21. Premii unice

Considerăm neargumentată stabilirea unui plafon de 2% din fondul anual de salarizare pentru plata premiului unic. De exclus acest plafon cu stabilirea normei că premiul unic se plătește din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pentru anul respectiv.

7) La nota informativă la proiect.

În pct.3. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi se specifica: sistemul de salarizare este relativ flexibil, permite avansarea în grade de salarizare (pe verticală) și trepte de salarizare (pe orizontală), dar în textul legii nu

este expus un mecanism clar de avansare în grade de salarizare.

8) Articolul 16 din proiect conține prevederi privind sporul pentru performanță în valoare de 10 %. Menționăm, că nota informativă nu conține careva argumentări economico-financiare pentru stabilirea cuantumului enunțat. Așadar, este necesar de prezentat această motivare în nota informativă la proiect.

9) Reieșind prevederile art. 1651 din Legea nr. 154-XV din 28.03.2003 Codul muncii al Republicii Moldova referitor la acordarea anuală salariaților a ajutorului material, considerăm oportun de a introduce aceste prevederi în proiectul dat.

## AST Cahul SINDASP inainteaza urmatoarele propuneri la Legea salarizarii:

Art.		Argumente
1 (4)	De exclus	Se incalca normele de dialog social , dreptul la negociere
5(3)	De exclus	Parlamentul adopta modificari la propunerea Guvernului
6(3)	De adaugat un punct responsabilitatea de evaluarea functiilor le revine conducatorilor instiutiilor...	
10(4)	De exclus	Se repeta din Codul Muncii
La 20 de adaugat	Supliment pentru participare la proiecte de dezvoltare din surse externe să fie stabilite conform contractelor de cofinantare si in limitele negociate intre finantator si beneficiar	Sa se stimuleze personalul in chistigul proiectelor de dezvoltare .
21(1)	Fraza pînă la ....al zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Mai departe de exclus	In administratia publică locala economii la salarizare nu există din cauza numarului mic de lucratori și 2% din fondul de salarizare anual constituie doar 24% din salariul de bază lunar.
21	De suplinit un punct cu acordarea premiului unic personalului din veniturile suplimentare acumulate in bugetele respective	Supraveniturile LOCALE din bugetele respective sa se folosesca si la stimulare
21	Ajutorul material in condițiile CM	Pentru intremarea sănătății
25	Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare se stabileste la intrarea in vigoare a legii in mărime de 2000 lei și peste un an anual in Legea bugetului de stat pentru anul respectiv dar nu mai puțin de 2000 lei .	Personalul tehnic conform legii date 1-15 tinind cont de coeficientii de ierarhizare daca valoarea de referinta va fi 1500,0 lei toti vor primi 2000 lei la fel indeferent de evaluare si de exclus platile compensatorii art.28.(3)
27(2,3,4)	De adaugat in toate trei cazuri promovarea , transferul si detașarea	Sa se aduca in concordanță cu conținutul articolului.
31(2)	De exclus	Economiile anului curent pot fi folosite la premii unice.

1. Legea nu crează condiții echitabile pentru personalul din sistemul bugetar, mare discrepantă între specialisi și personal instruit și personalul tehnic. Coeficienții de salarizare la gradurile de salarizare 1-2 cu 0,16-0,9 puncte , dar la 11-12 2,36 si 2,18 puncte.

2. Institutiile publice din învățămînt general se finanțează în bază de cost per-elev aprobat prin Regulament , avind autonomie financiară de ce fondurile de economii nu pot fi folosite la plati stimulatorii.

3. APL avînd autonomie locală , descentralizare administrativă , avînd surse proprii nu se poate folosi la plati stimulatorii .

4. In denumirea functiilor sunt multe neclaritati si ele trbuie aduse in concordanta cu Clasificatorul Ocupatiilor .



str. 31 August 1989, 129  
mun. Chișinău  
MD-2012, Republica Moldova  
tel./fax + (373 22) 23 71 01  
E-mail: [sindasp@mail.ru](mailto:sindasp@mail.ru)  
Web: [www.sindasp.md](http://www.sindasp.md)

ул. 31 Августа 1989, 129  
мун. Кишинэу  
MD-2012, Республика Молдова  
тел./факс + (373 22) 23 71 01  
E-mail: [sindasp@mail.ru](mailto:sindasp@mail.ru)  
Web: [www.sindasp.md](http://www.sindasp.md)

nr. 01-1/163 din 01.11.2018

**Comisia națională pentru consultări și negocieri colective  
Dlui Chiril Gaburici – Președinte**

**Guvernul Republicii Moldova  
Dlui Pavel Filip – Prim-ministru**

**Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova  
Dlui Oleg Budza – Președinte**

## **AVIZUL**

### **Federației Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice (SINDASP) la Proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare.**

Proiectul nominalizat a fost conceput în scopul reformării sistemului actual de salarizare în sectorul bugetar și nu a avut, inițial, fixate intenții sau inițiative de majorare sau diminuare salarială.

Conceptul privind sistemul de salarizare unitară a personalului din sectorul bugetar a fost lansat cu calificativul de fundamentare pe principii de abordare transparentă, echitabilă și nediscriminatorie.

În context, Federația SINDASP consideră că Proiectul a intenționat să stabilească un sistem nou, reformat și simplificat, de ierarhizare pe segmentul bugetar, să identifice o grilă unică de aplicare pentru toate autoritățile și instituțiile publice, care constituie obiectul acestei legi și a încercat să determine salariul de bază și specificul controlului unitar.

Însă, în urma analizei efectuate, Federația SINDASP a constatat că, Proiectul dat conține, totuși, o multitudine de deficiențe de ordin deosebit de important. În consecință, expunem, în speță, o serie de obiecții/constatări și propuneri.

**Se constată că prin Proiectul de Lege propus se produce următorul impact negativ:**

1. Se defavorizează prin efect de diminuare situația salarială actuală pe sistemul bugetar, în special pentru eșalonul funcțiilor de execuție.





COMISIA NAȚIONALĂ PENTRU CONSULTĂRI ȘI NEGOCIERI COLECTIVE

Nr. 28-06- 9001

Chișinău

08 11 2018

✓ **Ministerul Finanțelor**  
**Confederația Națională a Sindicatelor**  
**Confederația Națională a Patronatului**

Prin prezenta, Vă expediem pentru informare Hotărârea nr. 22 adoptată la ședința Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective din 1 noiembrie 2018.

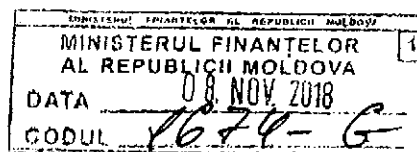
Procesul – verbal al ședinței va fi expediat, la solicitare, în format electronic.

Anexă – 13 file.

Secretar al Comisiei

Emilia CEBOTARI

Ex. Nicolae Stratan  
Tel. 022 250 258





**COMISIA NAȚIONALĂ PENTRU CONSULTĂRI ȘI NEGOCIERI COLECTIVE**

---

**HOTĂRÂRE Nr. 22  
din 1 noiembrie 2018**

**Cu privire la proiectul de lege  
privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar**

În conformitate cu articolul 10 litera d) și articolul 17 alineatul (5) din Legea nr. 245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, cu modificările și completările ulterioare, Comisia **HOTĂRĂȘTE:**

1. Se susține proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.
2. Se recomandă Ministerului Finanțelor, în procesul de definitivare a proiectului de lege, să examineze propunerile de modificare și completare înaintate de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, în conformitate cu anexa la prezenta hotărâre.

**Președinte al Comisiei,  
ministru al economiei și infrastructurii**

**Chiril GABURICI**

**Vicepreședinte al Comisiei,  
președinte al Confederației Naționale  
a Sindicatelor din Moldova**

**Oleg BUDZA**

**Vicepreședinte al Comisiei,  
președinte al Confederației Naționale  
a Patronatului din Republica Moldova**

**Leonid CERESCU**

Contrasemnează:

**Secretar al Comisiei**

**Valeriu BERLINSCHI**

**Propuneri de modificare și completare a proiectului legii  
privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar  
înaintate de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova**

**1. Referitor la proiectul Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar:**

**La art. 1.** În conformitate cu prevederile art. 11 din Codul muncii, nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de Codul muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.

Conform art. 49, alin. (3) din Codul muncii, este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă.

Potrivit art. 12 din Codul muncii, clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art. 4, lit. d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice.

Prin urmare, atât contractele colective de muncă, cât și contractele individuale de muncă pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare (*inclusiv, în domeniul remunerării muncii*) la cele prevăzute de legislația în vigoare. Nu se permite includerea în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă doar clauzele care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația în vigoare.

Totodată, prevederile alineatului în cauză încalcă flagrant normele internaționale și naționale în domeniul dialogului social și dreptul la negocieri.

Luând în considerare cele menționate, se solicită excluderea alin. (4).

**2. La art. 4:**

- la alin. (1), lit. c): Ținând cont că din Legea nr. 847/2002 nu poate fi exclusă noțiunea de „grilă de salarizare”, deoarece acest element este unul de bază în sistemul de salarizare din sectorul real, care se aplică la mai mult de 550 de mii de salariați, propunem de modificat denumirea noțiunii „grila de salarizare” și respectiv a titlului anexei nr. 1.

- la lit. e) - după sintagma „rang diplomatic” de completat cu sintagma „grad didactic, grad de calificare” mai departe după text. Propunerea este în contextul excluderii unor abordări neuniforme pentru diferite categorii de angajați care dețin aceste grade.

- lit. h), definiția noțiunii „funcția similară”, în scopul excluderii confuziei în aplicarea normei, se recomandă a fi formulată într-o nouă redacție: „*funcție similară* - funcție de același fel din cadrul aceleiași sau din altă unitate bugetară, care implică același nivel de responsabilitate și complexitate.

### 3. La art. 10:

- în textul alin. (1) nu se regăsește sporul pentru categoria de calificare, or, potrivit art. 39 din Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare, pentru funcționarii publici cu statut special sunt stabilite 3 categorii de calificare. Asimilarea noțiunilor de „grad special” și „categorie de calificare”, în varianta propusă de autorul proiectului ca „grad profesional” este neîntemeiată deoarece legislația specială prevede aceste două distincte categorii, care sunt reglementate și se acordă diferit.

- la alin. (2) cuvintele „mai poate beneficia” instituie o putere discreționară/arbitrară inadmisibilă a conducătorului autorității. Or, acordarea sporurilor prevăzute la liniuțele 1-3 nu poate fi obiectul unor aprecieri subiective, ci recompensă pentru prestarea muncii în condițiile în care salariatul beneficiază de acest spor. Doar sporul prevăzut la liniuța 4 „premiu unice” poate fi obiectul unei decizii discreționare obiective.

Astfel, se propune excluderea cuvintelor „mai poate beneficia” în raport cu sporurile prevăzute la liniuțele 1-3 din art. 10, alin. (2) al proiectului de lege.

- la alin. (4) se consideră necesar de redat integral textul prevederilor art. 142 din Codul muncii, fără a face trimitere la acest articol.

Pentru a menține dreptul cadrelor didactice la plățile suplimentare în vigoare pentru dirigenție, de controlul caietelor să se țină cont la elaborarea actului normativ care va fi aprobat de Guvern, la compartimentul „sporuri cu caracter specific”.

**4. La art. 11, alin. (1), litera c)** de prevăzut pentru domeniul educației și științei partea variabilă a salariilor de bază în valoare de 30 %.

### 5. La art. 12:

- la alin. (7) se propune extinderea numărului de clase în raport cu vechimea în muncă de la o treaptă la altă treaptă cu 2 clase, respectiv: la lit. c) cifra „3” de substituit cu cifra „4”; la lit. d) cifra „4” de substituit cu cifra „6”; la lit. e) cifra „5” de substituit cu cifra „8”; la lit. f) cifra „6” de substituit cu cifra „10”.

Propunem completarea alin. (7) cu următorul text:

„Modul de stabilire a vechimii în muncă se aprobă de Guvern.”

- la alin. (9) pentru a menține în domeniul educației specialiștii cu studii medii, cărora li se pot stabili condiții pentru obținerea studiilor superioare, se propune diminuarea nivelului de clase, cu 3 clase succesiv față de cele 5 clase propuse în proiect.

- la alin. (11) pentru personalul din partea stângă a Nistrului se propune majorarea cu 5 clase, similar condițiilor de majorare a numărului de clase stabilite pentru militari.

- suplimentar la alin.(11) se propune substituirea sintagmei „or. Dubăsari și or. Bender” cu sintagma „r-nul Dubăsari și mun. Bender” în vederea respectării art. 8 din Legea nr. 764/2001 privind organizarea administrativ-teritorială a Republicii Moldova, potrivit căruia orașului Bender i-a fost atribuit statut de municipiu, iar conform anexei.1 din aceeași lege, raionului Dubăsari îi este atribuit orașul-reședință Cocieri.

**6. La art. 13,** prevede achitarea sporului lunar pentru grad profesional pentru timpul efectiv lucrat.

Conform prevederilor proiectului Legii, gradul profesional se asimilează cu noțiunea de „grad special” care se acordă funcționarilor publici cu statut special în condițiile Legii nr.

300/2017. Aflarea salariatului în concediu anual sau cel medical nu îl privează de acest grad obținut în condițiile legii și, prin urmare, achitarea lui doar pentru timpul efectiv lucrat este inadmisibilă.

În condițiile propuse de autor, se diminuează nejustificat drepturile salariaților, în situația în care în prezent menținerea salariului mediu pentru perioada incapacității temporare de muncă constituie 100% din salariul lunar. Acest fapt va duce la diminuarea garanțiilor sociale existente, iar persoana care și-a pierdut capacitatea de muncă în exercitarea serviciului pentru perioada tratamentului, va primi remunerație mai mică, situație ce va descuraja personalul să-și îndeplinească corespunzător atribuțiile de serviciu, care, de altfel, presupun expunerea permanentă la un risc eminent pentru viața și sănătatea personală.

**7. La art. 14, alin. (1)** din proiect se propune acordarea sporului pentru deținerea titlului științific doar pentru angajații ce desfășoară muncă științifico-metodică. Se consideră o atare abordare nejudicioasă, care descurajează persoanele să obțină titlul științific în domeniul în care activează, ridicându-și astfel nivelul de pregătire profesională prin efectuarea unei cercetări științifice aprofundate în specialitatea sa.

Angajatorul nu trebuie să deprime intențiile salariatului de a-și ridica nivelul de pregătire profesională la nivel științific, dar din contra să încurajeze toate aceste intenții, ca într-un final să fie ridicată capacitatea profesională a întregii autorități.

Pentru a motiva tinerii absolvenți să beneficieze de acces la studii doctorale, astfel fiind în capacitate de a accede în sistemul educațional universitar și ținând cont de prevederile Codului educației, că începând cu 1 septembrie 2019, în învățământul universitar vor activa doar cadre științifico-didactice care dețin titluri științifice, se propune să fie majorat cuantumul sporului pentru grad științific.

Prin urmare, la **art. 14, alin. (1), lit. a)** de substituit cifra „1100” cu cifra „2000”, iar la **lit. b)** de substituit cifra „600” cu cifra „1200”.

**La alin. (3)** se consideră oportun de a exclude prevederea neacordării sporului pentru munca în cumul după orele de program; este dreptul angajatului să practice activitate care va prezenta în rezultat un raport despre activitatea științifică efectuată după orele de program.

**8. La art. 15.** În contextul prevederilor art. 11 din Legea nr. 1123/1992, se consideră necesar să fie completată lista titlurilor onorifice cu pozițiile care lipsesc. Totodată, se propune de majorat cuantumul sporului pentru titlurile onorifice de 2,5 ori.

**9. La art. 16:**

Pentru excluderea inechităților urmează de introdus un alineat nou prin care să fie stabilit cuantumul maxim concret al stimulării pentru nivelul performanței individuale a personalului unităților bugetare. Concomitent se propune de majorat fondul pentru alocarea sporului pentru performanță de la „10%” până la „20%”, deoarece cuantumul total al sporurilor în proiectul de lege reduce valoarea netă a salariilor.

**La alin. (4)** după cuvântul „disciplinar” se va completa cu sintagma „în luna de referință”. Recomandarea vizată se argumentează prin intenția de a limita aplicarea restricției vizate pentru perioada lunii aplicării sancțiunii disciplinare, deoarece conform prevederilor art. 60 din Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, termenul de producere a efectelor privind sancțiunea disciplinară variază de la 3 la 9 luni.

**10. La art. 18, alin. (2),** este prevăzut că lista-tip a lucrărilor și a locurilor de muncă, precum și mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc de Guvern, iar la alin. (1) este menționat că acest spor se stabilește în rezultatul atestării locurilor de muncă. Se consideră că, în cazul în care Guvernul aprobă o listă-tip, nu va fi necesar atestarea lucrărilor și locurilor respective.

**11. La art. 19:**

- se propune de exclus din alin. (2) cifrele "103-105," deoarece art. 103-105 din Codul muncii reglementează modul și condițiile de atragere la muncă de noapte și la muncă suplimentară, și nu condițiile de retribuire a muncii suplimentare și a muncii prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus;

- prevederile alin. (3) în redacția actuală vin în contradicție cu prevederile art. 157, alin. (1), art. 158, alin. (1) și art. 97<sup>1</sup> din Codul muncii. Prin urmare, se propune reformularea alin. (3) și expunerea lui în următoarea redacție: "(3) Sporul prevăzut de alin. (2) nu se achită în cazul cumulului de profesii (funcții) în cadrul aceleiași unități pentru profesia (funcția) cumulată".

- se propune de exclus din alin. (4) cuvintele "art. 103," deoarece art. 103 din Codul muncii reglementează modul și condițiile de atragere la muncă de noapte și nu condițiile de retribuire a muncii pe timp de noapte.

**12. La art. 20:**

Potrivit prevederilor art. 1 din proiectul de lege, aceasta:

- are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar și reprezintă un cadru general ce cuprinde principiile, regulile și procedurile de stabilire a salariilor în raport cu ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar (*a se vedea alin. (1)*);

- are ca scop asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, nediscriminatoriu, simplu de gestionat, capabil să reflecte și să remunereze performanța, în cadrul căruia salariul de bază reprezintă principalul element al remunerației personalului (*a se vedea alin. (2)*);

De asemenea, reieșind din titlul art. 20, acesta urmează să reglementeze suplimentul pentru participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul unității bugetare în care este angajat salariatul și nu modalitatea de participare a personalului din unitățile bugetare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență.

Luând în considerare cele expuse, este necesar ca alin. (1) (*stabilește modalitatea de participare a personalului din unitățile bugetare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență*) să fie exclus din art. 20, întrucât acesta nu face parte nici din obiectul de reglementare al legii, nici din obiectul de reglementare al articolului vizat.

**13. La art.21:** Dat fiind faptul că premiile unice se vor acorda din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pentru anul respectiv, se propune de majorat cuantumul fondului pentru acordarea premiilor unice de la 2 % până la 5 % din fondul anual de salarizare pentru unitatea bugetară.

**14.** Pentru cointeresare materială a angajaților și menținerea acestora în sistemul bugetar se propune de menținut acordarea premiului anual.

**15. La art. 22:**

Potrivit prevederilor art. 1 din proiectul de lege, acesta:

- are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar și reprezintă un cadru general ce cuprinde principiile, regulile și procedurile de stabilire a salariilor în raport cu ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar (*a se vedea alin. (1)*);

- are ca scop asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, nediscriminatoriu, simplu de gestionat, capabil să reflecte și să remunereze performanța, în cadrul căruia salariul de bază reprezintă principalul element al remunerației personalului (*a se vedea alin. (2)*);

Luând în considerare cele expuse, este necesar ca art. 22 (*reglementează modul de exercitare, cu caracter temporar, a unei funcții de conducere*) să fie exclus din textul proiectului de lege, întrucât acesta nu face parte din obiectul de reglementare al legii.

Mai mult decât atât, prevederile art. 22 vin în contradicție cu prevederile Codului muncii:

- Codul muncii nu operează cu așa noțiune ca interimat al unei funcții, inclusiv, de conducere;  
- potrivit art. 74, alin. (1) din Codul muncii, transferul salariatului se permite doar la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art. 68.

De asemenea, noțiunea de interimat este utilizată doar în Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Totodată, art. 49 din această lege reglementează în mod detaliat doar interimatul unei funcții publice de conducere.

#### **16. La art. 23:**

Propunem de exclus alineatele (1) - (4), întrucât:

- munca prin cumul este detaliat reglementată de art. 267-274 din Codul muncii, iar salarizarea cumularzilor – de art. 155 din Codul muncii. Modul de desfășurare a muncii prin cumul de către funcționarii publici este detaliat reglementat de Regulile privind desfășurarea muncii prin cumul a funcționarului public, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009;  
- prevederile cuprinse în alin. (1) - (4) nu fac parte din obiectul de reglementare al legii (*a se vedea art. 1 din proiectul de lege*).

**17. La art. 24** prevederile alin.(3) contravin celor din alin.(1) în partea restricționării cumulării atribuțiilor de către personalul cu funcții de conducere. Prin urmare, propunem revizuirea textului la alin. (3).

**18. La art. 25** Reexaminarea anuală a valorii de referință urmează să devină un mecanism permanent de indexare a salariului de bază. Prin urmare se propune la final de completat cu sintagma „ , dar nu mai puțin decât cu valoarea indicelui prețurilor de consum.

**19. La art. 28** se propune de modificat prevederile alin. (1), punctul 2) ținând cont de prevederile Hotărârii Guvernului nr. 426/2004.

**20.** Conform prevederilor art. 7, alin. (3) în fiecare subgrup de funcții urmează să fie detaliate funcțiile care se încadrează în categoria respectivă, fiecare cu un cod numeric unic asociat. În acest context este necesar de revizuit codurile funcțiilor în anexa nr. 3, tabelul nr. 2 (exemplu: poziția „A2022”; „A2???”; „A2010”; „A2057”; „A2010”), anexa nr. 4 poziția „B1003” ; „B1034” ; „B1003” care se repetă la câteva poziții.

#### **21. La anexa nr. 3:**

Considerăm exagerat decalajul dintre salarizarea conducătorului subdiviziunii și funcțiile de execuție. (Exemplu: Șef direcție cu clasa de salarizare 99, coeficientul - 7,76 salariul calculat -  $1500 \cdot 7,76 = 11640$  lei. Consultant în direcție - clasa de salarizare 65, coeficient – 3,81, salariul calculat –  $1500 \cdot 3,81 = 5715$  lei. Ceea ce constituie mai mult de 50%. Se propune de revizuit clasa de salarizare pentru funcțiile de execuție.

De asemenea la tabelul nr. 2 - poziția „A2005”; „A2063”; „A2234”; la tabelul nr.3 - poziția „A5001”; „A5007”; „B1004” ; „C3039” ; „C3045” ; anexa nr.6 - poziția „D3144” ; „D3087” ; „D3186”, la mai multe poziții la anexa nr.10 urmează să fie revizuit codul funcției.

La anexa nr. 7 tabelul nr. 2 – „poziția „E4027” ; „E6006” și la anexa nr. 8 – poziția „F6071” nu este corect indicat coeficientul de salarizare.

**22. La anexa nr. 6, compartimentul „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne” urmează a fi completată cu sintagma „și ale autorităților administrative din subordinea acestora”, pentru a asigura încadrarea tuturor subdiviziunilor specializate ale autorităților din subordine (la caz ale Inspectoratului General al Poliției).**

**23. La anexa nr. 6:**

Dat fiind faptul că conform pct.10 al Regulamentului cu privire la evoluția în carieră a funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 460/2017 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne nivelurile ierarhice profesionale aferente categoriilor de funcții de execuție prevăzute pentru corpul de ofițeri sunt după cum urmează:

- 1) Nivelul B01 – funcții de execuție care necesită deținerea cunoștințelor și abilităților necesare în realizarea sarcinilor de complexitate înaltă (ofițer, specialist principal/similare acestora, conform anexei nr. 3 la Regulament);
- 2) Nivelul B02 – funcții de execuție care necesită deținerea cunoștințelor și abilităților necesare în realizarea sarcinilor de complexitate medie (ofițer, specialist superior/similare acestora, conform anexei nr. 3 la Regulament);
- 3) Nivelul B03 – funcții de execuție de bază, la angajarea inițială sau la trecerea subofițerilor în corpul de ofițeri, care necesită cunoștințe teoretice și practice în realizarea sarcinilor de serviciu (ofițer, specialist/similare acestora, conform anexei nr. 3 la Regulament).

Prin urmare:

- la compartimentul „Aparatul central al Ministerului și al autorităților administrative din subordine” în rubrica „Funcții de execuție”, coeficientul de salarizare la pozițiile D3115, D3131, D3144 se vor egala cu coeficientul de salarizare de la pozițiile D3061, D3080, D3105;

- la compartimentul „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne și autorităților administrative din subordine” în rubrica „Funcții de execuție”, coeficientul de salarizare la pozițiile D3116, D3133, D3147 se vor egala cu coeficientul de salarizare de la pozițiile D3074, D3097, D3123;

- la compartimentul „Subdiviziuni desconcentrate” în rubrica „Funcții de execuție”, coeficientul de salarizare la pozițiile D3132, D3146, D3168 se vor egala cu coeficientul de salarizare la pozițiile D3098, D3122, D3138.

- la compartimentul „Subdiviziuni desconcentrate” rubrica 1.1. „Funcții de conducere” urmează a fi completată cu o poziție nouă: „șef sector”, coeficientul de salarizare „4,23”. Funcția aceasta a fost omisă. Totodată, aceasta este în statele de personal ale Inspectoratului General al Poliției și este poziționată în aceeași categorie cu funcția „șef serviciu”, potrivit anexei nr. 3 la Regulamentul cu privire la evoluția în carieră a funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.460/2017 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

- la compartimentul „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne și autorităților administrative din subordine” în rubrica „Funcții de execuție” la funcția de „Subofițer superior” coeficientul de salarizare „2,56” de substituit cu „2,90”, deoarece nivelul de salarizare la subdiviziuni desconcentrate trebuie să fie mai mic sau egal cu nivelul coeficientului de salarizare la funcția identică din rubrica „Subdiviziuni desconcentrate”.

- la compartimentul „Subdiviziuni desconcentrate”, în rubrica „Funcții de conducere” la funcțiile „șef grup” și „șef echipă” coeficientul de salarizare „2,56” de substituit cu „2,90”, deoarece având în subordine funcții de subofițer superior salariul șefului de grup și șefului de echipă, nu poate fi mai mic decât salariul efectivului din subordine sau să fie egalat.

- La anexa nr. 6 din proiect, autorul clasifică autoritățile indicate în această anexă în calitate de grup ocupațional „Ordine publică și securitate a statului” din raționamentele că sarcinile și atribuțiile acestor autorități sunt din același domeniu.

Cu toate acestea, autorul creează o situație discriminatorie a nivelului de salarizare a funcționarilor publici cu statut special din cadrul sistemului administrației penitenciare în raport cu celelalte autorități prevăzute în anexa respectivă.

În așa fel, se depreciază importanța și valoarea muncii prestate în cadrul sistemului administrației penitenciare, muncă care presupune lucru permanent cu contingentul special de persoane, care sunt custodiate pentru comportament infracțional periculos, iar această activitate implică expunerea permanentă la un stres psihologic considerabil.

De asemenea, specificăm faptul că potrivit datelor statistice anuale ale sistemului administrației penitenciare, se atestă o fluctuație în creștere a personalului penitenciar din considerentul neatractivității funcției datorită condițiilor de muncă și gradului de remunerare raportat la sarcinile și responsabilitățile atribuite.

Astfel, în cazul în care se va adopta proiectul de lege în varianta propusă, personalul penitenciar va fi dezavantajat în raport cu personalul din alte autorități indicate la anexa nr. 6, iar riscul ca sistemul să rămân fără personal penitenciar calificat este unul iminent.

La stabilirea „clasei și a coeficientului de salarizare” pentru sistemul administrației penitenciare al Ministerului Justiției nu s-a ținut cont de caracterul unitar al remunerării, la funcțiile identice din cadrul grupului ocupațional „Ordine publică și securitatea statului (D) coeficientul de salarizare este diferit (de exemplu, șef de direcție din cadrul CNA, SPPS, IGP au coeficientul 7,76, pe când în ANP – 6,43; specialist principal în cadrul CNA, SPPS, IGP au coeficient de 3,81, pe când la ANP – 3,51). Aceleași diferențe sunt la funcțiile de șef direcție generală, șef secție, șef serviciu, specialist superior, specialist (a se vedea tabelul nr. 3 din anexa la aviz).

- **La pct. 2 din anexa nr. 6**, opinăm asupra inechității propunerilor formulate.

Munca în cadrul instituțiilor penitenciare este una deosebit de periculoasă, ce impune asumare de riscuri și cedări din cont propriu, inclusiv pentru domeniile indicate în pct. 2 care exercită serviciul în cadrul instituțiilor penitenciare. Diferențierea salariului acestor categorii în raport cu colegii lor care prestează serviciul într-un mediu nepericulos, se propune a fi efectuată doar prin achitarea suplimentară a sporului pentru grad profesional (în mediu 400 de lei), situație care va determina neacoperirea funcțiilor domeniilor specifice prevăzute la pct. 2 din considerentul neatractivității acestora. În partea ce ține de personalul contractual care nu deține grade speciale (spre exemplu personalul medical) se propune echivalarea nivelului de salarizare, fără însă a lua

în considerare diferența dintre specificul acestor două categorii de muncă prestată în condiții total diferite.

Astfel, considerăm mai puțin reușită salarizarea separată a personalul din domeniul învățământ, educatori, sănătate sau alt personal de specialitate (economist/contabil), conform prevederilor pct. 2 din anexa nr. 6 a legii, deoarece:

- a) sarcinile și atribuțiile funcțiilor sunt diferite (de exemplu, psihologul, educatorul din școală și acel din penitenciar au sarcini și funcții diferite ș.a.);
- b) program de activitate diferit (în penitenciare activitatea se desfășoară după un program nenormat);
- c) categoria de beneficiari sunt deținuții/condamnații.

Deci, adoptarea proiectului propus va dispune de o salarizare discriminatorie comparativ cu structurile nominalizate, ceea ce va determina:

- migrarea personalului calificat în alte structuri;
- majorarea fluctuației de personal;
- încărcătura profesională;
- angajarea personalului necalificat, ceea ce determină majorarea surselor financiare pentru instruire/perfecționare;
- stagnarea realizării obiectivelor instituționale;
- scăderea calității și productivității serviciilor prestate.

Deși funcționarii sistemului administrației penitenciare al Ministerului Justiției sînt supuși:

- riscului sporit de contractare a diferitor maladii TBC, HIV/SIDA, în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- unui stres prelungit ce este determinat de mediul de detenție;
- la contact cu deținuții/condamnații, inclusiv bolnavi cu dereglări psihice sau de comportament;
- la cheltuieli personale de asistență juridică în legătură cu riscurile activității profesionale, chiar dacă ulterior sunt îndreptățiți, aceste cheltuieli nu se compensează de către angajator.

Mai mult decât atât, funcționarii sistemului administrației penitenciare al Ministerului Justiției nu dispun de alte alternative sociale de stimulare a activității profesionale (ex: compensarea cheltuielilor pentru chirie; parteneriate publice private de procurare a unui apartament în condiții avantajoase, cheltuielile de transport).

La fel, semnalăm că utilizarea prescurtării „etc.” în pct. 2 din anexa nr. 6, creează o ambiguitate normativă, care va conferi o marjă largă de apreciere subiectivă a funcțiilor care urmează a fi avute în vedere.

Propunem excluderea pct. 2 din anexa nr. 6, cu indicarea în tabel a tuturor funcțiilor din cadrul sistemului administrației penitenciare.

De asemenea, la anexa nr. 6, tabelul care cuprinde funcțiile din cadrul sistemului administrației penitenciare, poziția de „Șef penitenciar” urmează a fi substituită cu poziția de „Director penitenciar”, poziția „Comandant detașament destinație specială” de exclus. Având în vedere

echivalența încărcăturii cu sarcini, propunem atribuirea aceleiași clase de salarizare a directorilor de subdiviziune subordonată (D 3227) la nivelul directorului de penitenciar (D 3023).

De completat tabelul cu funcțiile de „ofițer principal de investigații”, „ofițer superior de investigații” și „ofițer de investigații” care vor fi remunerați similar funcțiilor respective din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Această modificare vine să consolideze și să determine statutul ofițerilor de investigație din cadrul sistemului administrației penitenciare, statut care este prevăzut pentru personalul sistemului care desfășoară activitatea specială de investiție conform Legii nr. 59 din 29.03.2012 privind activitatea specială de investigații.

Totodată, menționăm despre problemele sistemice grave în partea ce ține de neocuparea funcțiilor destinate personalului medical din cadrul sistemului administrației penitenciare din cauza neatractivității acestora. Semnalăm asupra importanței și necesității ridicării nivelului de salarizare ale personalului medical angajat în sistemul administrației penitenciare, pentru asigurarea persoanelor custodiate cu asistență medicală calificată și corespunzătoare.

Menționăm că problema asistenței medicale în detenție a constituit obiectul criticelor Republicii Moldova în rapoartele Comitetului European pentru Prevenirea Torturii și Tratatelor sau Pedepselor Inumane sau Degradante, întocmite în urma vizitelor periodice efectuate de-a lungul anilor, dar și obiectul litigiilor examinate la Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO). Astfel, Republica Moldova a fost condamnată, în repetate rânduri la CEDO (*ex. c. Ostrovar vs. Moldova, c. Șarban vs. Moldova, c. Boicenco vs. Moldova, c. Veretco vs. Moldova, c. Baștovoii vs. Moldova, c. Cristiolgo vs. Moldova etc.*), pentru violarea art. 3 al Convenției pentru Protecția Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale (CEDO), prin detenția în condiții inumane și degradante, inclusiv prin lipsa sau insuficiența asistenței medicale necesare.

Toate aceste condamnări reprezintă consecința lipsei personalului medical în cadrul sistemului administrației penitenciare. Astfel, în condițiile în care necesită a depune eforturi pentru motivarea financiară a lucrătorilor medicali de a lucra în penitenciare, proiectul actual va determina contrariul.

#### **24. Cu referire la anexa nr. 7:**

- la tabelul nr. 1, la compartimentul 1.2. Funcții de execuție, titlul funcțiilor „Profesor în învățământul general”, „Învățător în învățământul general”, „Educator educație timpurie” vor avea clasa unică de salarizare 56 cu coeficientul de salarizare 3,16.

Funcția „Pedagog social” cu clasa de salarizare 39 se va modifica cu clasa de calificare 54 cu coeficientul 3,03.

Astfel, se va păstra continuitatea în politicile salariale care până la moment oferă salarii egale pentru specialiștii (cadre didactice) cu același nivel de studii.

- la tabelul nr. 2, în scopul asigurării salarizării echitabile, atractive și nediscriminatorii a personalului din sfera științei și inovării în comparație cu *funcțiile similare* ca grad profesional, responsabilități și obligații de serviciu ale personalului științifico-didactic și didactic **din învățământul superior**, se propune echivalarea claselor de salarizare pentru funcțiile menționate prin majorarea claselor de salarizare de la 20 de clase pentru „academician coordonator” în regresie până la 4 clase pentru „asistent universitar”.

**La punctul 12 din Notele la Anexa nr. 7, alin. 1, după sintagma ”în educația timpurie” va urma sintagma ”metodist”, care nu se regăsește în proiect.**

Pentru a aduce în conformitate cu propunerile la tabelul 1, punctul 1.2., salariile pentru funcțiile din alin. 1-7 se vor reduce cu două clase comparativ cu valoarea salariului profesorului din învățământul general.

Astfel vom aduce în concordanță două poziții care reglementează nivelul de salarizare a personalului didactic. Funcțiile respective vor avea clasa de salarizare 54 cu coeficientul de salarizare 3,03.

**La punctul 16** norma de activitate didactică a conducătorului de 0,25 se va modifica cu 0,5, textul va fi suplimentat cu sintagma „În timpul orelor de program”. Textul va fi următorul: „Volumul de muncă al cadrelor didactice nu trebuie să depășească 1,25 norme didactice. Se permite directorilor instituțiilor de învățământ, inclusiv ai școlilor de muzică, arte și arte plastice și cadrelor didactice cu funcții de conducere din instituțiile indicate să desfășoare activitate didactică în limita de până la 0,5 din norma didactică. Aprobarea volumului suplimentar de ore se va efectua prin emiterea unui ordin de către ministerele de resort și organele locale de specialitate în domeniul învățământului, în care se va indica obiectul, numărul suplimentar de ore și perioada pentru care este valabil ordinul. În cazul insuficienței de cadre didactice, conducătorilor de instituții preșcolare ce activează în regim de cel puțin 10,5 ore pe zi li se permite, cu acordul organului local de specialitate în domeniul învățământului, prestarea muncii prin cumul, în afara orelor de program, în instituția condusă în limitele a 0,25 din funcția de educator.”

La moment, sistemul educațional se confruntă cu o lipsă acută de cadre didactice. Această prevedere ar oferi cadrul legal necesar pentru a asigura legalitatea și calitatea procesului educațional.

#### **25. La anexa nr.8:**

La compartimentul „1.2. Funcții de execuție”, se va completa cu titlul funcției ”bibliotecar al instituției de educație” cu codul și clasa de salarizare „40”, coeficientul de salarizare „2,26”.

A fost omisă funcția de bibliotecar școlar, care se regăsește în toate instituțiile de învățământ general, profesional-tehnic și universitar.

**26.** Suplimentar, menționăm că la anexa nr. 8 pentru mai multe poziții din listă, nu sunt prevăzute poziții pentru personalul fără categorii „restaurator”, „muzeograf”, „bibliotecar”, „bibliograf”, etc.

**27.** Cu referire la **anexa nr. 9**, menționăm că decalajul între clasa de salarizare la poziția „G6018 Asistent parental profesionist” cu studii superioare – clasa 55 și la poziția „G6037 Asistent parental profesionist” cu studii medii de specialitate – clasa 34, este prea mare – 21 de poziții. Situație identică este și la poziția „G6019 Asistent social” cu studii superioare – clasa 52 și la poziția „G6033 Asistent social” cu studii medii de specialitate – clasa 34, decalajul constituie 18 poziții.

**28.** Cu referire la prevederile **punctului 14 din Note la anexa nr. 9**, considerăm necesar de revăzut și de majorat numărul de clase cu care se majorează salariul de bază pentru activitatea în condiții de risc. Totodată, în această prevedere nu se regăsesc toate activitățile cu condiții de risc pentru personalul care activează în laboratoarele radiologice, nucleare, transfuzia sângelui.

**29.** Se propune de substituit în **anexa nr. 9**, la compartimentul „1.2.3. Personal medical inferior”, la poziția G6044 “Registrator medical,, clasa de salarizare „24” cu „26”, iar coeficientul de salarizare „1,62” cu „1,69”.

30. Propunem să fie revizuită prevederea la **punctul 10 din note, la anexa nr. 9** deoarece salariul calculat în condițiile proiectului de lege este diminuat foarte mult. (Exemplu: Salariul unui cadru didactic din centrele de reabilitare și plasament în condițiile actuale constituie 7000 lei, după condițiile propuse în noua lege salariul va constitui – 4752 lei).

31. La **punctul 14 din note la anexa nr. 9** „Asistentă socială și sănătate (G)” se propune de substituit sintagma “medicilor și personalului medical mediu” cu sintagma “angajații”, mai departe după text.

32. Ținând cont de condițiile deosebite în care activează angajații din centrele de reabilitare și recuperare și centrele de plasament, după specificul de activitate cu copii cu dizabilități, propunem ca acestor angajați să li se acorde o majorare cu cel puțin 3 clase de salarizare.

33. La **anexa nr. 10**, la rubrica „Funcții de conducere”, coeficientul de salarizare la poziția H6077 „șef cancelarie/ secretariat” se va egala cu coeficientul de salarizare „3,51”.

Modificarea în cauză este necesară dat fiind faptul că în statele de organizare a IGP, Șeful cancelariei are în subordine inspecții superiori, astfel coeficientul de ierarhizare al inspectorului superior (funcție de execuție 3,09) este mai mare decât al șefului cancelariei (funcție de conducere 2,08) astfel se creează o discrepanță și inechitate. Totodată, conform Hotărârii Guvernului nr.710/2012 privind salarizarea personalului care efectuează deservirea tehnică și asigură funcționarea instanțelor judecătorești, a procuraturii și a autorităților administrației publice centrale și locale salariul de funcție al șefului cancelariei este echivalent salariului de funcție al șefului de serviciu.

Totodată, suplimentar menționăm că în anexa nr.10 nu se regăsesc unele titluri de funcție care în prezent sunt incluse în structura instituțiilor bugetare (spre exemplu: „contabil coordonator”, „soră economă”, etc. ). În acest context propunem de completat lista titlurilor de funcții cu titluri identice în grupa superioară și cea inferioară.

34. La **punctul 5 din anexa nr.10** „Funcții complexe (H)” de substituit sintagma „...lucrătorii angajați în procesele tehnologice la Centrul Național de Transfuzie a Sângelui cu un volum ce depășește 5 tone de plasmă pe an” cu sintagma “angajații la Centrul Național de Transfuzie a Sângelui cu un volum de plasma procesată din sânge total, recoltată, prelucrată în componente și preparate sanguine ce depășește 10 tone pe an, se stabilesc cu majorarea cu 2 clase succesive față de clasele prevăzute în tabele pentru funcții similare”.

35. La **punctul 6 din Note la anexa 10** „Funcții complexe (H)” de completat la final cu sintagma „și de automobile speciale și sanitare din cadrul Centrului Național de Transfuzie a Sângelui”.

36. Contabilii-șefi sunt persoane cu responsabilitate majoră în instituție și ținând cont de complexitatea activității acestora, cerințele de a deține nivelul studiilor superioare, necesare pentru desfășurarea activității, considerăm oportun să li se atribuie clase de salarizare cu diminuare de la nivelul clasei de salarizare stabilit conducătorului instituției.

## **2. Referitor la proiectul de lege pentru executarea art. 31 din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar:**

1. La Art. IX., cu referire la modificările ce se propun la Legea salarizării nr. 847/2002:

- referitor la pct. 1. nu se susțin propunerile de modificare ale art. 2 din legea în cauză, dat fiind faptul că noțiunile propuse spre excludere sau modificare vor avea impact asupra

reglementărilor în domeniul salarizării în sectorul real. Legea salarizării nr. 847/2002 determină principiile economice, juridice și organizatorice ale retribuirii salariaților aflați în relații de muncă, în baza contractelor individuale de muncă, cu salariații: persoane fizice, întreprinderi, organizații și instituții, denumite în continuare unități, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică. Astfel, excluderea noțiunilor menționate ar crea un vid de reglementare pentru acest sector. Mai mult decât atât, schimbarea noțiunii „quantum minim garantat al salariului în sectorul real” ar crea o confuzie în aplicarea garanției minime în domeniul salarizării stabilite de stat, deoarece, actualmente, această garanție în sectorul real al economiei este de 2610 lei;

- referitor la pct. 3. în redacția articolului 3<sup>3</sup>, la alin. (2) propunem de substituit sintagma „și categorii de salarizare” cu sintagma „clase și coeficienți de salarizare”;

- referitor la pct. 5. nu susținem excluderea propusă, deoarece considerăm necesar de a menține în cadrul legal un quantum minim garantat de stat la capitolul acordării sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile. Totodată, propunem ca la art. 15, alin. (2) sintagma „salariu minim” să fie substituit cu sintagma „valoarea de referință pentru calcularea salariilor angajaților din sectorul bugetar”.

2. La Art. XXV., cu referire la modificarea și completarea Legii bugetului de stat pentru anul 2018 nr. 289/2017, propunem ca noul articol să fie expus în următoarea redacție:

„Art. 9<sup>1</sup>. – Se stabilește valoarea de referință pentru calcularea, începând cu 1 decembrie 2018, a salariilor angajaților din sectorul bugetar, în conformitate cu prevederile art. 25, alin. (2) din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar în mărime de 2200 de lei, aplicându-se pentru diferite categorii de salariați coeficienții de multiplicare, după cum urmează:

- pentru persoanele cu funcții de demnitate publică din instituțiile finanțate din bugetul de stat – 0,6;

- pentru personalul didactic, inclusiv cu funcții de conducere – 0,73;

- pentru personalul cu clasele de salarizare de la 1 până la 25 – 0,73;

- pentru judecători și procurori – 1,0;

- pentru alte categorii de personal – 0,7.”

Această modificare se propune în scopul menținerii principiului promovat de lege – sistem unitar de salarizare și valoare de referință unică, care urmează pe viitor să fie aplicată pentru toți salariații din sectorul bugetar. În acest sens considerăm necesar de a fi aprobat un grafic de atingere a acestei valori de referință, indicând termenele concrete de aplicare în mărime deplină a acestuia.

3. După Art. XXVIII se propune completarea proiectului cu un nou articol, în următoarea redacție:

“Art. XXIX – Art. 17 din Legea 50/2012 privind prevenirea și combaterea criminalității organizate (Monitorul Oficial nr.103/343 din 29.05.2012), cu modificările ulterioare, se abrogă.”.



01.11.18 nr. 27-10/1067  
la nr. \_\_\_\_\_

Conform proiectului de lege nou (privind salarizarea în sistemul bugetar). Asociația Sindicală a Inșpecției Financiare (în continuare – Asociația) informază că angajații Inșpecției Financiare vor simți o scadență considerabilă asupra salariului (veniturilor), ceea ce afectează negativ asupra fluctuației de cadre, precum și a vieții cotidiene.

Astfel, Asociația intervine cu propuneri asupra proiectului de lege nou și anume:

1. Completarea Articolului 11 alin.(1) lit.a) din proiectul de lege nou: după cuvintele „fiscale și vamale,” cu sintagma „precum și inșpectarea financiară”

Întru argumentarea celor expuse exemplificăm următoarele:

<i>inșpector</i>			
Denumirea componentelor	conform legislației în vigoare	conform proiectului de lege nou	
Salariul de funcție	3570,0	5265,0	
Grad profesional	200,0	200,0	
Alte plăți stimulatorii/ sporuri din partea variabilă a salariului lunar	535,0 (15%)	1053,0 (20%)	
Spor pentru eficiență	6266,0	-----	
Vechime de muncă	2 ani		
<b>Total:</b>	<b>10571,0</b>	<b>6518,0</b>	
<b>Diferența lunară acoperită</b>	-----	<b>4053,0</b>	
1/12 din ajutor material	9540,0/12=795,0	nu este prevăzut	
1/12 din premiu anual	9084,0/12=757,0	nu este prevăzut	
<b>Total general:</b>	<b>12123,0</b>	<b>10571,0</b>	
<b>Diferența lunară neacoperită</b>	<b>1552,0</b>		

<i>Inșpector superior</i>			
Denumirea componentelor	conform legislației în vigoare	conform proiectului de lege nou	
Salariul de funcție	4320,0	6345,0	
Grad profesional	250,0	250,0	
Alte plăți stimulatorii/ sporuri din partea variabilă a salariului lunar	648,0 (15%)	1269,0 (20%)	
Spor pentru eficiență	6266,0	-----	
Vechimea de muncă	5 ani		
<b>Total:</b>	<b>11484,0</b>	<b>7864,0</b>	
<b>Diferența lunară acoperită</b>	-----	<b>3620,0</b>	
1/12 din ajutor material	12061,0/12=1005,0	nu este prevăzut	
1/12 din premiu anual	13511,0/12=1126,0	nu este prevăzut	
<b>Total general:</b>	<b>13615,0</b>	<b>11484,0</b>	
<b>Diferența lunară neacoperită</b>	<b>2131,0</b>		

<i>Inspector principal</i>		
Denumirea componentelor	conform legislației în vigoare	conform proiectului de lege nou
Salariul de funcție	4560.0	6756.0
Grad profesional	250.0	250.0
Alte plăți stimulatorii/ sporuri din partea variabilă a salariului lunar	648.0 (15%)	1353.0 (20%)
Spor pentru eficiență	6266,0	-----
Vechimea de muncă	6 ani	
<b>Total:</b>	<b>11724,0</b>	<b>8359,0</b>
<b>Diferența lunară acoperită.</b>	-----	<b>3383,0</b>
1/12 din ajutor material	12979,0/12=1081,0	nu este prevăzut
1/12 din premiu anual	14108,0/12=1175,0	nu este prevăzut
<b>Total general:</b>	<b>13980,0</b>	<b>11742,0</b>
<b>Diferența lunară neacoperită</b>	<b>2238,0</b>	

2. Excluderea din proiectul de lege nou *Articolul 31 (2)*.

În lipsa argumentării relevante a necesității stabilirii premiilor începînd cu 1 iulie 2019, angajații Inspecției Financiare vor fi lipsiți de premii unice pe o perioadă de 7 luni, inclusiv și de premiile de sărbătorile de iarnă ale anului 2018, pentru care pe parcursul anului curent au fost economisite surse financiare.

Președinte al  
Asociației

  
Sergiu VRĂJITORU

COORDONAT:  
Director al  
Inspecției Financiare

  
Alexei SECRIERU



**Consiliul General al Federației Sindicale a Educației și Științei  
din Republica Moldova**

2012 MD Chișinău, str.31 August 1989, 129  
Tel: 23-70-15 Tel/fax: 23-70-38, 23-70-36

---

Nr. 01-03/199 din 31.10.2018

**Ministerul Educației, Culturii  
și Cercetării al Republicii Moldova**

✓ **Ministerul Finanțelor al RM**

**Confederația Națională  
a Sindicatelor din Moldova**

Prin prezenta, Federația Sindicală a Educației și Științei (FSES) Vă remite  
propunerile la proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Președinte,

**Ghenadie DONOS**

MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	
MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	2
DATA 31.10.2018	
CODUL 7636-11	

**Propunerile FSEȘ la proiectul Legii privind  
sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar**

Nr. articol	Propuneri	Argumente
Art. 1 (4)	A omite	Prin sintagma "nu pot fi negociate salarii și alte drepturi de natură salarială" sunt încălcate normele naționale și internaționale privind dialogul social și dreptul la negociere.
Art. 1 (3)	A suplimenta cu următorul text: "Normele respective sunt minime garantate de stat".	Prin sintagma respectivă se va respecta dreptul la negocieri salariale.
Art. 5 (3)	A omite	Considerăm că Parlamentul, din oficiu, în virtutea atribuțiilor sale, adoptă actele normative propus de Guvern, care vizează modificarea condițiilor de salarizare.
Art. 7	După art. 7 a formula un articol separat intitulat "Corelarea dintre Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova, Registrul funcțiilor din sectorul bugetar și Clasificatorul Național al Calificărilor"	Aceasta ar exclude contradicțiile și neclaritățile care apar în denumirea funcțiilor.
Art. 10 (1) a)	În alineatul 1 a) a suplimenta textul cu sintagma "grad didactic, grad de calificare". A înlocui, în primul alineat, sintagma "sau" cu sintagma "și". Astfel, textul va avea următorul conținut: a) partea fixă, compusă din: - salariul de bază, corespunzător funcției deținute, categoriei de calificare și vechimii în muncă, după caz, grad didactic, grad de calificare;	Prin această modificare se vor respecta prevederile art. 12 din proiect și vor fi asigurate totalmente prevederile Anexei nr. 7. În formularea inițială din proiect conducătorilor li se permite a alege voluntar opțiunile salariale, ceea ce considerăm inechitabil și incorect.
Art. 10 (2)	Să fie adăugat un alineat care să includă plățile pentru dirigenție, controlul lucrărilor scrise, administrarea calculatoarelor.	Astfel, se include un spor cu caracter de copensare obligatoriu, care în varianta inițială nu este stipulat.
Art. 10 (4)	A omite.	Aceste prevederi sunt negociate și reglementate conform art. 142 din Codul Muncii, în Contractul Colectiv de Muncă.
Art. 11 (1) c)	A înlocui valoarea sporurilor incluse în partea variabilă a salariului lunar, pentru domeniul educație și știință de la 20% - la 30%.	Costul sporurilor cu caracter de copensare obligatoriu depășesc cota de 20%, varianta propusă în proiectul inițial reduce valoarea netă a salariilor.

Art. 12 (9)	A înlocui sintagma "diminuat cu 5 clase de salarizare succesive" cu intagma "diminuat cu 3 clase de salarizare succesive.	Prin aceasta reducem discrepanța dintre valoarea salariilor angajaților cu studii medii speciale și a celor cu studii superioare, motivându-i să rămână în sistem.
Art. 14 (1) a)	A înlocui cifra 1100 cu cifra 2000. A omite alineatul (2).	Aceasta va motiva tinerii absolvenți să beneficieze de acces la studii doctorale, astfel fiind în capacitate de a accede în sistemul educațional universitar. Conform Codului Educației, începând cu 1 septembrie 2019, în învățământul universitar vor activa doar cadre științifico-didactice care dețin titluri științifice. La moment, aceste cadre constituie doar 50% din efectivul didactic. Diplomele pentru titluri științifice și științifico-didactice este acordat pe termen nelimitat.
Art. 14 (1) b)	A înlocui cifra 600 cu cifra 1200	
Art. 14 (2)	Textul va avea următorul conținut: Sporul în cauză se stabilește din momentul acordării titlului științific de doctor habilitat/doctor și/sau titlului științifico-didactic de profesor universitar/conferențiar universitar, și/sau titlul de profesor/conferențiar cercetător. Sporul se va indexa anual în condițiile legislației în vigoare.	Indexarea sporului salarial este stipulată în Codul Științei și Inovării.
Art. 14 (3)	Textul va avea următorul conținut: Sporul pentru titlului științific și științifico-didactic se acordă lunar și nu se majorează în cazul muncii prin cumul, în afara orelor de program.	Se vor motiva cadrele științifico-didactice să rămână în sistemul educațional.
Art. 15	În tot textul articolului cifrele 200, 100, 50, 30 se vor înlocui, respectiv. Cu 500, 300, 150, 100.	Aceasta va motiva personalul la performanță, se vor stimula persoanele cu diverse titluri onorifice.
Art. 16 (2)	A înlocui limita de 10% cu 20%. Textul va avea următorul conținut: Articolul 16. Sporul pentru performanță (1) Sporul pentru performanță are drept scop stimularea individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate. (2) Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 20 %	Costul sporurilor cu caracter de compensare obligatoriu depășesc cota de 20%, varianta propusă în proiectul inițial reduce valoarea netă a salariilor.

	din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară.	
Art. 19 (1) b)	Sporul pentru munca de noapte să fie plasat în art. 10 a) – Salariul de bază fix.	Munca de noapte nu este o prestație suplimentară, ci o muncă obligatorie, distinctă.
Art. 19 (2) și (3)	A omite	Retribuirea muncii suplimentare este reglementată de Codul Muncii
Art. 21	A adăuga un alineat cu următorul conținut: Salariaților din sectorul bugetar li se va aloca suplimentar o recompensă anuală în mărime de un salariu lunar al persoanei, mijloacele financiare fiind prevăzute din bugetul de stat.	Se va stimula calitatea muncii, va fi posibilă aprecierea rezultatei muncii pe parcursul anului. Prin alocarea surselor din buget se va omite inechitatea, or, nu toate instituțiile dispun de surse financiare parvenite din economii.
Art. 27	În alineatele (1), (2), (3) și (4) se va adăuga cuvântul "transferului".	Se va respecta titlul articolului
Art. 31 (2)	Se va omite	Bugetul de stat se stabilește începând cu 1 ianuarie.
	Articolul 31. Abrogarea unor acte normative va fi numerotat cu nr. 32	Eroare tehnică

Propuneri pentru Anexe

Anexa nr.1		
Anexa nr.2		
Anexa nr.3		
Anexa nr.4		
Anexa nr.5		

Anexa nr.6																																																																																							
Anexa nr.7	<p>La tabelul nr. 2, compartimentul Instituții de drept public din sfera științei și inovării, punctul 1.2 se expune în următoarea redacție:</p> <table border="1" data-bbox="325 427 1193 1323"> <thead> <tr> <th>Cod funcție</th> <th>Denumire funcție</th> <th>Clasa de salarizare actuală</th> <th>Se propune</th> <th>Cod funcție</th> <th>Denumire funcție</th> <th>Clasa de salarizare actuală</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="7" style="text-align: center;"><i>Funcții de conducere</i></td> </tr> <tr> <td>E6004</td> <td>Șef Secție, Șef Centru</td> <td>80</td> <td>85</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>E6005</td> <td>Șef laborator</td> <td>79</td> <td>83</td> <td>E4006</td> <td>Șef catedră</td> <td>83</td> </tr> <tr> <td>E6006</td> <td>Șef Sector</td> <td>75</td> <td>80</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="7" style="text-align: center;"><i>Funcții de execuție</i></td> </tr> <tr> <td>E6006</td> <td>Academician coordonator</td> <td>75</td> <td>95</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>E6008</td> <td>Consultant științific</td> <td>73</td> <td>78</td> <td rowspan="2">E4008</td> <td rowspan="2">Profesor universitar</td> <td rowspan="2">78</td> </tr> <tr> <td>E6009</td> <td>Cercetător științific principal</td> <td>73</td> <td>78</td> </tr> <tr> <td>E6010</td> <td>Cercetător științific coordonator</td> <td>70</td> <td>75</td> <td rowspan="2">E4009</td> <td rowspan="2">Conferențiar universitar</td> <td rowspan="2">75</td> </tr> <tr> <td>E6011</td> <td>Cercetător științific superior</td> <td>65</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>E6013</td> <td>Cercetător științific</td> <td>60</td> <td>65</td> <td>E4011</td> <td>Lector universitar</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>E6014</td> <td>Cercetător științific stagiar</td> <td>57</td> <td>61</td> <td>E4014</td> <td>Asistent universitar</td> <td>61</td> </tr> </tbody> </table>	Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare actuală	Se propune	Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare actuală	<i>Funcții de conducere</i>							E6004	Șef Secție, Șef Centru	80	85				E6005	Șef laborator	79	83	E4006	Șef catedră	83	E6006	Șef Sector	75	80				<i>Funcții de execuție</i>							E6006	Academician coordonator	75	95				E6008	Consultant științific	73	78	E4008	Profesor universitar	78	E6009	Cercetător științific principal	73	78	E6010	Cercetător științific coordonator	70	75	E4009	Conferențiar universitar	75	E6011	Cercetător științific superior	65	70	E6013	Cercetător științific	60	65	E4011	Lector universitar	70	E6014	Cercetător științific stagiar	57	61	E4014	Asistent universitar	61	<p>În scopul asigurării salarizării echitabile, atractive și nediscriminatorii a personalului din sfera științei și inovării în comparație cu <b>funcțiile similare</b> ca grad profesional, responsabilități și obligații de serviciu ale personalului științifico – didactic și didactic <b>din învățământul superior</b> se propune echivalarea claselor de salarizare pentru funcțiile enumerate.</p>
Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare actuală	Se propune	Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare actuală																																																																																	
<i>Funcții de conducere</i>																																																																																							
E6004	Șef Secție, Șef Centru	80	85																																																																																				
E6005	Șef laborator	79	83	E4006	Șef catedră	83																																																																																	
E6006	Șef Sector	75	80																																																																																				
<i>Funcții de execuție</i>																																																																																							
E6006	Academician coordonator	75	95																																																																																				
E6008	Consultant științific	73	78	E4008	Profesor universitar	78																																																																																	
E6009	Cercetător științific principal	73	78																																																																																				
E6010	Cercetător științific coordonator	70	75	E4009	Conferențiar universitar	75																																																																																	
E6011	Cercetător științific superior	65	70																																																																																				
E6013	Cercetător științific	60	65	E4011	Lector universitar	70																																																																																	
E6014	Cercetător științific stagiar	57	61	E4014	Asistent universitar	61																																																																																	
Tabelul nr.1	<p>La compartimentul Funcții didactice din instituțiile de învățământ general, alineatul 1.1. Funcții de conducere, codul funcției E4003, denumirea funcției după sintagma "Director de liceu", se vor adăuga denumirile funcției de "Director al Centrului de Excelență", "Director de colegiu", Director al școlii profesional-tehnice".</p>	<p>Considerăm că denumirile funcțiilor respective au fost omise</p>																																																																																					
	<p>La compartimentul 1.2. Funcții de execuție, denumirile funcțiilor Profesor în învățământul general, Învățător în învățământul general, Educator educație timpurie vor avea clasa unică de salarizare 56 cu coeficientul de salarizare 3,16. După funcția de execuție "Metodist în învățământul general" se va adăuga funcția de Metodist în învățământul profesional-tehnic cu clasa de salarizare 54 și coeficientul 3,03. Funcția "pedagog social" cu clasa de salarizare 39 se va modifica cu clasa de calificare 54 cu coeficientul 3,03.</p>	<p>Astfel, se va păstra continuitatea în politicile salariale care pînă la moment oferă salarii egale pentru specialiștii (cadre didactice) cu același nivel de studii.</p>																																																																																					
	<p>La punctul 12 din Notele la Anexa nr. 7, alineatul 1, după sintagma "în educația timpurie" va urma sintagma "metodist".</p>	<p>A fost omisă funcția de metodist, care nu</p>																																																																																					

		se regăsește în proiect.
	La punctul 12 din Notele la Anexa nr. 7, pentru a aduce în conformitate cu propunerile la tabelul 1, punctul 1.2., salariile pentru funcțiile din alineatele 1-7 se vor reduce cu două clase comparativ cu valoarea salariului profesorului din învățământul general.	Astfel vom aduce la concordanță două poziții care reglementează nivelul de salarizare a personalului didactic. Funcțiile respective vor avea clasa de salarizare 54 cu coeficientul de salarizare 3,03
	La punctul 16 norma de activitate didactică a conducătorului de 0,25 se va modifica cu 0,5, textul va fi suplimentat prin sintagma "În timpul orelor de program. Textul va avea următorul conținut: Volumul de muncă al cadrelor didactice nu trebuie să depășească 1,25 norme didactice. Se permite directorilor instituțiilor de învățământ, inclusiv ai școlilor de muzică, arte și arte plastice și cadrelor didactice cu funcții de conducere din instituțiile indicate să desfășoare activitate didactică în limita de până la 0,5 din norma didactică. Aprobarea volumului suplimentar de ore se va efectua prin emiterea unui ordin de către ministerele de resort și organele locale de specialitate în domeniul învățământului, în care se va indica obiectul, numărul suplimentar de ore și perioada pentru care este valabil ordinul. În cazul insuficienței de cadre didactice, conducătorilor de instituții preșcolare ce activează în regim de cel puțin 10,5 ore pe zi li se permite, cu aprobarea organului local de specialitate în domeniul învățământului, prestarea muncii prin cumul, în afara orelor de program, în instituția condusă în limitele a 0,25 din funcția de educator.	La moment, sistemul educațional se confruntă cu o lipsă acută de cadre didactice. Această prevedere ar oferi cadrul legal necesar pentru a asigura legalitatea și calitatea procesului educațional.
Anexa nr.8	La compartimentul 1.2. Funcții de execuție, ce va complete denumirea funcției "bibliotecar al instituției de educație" cu codul și clasa de salarizare 40, coeficientul de salarizare 2,26	A fost omisă funcția de bibliotecar școlar, care figurează în toate instituțiile de învățământ general, profesional-tehnic și universitar.

**Note:**

1. Funcțiile de *Cercetător științific superior* și *Cercetător științific coordonator* pot fi ocupate **numai** de către doctori în științe, care de regulă, dețin și titlul științific de *Conferențiar cercetător/conferențiar universitar*.
2. Funcțiile *Cercetător științific principal* și *Consultant științific* pot fi deținute **doar** de doctori habilitat, care dețin și titlul științific de *Profesor cercetător/Profesor universitar* sau *Academician*.
3. Se propune ca funcția de *Șef laborator* să fie echivalată cu cea de *Șef catedră*, prin atribuirea aceleiași clase de salarizare.
4. În cadrul grupul ocupațional „*Învățământ și cercetare (E)*” trebuie aplicată **aceeași** valoare minimă de referință pentru toate categoriile de angajați din sectorul bugetar.

## Propuneri la proiectul Legii

Cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru executarea articolului 31 din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar

La Art. XXV se propune următoarea redacție – Legea bugetului de stat pe anul 2018 nr. 289/2017 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 464-470, art. 810), cu modificările ulterioare se completează cu un articol nou cu următorul cuprins: „Art. 9.<sup>1</sup>. – Se stabilește valoarea de referință pentru calcularea începând cu 1 decembrie 2018 a salariilor angajaților din sectorul bugetar, în conformitate cu prevederile articolului 25 (2) din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, precum urmează: în mărime de 1300 lei pentru persoanele cu funcții de demnitate publică din instituțiile finanțate din bugetul de stat; în mărime de 1600 lei pentru personalul didactic și cercetători științifici din domeniul cercetării și inovării, inclusiv cu funcții de conducere; în mărime de 1600 lei pentru personalul cu clasele de salarizare de la 1 pînă la 25; în mărime de 2200 lei pentru judecători și procurori; în mărime de 1500 lei pentru alte categorii de personal.”

La proiect au fost adresate următoarele întrebări:

1. Care este mecanismul aplicării Legii în instituțiile cu autonomie financiară și cele private?

Propuneri de modificare și completare a proiectului Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar

Textul din Proiectul Legii	Modificări, completări	Argument
<p>Articolul 14. Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic</p> <p>(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific se acordă:</p> <p>a) în mărime de 1100 lei, cercetătorilor științifici care activează în organizații din sfera științei și inovării și personalului științifico-didactic din învățământul superior care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar, și/sau titlul științific de profesor cercetător;</p> <p>b) în mărime de 600 lei, cercetătorilor științifici care activează în organizații din sfera științei și inovării și personalului științifico-didactic din învățământul superior care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar, și/sau titlul științific de conferențiar cercetător;</p>	<p>Articolul 14. Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic</p> <p>(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific se acordă:</p> <p>a) în mărime de 30% din salariul de bază, cercetătorilor științifici care activează în organizații din sfera științei și inovării și personalului științifico-didactic din învățământul superior care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar, și/sau titlul științific de profesor cercetător;</p> <p>b) în mărime de 20% din salariul de bază, cercetătorilor științifici care activează în organizații din sfera științei și inovării și personalului științifico-didactic din învățământul superior care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar, și/sau titlul științific de conferențiar cercetător;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantumul procentual permite actualizarea sporului la creșterea salarială.</li> <li>• Cuantumurile sporului de 30% și 20% permit identificarea clară a perspectivei angajării în activitatea de cercetare-inovare. La fel, acestea servesc ca stimul pentru performanță în învățământul universitar, unde activitatea are un caracter bi-factorial – activitate științifico-didactică – ceea ce necesită un efort sporit în comparație cu alte nivele ale învățământului.</li> <li>• Cuantumul sporului pentru deținerea titlurilor științifice urmează să aprecieze și să identifice clar diferențele nivelelor de studii și calificărilor obținute de titulari (licență + master + doctorat + postdoctorat), în comparație cu cele expuse în pct. 11 al Notelor la tabelul 1 din Anexa 7, referitor la majorarea clasei de salarizare pentru cadrele din învățământul general care dețin grad didactic.</li> <li>• Obținerea titlului științific este conjugată cu un efort intelectual de durată și costuri materiale și nemateriale. Dificultatea procesului de atestare științifică reduce interesul pentru construcția carierei în domeniul cercetării. Mult mai dificil este de a realiza cercetările și studiile doctorale concomitent cu activitatea didactică universitară. Acest complex de factori are ca impact dinamica negativă de completare a instituțiilor de învățământ.</li> </ul>

		superior și din sfera cercetării și inovării cu cadre științifice titularizate. Este necesară stimularea tinerilor pentru a se implica în activitatea de cercetare și inovare, care este motorul dezvoltării social-economice.																												
<p>Articolul 24. Retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante sau temporar vacante.</p> <p>(3) Nu se permite cumularea atribuțiilor altor funcții în orele de program personalului cu funcții de conducere și corpului profesoral.</p>	<p>(3) Personalului cu funcții de conducere și corpului profesoral nu i se permite cumularea în orele de program a atribuțiilor altor funcții vacante sau temporar vacante, cu excepția cazurilor stabilite în prezenta lege și în legislația muncii.</p>	Asigură o înțelegere mai clară a faptului că aplicarea acestei clauze este explicată în Notele la Anexe, precum și în Codului Educației Nr. 152 din 17.07.2014, și Codul Muncii.																												
<p>Anexa nr.7 Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)” tabelul nr.1 Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)</p> <table border="1" data-bbox="183 778 811 815"> <tr> <td>E4006</td> <td>Sef catedră</td> <td>83</td> <td>5,55</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="183 906 811 943"> <tr> <td>E4003</td> <td>Prorector</td> <td>100</td> <td>7,93</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="183 978 811 1050"> <tr> <td>E4003</td> <td>Director de liceu de categoria</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="183 1145 811 1182"> <tr> <td>E4005</td> <td>Decan</td> <td>87</td> <td>6,04</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="183 1217 811 1361"> <tr> <td>E4005</td> <td>Director (șef) al altor instituții de învățământ de categoria</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	E4006	Sef catedră	83	5,55	E4003	Prorector	100	7,93	E4003	Director de liceu de categoria			E4005	Decan	87	6,04	E4005	Director (șef) al altor instituții de învățământ de categoria			<table border="1" data-bbox="920 778 1601 847"> <tr> <td>E4006</td> <td>Sef catedră/departament</td> <td>83</td> <td>5,55</td> </tr> <tr> <td>E4010</td> <td>Prodecan</td> <td>85</td> <td>5,79</td> </tr> </table> <p>De modificat codurile funcțiilor</p> <p>De modificat codurile funcțiilor</p>	E4006	Sef catedră/departament	83	5,55	E4010	Prodecan	85	5,79	<p>Nu a fost inclusă funcția de prodecan.</p> <p>Se suprapun codurile funcțiilor, pot crea inconveniență în operarea datelor codificate.</p>
E4006	Sef catedră	83	5,55																											
E4003	Prorector	100	7,93																											
E4003	Director de liceu de categoria																													
E4005	Decan	87	6,04																											
E4005	Director (șef) al altor instituții de învățământ de categoria																													
E4006	Sef catedră/departament	83	5,55																											
E4010	Prodecan	85	5,79																											

Textul din Proiectul Legii	Modificări, completări	Argument
<p style="text-align: right;"><b>Anexa nr.7</b></p> <p><b>Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”</b></p> <p><b>Note:</b></p> <p>6. Salariile de bază determinate în condițiile prezentei legi pentru personalul științifico-didactic și didactic se stabilește pentru o normă didactică.</p>	<p>6. Salariile de bază determinate în condițiile prezentei legi pentru personalul științifico-didactic și didactic se stabilește pentru o normă științifico-didactică (<b>profesor universitar, conferențiar universitar, lector universitar, asistent universitar</b>) și didactică (în învățământul general și în alte cazuri).</p>	<p>Este necesară o clarificare distinctă:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• În învățământul superior salariul de funcție a cadrelor științifico-didactice se stabilește în baza normei științifico-didactice, care include și norma didactică, și norma activității metodice și norma activității științifice și de transfer tehnologic. (art. 119 al Codului Educației).</li> <li>• În învățământul general salariul de funcție se stabilește în baza normei didactice (art. 55 al Codului Educației)</li> </ul>
<p>7. Personalul didactic și personalul științifico-didactic care ocupă funcții de conducere a unei subdiviziuni interne sau care asigură suplینirea obligațiilor de conducător de practică, beneficiază de majorarea clasei de salarizare de la 2 pînă la 4 clase succesive față de clasa ce corespunde funcției didactice.</p>	<p>7. În învățământul superior funcțiile de conducere de bază sunt rector, prim-prorector, prorector. Funcțiile de director al școlii doctorale, decan, prodecan, șef de catedră/departament, șef de practică, șef de secție/serviciu sunt funcții de conducere a unei subdiviziuni interne.</p> <p>Personalul de conducere din învățământul superior poate cumula funcții științifico-didactice și științifice în conformitate cu regulamentele instituționale,</p> <p>Personalul didactic și personalul științifico-didactic care ocupă funcții de conducere a unei subdiviziuni interne sau care asigură suplینirea obligațiilor de conducător de practică, beneficiază de majorarea clasei de salarizare de la 2 pînă la 4 clase succesive față de clasa ce corespunde funcției didactice.</p> <p>Personalului științifico-didactic și didactic din învățământul superior, prin ordinul conducătorului instituției, li se permite să cumuleze pînă la 0,5 normă științifico-didactică, pînă la 240 ore didactice anual în regim de plată cu ora sau pînă la 0,5 normă de cercetător științific (principal, coordonator etc.).</p>	<p>Permite sa fie interpretat univoc care sunt funcțiile de bază și modalitățile de cumulare a activității științifico-didactice.</p> <p>conform articolului 119 alineatul (1) al Codului Educației Nr. 152 din 17.07.2014.</p>

<p>11. Clasele de salarizare pentru funcțiile de execuție reflectate în tabel sunt stabilite pentru personalul didactic și personalul didactico-științific fără grad didactic.</p> <p>Cadrelor didactice, inclusiv cu profil sportiv, cărora li s-au acordat grade didactice – .....</p>	<p>11. Clasele de salarizare pentru funcțiile de execuție reflectate în tabel pentru <b>personalul didactic din învățământul general, sunt stabilite</b> fără grad didactic.</p> <p>Cadrelor didactice <b>din învățământul general</b>, inclusiv cu profil sportiv, cărora li s-au acordat grade didactice – ....</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asigură o înțelegere mai clară a faptului că această clauză se referă doar la <b>învățământul general</b>, iar clasele stabilite nu includ și stimulentele pentru deținerea gradului didactic.</li> <li>• Codul Educației stabilește că în învățământul general sunt <b>cadre didactice</b> în învățământul general <b>NU</b> este personal <b>didactico-științific</b>.</li> <li>• Articolul 117, alin. (2) al Codului Educației Nr. 152 din 17.07.2014, stabilește: În învățământul superior sînt următoarele <b>titluri</b>: a) științifice – doctor și doctor habilitat; b) științifico-didactice – conferențiar universitar și profesor universitar.</li> </ul>
<p>16. Volumul de muncă al cadrelor didactice nu trebuie să depășească 1,25 norme didactice.</p>	<p>16. Volumul de muncă al cadrelor didactice <b>din învățământul general și preuniversitar</b> nu trebuie să depășească 1,25 norme didactice.</p>	<p>Asigură o înțelegere mai clară a faptului că această clauză se referă doar la <b>învățământul general și preuniversitar (școli profesionale, colegii, centre de excelență etc)</b>.</p>

Propuneri cu privire la aprobarea proiectului de lege  
privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar

La art. 10(7): La cadrele de conducere vechimea se va calcula după vechimea în domeniul pedagogic sau după vechimea în funcție managerială?

După tabelul nr. 1 la Anexa 7 să se omită punctul 1 din Note. (deoarece conform punctului 1 din Note reiese că toți managerii școlari vor avea salariu indiferent de gradul managerial deținut)

În punctul 11 Alin.2 să fie scris:

Cadrelor didactice, manageriale inclusiv cu profil sportiv, cărorali s-au acordat grade didactice, manageriale – superior, unu sau doi, beneficiază, pentru timpul efectiv lucrat în funcțiile sau specialitățile pentru care au fost conferite gradele în cauză, de majorarea clasei de salarizare față de cea stabilită în tabel, după cum urmează:

iii.cu 5 clase succesive pentru gradul didactic doi;

iv.cu 10 clase succesive pentru gradul didactic unu;

v.cu 15 clase succesive pentru gradul didactic superior.

sau să se țină cont de gradul didactic pe care îl deține.

La punctul 16 din note: să se permită, cu aprobarea Ministerului 1,50 norme didactice pentru cadre didactice și 0,5 din norma didactică pentru cadrele manageriale.

V. Baș, director IPLT "C. Stere", Soroca



Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova  
Inspectoratul General al Poliției



MD-2012, mun. Chișinău, str. Tiraspol, 11/1, tel. (373-22) 868-112, fax. (373-22) 868-114, email: igp@igp.gov.md  
pagina web: www.poliția.md, cf. 01013601000495, Ministerul Finanțelor, Trezoreria de Stat

nr. 512/26.11.2018, 1 noiembrie 2018

Ministerul Finanțelor  
Ministerul Afacerilor Interne  
(Direcția management instituțional)  
Copie: Inspectoratul național de investigații  
(Direcția nr. 7)

Inspectoratul General al Poliției a examinat suplimentar proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în baza avizului Inspectoratului național de investigații și, în limitele competențelor funcționale, comunică după cum urmează.

Potrivit articolului 7 din proiectul menționat sunt 8 grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate bugetară, codificate cu litere, iar ordinii publice și securității statului îi aparține litera D.

Clasele și coeficienții de salarizare stabilite pentru Ministerul Afacerilor Interne sunt indicate în anexa nr. 6 la proiectul legii prenotate.

Astfel, luând ca reper funcția „șef inspectorat național – codul D3004” (care cuprinde inclusiv funcția șefului Inspectoratului național de investigații) indicată în rubrica „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne” din tabelul „Funcții cu statut special din domeniul ordinii și securității statului (D3)” al Anexei nr. 6, reiese că funcționarii publici cu statut special din cadrul direcțiilor, centrelor, secțiilor și serviciilor subordonate Inspectoratului național de investigații urmează a fi salarizați conform claselor și categoriilor de salarizare prevăzute în acest tabel în ordinea descrescătoare, după cum urmează: șef direcție (clasa de salarizare – 95, coeficient de salarizare – 7,14), șef adjunct direcție (reieșind din prevederile art. 12 alin. (10), diminuat cu 4 clase de salarizare succesive de funcția de șef direcție, adică clasa de salarizare – 87, coeficient de salarizare – 6,04), șef secție (clasa de salarizare – 83, coeficient de salarizare – 5,55), șef serviciu (clasa de salarizare – 73, coeficient de salarizare – 4,51), ofițer principal (clasa de salarizare – 70, coeficient de salarizare – 4,23), ofițer superior (clasa de salarizare – 65, coeficient de salarizare – 3,81), ofițer (clasa de salarizare – 58, coeficient de salarizare – 3,29), specialist (clasa de salarizare – 52, coeficient de salarizare – 2,90), subofițer (clasa de salarizare – 44, coeficient de salarizare – 2,46).

În context, se menționează că, în aceste condiții există o incertitudine, precum și loc de interpretare a pozițiilor de salarizare pentru funcțiile de ofițer principal, ofițer superior și ofițer, atât timp cât se operează inclusiv cu noțiunea de ofițer principal de investigații, ofițer superior de investigații și ofițer de investigații – funcții care se regăsesc doar la rubrica „subdiviziuni desconcentrate” și sunt salarizate cu clase și

Direcția Juridică a IGP  
☎ 022-868-155, juridic@igp.gov.md

MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	
MINISTERUL AFACERILOR INTERNE AL REPUBLICII MOLDOVA	
DATA	01. NOV. 2018
CODUL	A-1234

coeficienții de salarizare diminuate. Astfel de abordare diferențiată nu există în cadrul altor autorități și, respectiv, este exclus factorul discriminatoriu.

Salarizarea funcționarilor publici cu statut special din cadrul direcțiilor, centrelor, secțiilor și serviciilor subordonate Inspectoratului național de investigații, precum și a celor independente din subordinea Inspectoratului General al Poliției, care au statut de subdiviziune specializată cu drept de efectuare a activității speciale de investigații, conform claselor și coeficienților de salarizare pentru „Subdiviziunile desconcentrate” urmează a fi analizată cu atenție profesionistă, deoarece se va admite o discrepanță totală în salarizarea ofițerilor de investigații ce activează în subdiviziunile cu o arie de acoperire republicană, comparativ cu subdiviziunile cu o arie de acoperire regională și teritorială limitată.

În varianta indicată în proiect, subdiviziunile din cadrul Inspectoratului General al Poliției/Ministerului Afacerilor Interne, care au statut de subdiviziuni specializate cu drept de efectuare a activității speciale de investigații și sunt implicate în combaterea criminalității apar într-o situație necompetitivă, iar egalarea remunerării salariale la nivelul subdiviziunilor desconcentrate, cum ar fi Direcțiile de poliție municipale și regionale, precum și Inspectoratele de poliție municipale, sectoriale și raionale, contravine prevederilor articolului 1 alineatul (2) al proiectului legii prenotate, care stipulează:

*„Scopul prezentei legi este asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, nediscriminatoriu, simplu de gestionat, capabil să reflecte și să remunereze performanța în cadrul căruia salariul de bază reprezintă principalul element al remunerației personalului.”*

În atare circumstanțe de drept și de fapt, se indică că clasele și coeficienții de salarizare pentru „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne” comparativ cu clasele și coeficienții de salarizare pentru „Subdiviziuni desconcentrate” sunt în diminuare.

În vederea înlăturării incertitudinilor și întru excluderea oricăror interpretări a celor două poziții enunțate, precum și întru anticiparea eventualelor litigii și revizuirii ulterioare a cadrului normativ, actualmente se consideră judicios modificarea și completarea proiectului de lege menționat, în speță: la rubrica „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne” din tabelul „Funcții cu statut special din domeniul ordinii și securității statului (D3)” din Anexa nr.6, se va completa cu posturile: ofițer principal de investigații, ofițer superior de investigații, ofițer de investigații și subofițer de investigații, cu menținerea claselor și coeficienților de salarizare la nivelul posturilor prevăzute pentru funcțiile de ofițer principal, ofițer superior, ofițer și subofițer din rubrica „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne”.

Suplimentar, Inspectoratul General al Poliției își exprimă considerațiunea și disponibilitatea pentru colaborarea continuă, eficientă și productivă în special referitor la asigurarea elaborării cadrului normativ și instituțional în vederea realizării obiectivelor strategice ale acestuia și armonizării legislației naționale.

Sef,  
comisar-șef

Alexandru PÎNZARI

CONSILIUL SUPERIOR  
AL MAGISTRATURII



ВЫСШИЙ СОВЕТ  
МАГИСТРАТУРЫ

mun. Chişinău, str. Mihai Eminescu, 5  
[www.csm.md](http://www.csm.md); email: [aparatul@csm.md](mailto:aparatul@csm.md)  
tel.: (022) 99-09-90, fax (022) 22-73-20

г. Кишинэу, ул. Михай Еминеску, 5  
[www.csm.md](http://www.csm.md); email: [aparatul@csm.md](mailto:aparatul@csm.md)  
тел.: (022) 99-09-90, факс: (022) 22-73-20

CONSILIUL SUPERIOR AL MAGISTRATURII	
leştre Nr.	2525 m/i
din "01" "	11 2018

**Ministerul Finanţelor**

str. Constantin Tănase 7,  
MD-2005, mun. Chişinău,  
Republica Moldova

Prin prezenta, Consiliul Superior al Magistraturii, în urma studierii proiectului Hotărârii Guvernului «Cu privire la aprobarea proiectului de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar» informează că nu se regăsesc în *Anexa nr. 10 Grupul ocupaţional «Funcţii complexe (H)»* unele funcţii existente în Statele de personal ale instanţelor judecătoreşti, precum urmează:

- inspector superior, control asupra executării hotărârilor;
- şef secţie;
- şef secţie în cadrul direcţiei;
- administrator al clădirii;
- electrician;
- telefonist;
- muncitor la îngrijirea complexă şi repararea clădirii.

Astfel, solicităm includerea acestor posturi în *Anexa nr.10* sau explicaţii privind atribuirea lor la poziţiile existente în anexa menţionată.

**Şef al Secretariatului  
Consiliului Superior al Magistraturii**

**Nadejda Popic**

Ex.: Topcienco Ludmila  
Tel. 022 990-846

MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	
MINISTERUL FINANTELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	
DATA	06. NOV. 2018
CODUL	A-1276

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU  
SIGURANȚA ALIMENTELOR

MD-2005, mun. Chișinău, str. M. Kogălniceanu, 63,  
Republica Moldova  
Tel/fax: (+373 22) 26-46-40  
e-mail: info@ansa.gov.md, www.ansa.gov.md



NATIONAL FOOD SAFETY  
AGENCY

MD-2005, str. M. Kogalniceanu, 63, Chișinău,  
Republic of Moldova  
Tel/fax: (+373 22) 26-46-40  
e-mail: info@ansa.gov.md, www.ansa.gov.md

Nr. 01-6/3248 din "30" 10 2018  
La nr. \_\_\_\_\_ din "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_\_\_

MINISTERUL FINANȚELOR  
AL REPUBLICII MOLDOVA

Prin prezenta, în urma examinării proiectului de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor vine cu următoarele propuneri:

1. La tabelul 2 - Subdiviziuni teritoriale deconcentrate în teritoriu lipsește funcția:  
- **Șef subdiviziune teritorială.**
2. La anexa nr. 10 – Lipsește funcția:  
- **Îngrijitor încăperi de serviciu;**
3. La articolul 31. Intrarea în vigoare :  
- propunem excluderea alin. (2) *Cu derogare de la prevederile alin. (1) al prezentului articol, prevederile art. 21 se pun în aplicare începând cu 01 iulie 2019.*
4. Pentru Directorul general/directorii generali adjuncți al Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, care are în subordine subdiviziuni desconcentrate în teritoriu ( ANSA cu numărul de personal 1330 unități/ 23 subdiviziuni teritoriale)- de inclus în componentele salariale **Sporul pentru performanță.**
5. Pentru funcționarii publici din **Autoritățile administrative centrale și din subordine**, care au în subordine subdiviziuni desconcentrate în teritoriu ( ANSA cu numărul de personal 1330 unități/ 23 subdiviziuni teritoriale) și care asigură *evidența contabilă centralizată, implementarea managementului resurselor umane centralizat; achiziționarea bunurilor și serviciilor centralizate, asigurarea asistenței juridice* se stabilesc cu majorarea cu două clase de salarizare succesive prevăzute în tabel pentru funcții similare.

Director general

Gheorghe GABERI

Ex: Larisa Punga  
Tel: 022 210 636

MINISTERUL FINANȚELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	
MINISTERUL FINANȚELOR AL REPUBLICII MOLDOVA	2
DATA	31.10.2018
CODUL	4630-A

**SINTEZA**  
**obiecțiilor și propunerilor/recomandărilor**  
**(structură pe articole sau puncte din proiect)**  
**la proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar**

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 1. Obiectul și scopul legii</b></p> <p>(1) Prezenta lege are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar - reprezintă un cadru general ce cuprinde principiile, regulile și procedurile de stabilire a <u>salariilor</u> în raport cu ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar.</p> <p>(2) Scopul prezentei legi este asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, nediscriminatoriu, simplu de gestionat, capabil să reflecte și să remunereze performanța, în cadrul căruia salariul de bază reprezintă principalul element al remunerației personalului.</p> <p>(3) <u>Normele privind salarizarea</u> personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de prezenta lege și nu pot fi obiectul de reglementare al altor legi.</p> <p>(4) Prin contracte colective / individuale de muncă sau decizii a organelor de conducere nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi de natură salarială care excedează sau contravin prevederilor prezentei legi.</p>	<p><b>Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului</b></p>	1	<p>La articolul 1 alineatul (1), propunem substituirea cuvântului „salariilor” prin termenul „drepturilor salariale”, întrucât proiectul de lege reglementează și sporurile, compensațiile și suplimentele la salariu.</p>	<p><b>Se acceptă</b></p>
	<p><b>Ministerul Economiei și Infrastructurii</b></p>	2	<p>Considerăm judicios reconsiderarea obiectului proiectului de lege, expus la art.1 alin.(1), care prevede că „legea are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar”, fără a fi luat în considerație faptul că, salariul reprezintă un factor motivațional asupra angajaților, fiind principalul element de determinare a salariaților și de demonstrare a respectului asupra muncii depuse.</p>	<p><b>Se acceptă</b></p>
	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b></p>	3	<p>Prevederile alineatului în cauză încalcă flagrant normele internaționale și naționale în domeniul dialogului social și dreptul la negocieri.</p> <p>Luând în considerare cele menționate, solicităm excluderea alin. (4).</p>	<p><b>Se acceptă</b></p>
	<p><b>Procuratura Republicii Moldova</b></p>	4	<p>Din interpretarea logică a articolelor citate, rezultă că normele privind salarizarea nu pot fi obiectul de reglementare al altor Legi, prohibiție paradoxală, lipsită de logică, or chiar pornind de la materia reglementată de Codul muncii, Legea bugetului de stat, și terminând cu ulterioare Legi de modificare a Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, ar fi un nonsens interzicerea includerii de norme privind salarizarea personalului din sectorul bugetar în Legile menționate supra, astfel fiind restrânse, ab initio, drepturile constituționale ale cetățenilor.</p>	<p><b>Se acceptă</b> A fost modificată redacția alineatului.</p>
	<p><b>Congresul Autorităților Locale din Moldova</b></p>	5	<p>alin. (4) se propune să fie exclus</p>	<p><b>Se acceptă</b></p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 2. Domeniul de aplicare</b></p> <p>(1) Reglementările prezentei legi se aplică persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarilor publici, inclusiv cu statut special, persoanelor ce ocupă funcții cu statut special specifice apărării naționale, securității statului și ordinii publice, personalului de specialitate, precum și altui personal din autoritățile/instituțiile bugetare finanțate integral din bugetul de stat sau din bugetele locale, precum și pentru personalul Casei Naționale de Asigurări Sociale, denumite în continuare <i>unități bugetare</i>.</p>	<p><b>Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale</b></p>	1	La art.2 se propune excluderea numerotării unui singur alineat.	<p><b>Se acceptă</b></p>
	<p><b>Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene</b></p>	2	În vederea determinării exacte a câmpului de aplicare a noii Legi, în opinia MAEIE se dovedește necesară excluderea noțiunii de „alt personal”, cu indicarea expresă a listei exhaustive a categoriilor de angajați ai autorităților și instituțiilor bugetare finanțate integral din bugetul de stat sau din bugetele locale cu privire la care se aplică dispozițiile noii legi.	<p><b>Se acceptă</b> A fost modificată redacția articolului.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	3	<p>La art. 2 alin. (1) se va completa cu prevederea ce ține de aplicarea proiectului de lege, inclusiv asupra personalului de specialitate, de conducere și altor categorii de personal din autoritățile/instituțiile publice finanțate integral sau parțial din bugetul de stat care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică.</p> <p>Completarea este necesară reieșind din faptul că, în prezentul proiect lipsesc normele care ar reglementa salarizarea în sectorul învățământului profesional tehnic, care este finanțat integral din bugetul de stat prin comanda de stat, la fel cum sunt instituțiile de învățământ superior.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b></p> <p>Scopul proiectului de lege este stabilirea condițiilor de salarizare pentru angajații instituțiilor finanțate direct din bugetul de stat, cheltuielile cărora se reflectă la capitolul „cheltuieli de personal” și nu are implicații asupra personalului din instituții care activează în condiții de autogestiune, cu capacitatea de a acumula venituri suplimentare pentru asigurarea activității. Salarizarea angajaților din aceste instituții nu poate fi stabilită la nivelul celor asigurate din buget, dar să prevadă motivații financiare suplimentare în funcție de necesități și resursele câștigate.</p> <p>Luând în considerare că instituțiile care activează în condiții de autogestiune au statut de instituții publice și beneficiază de finanțare din bugetul de stat pentru serviciile prestate, Guvernul ar putea stabili și condiții minime de salarizare pentru angajații din aceste instituții, în volumul inclus în costul serviciilor oferite.</p> <p>Totodată, luând la bază existența unei instituții de învățământ profesional tehnic finanțate integral din bugetul de stat (din subordinea MAI), Anexa nr. 7 va ajustată corespunzător.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Congresul Autorităților Locale din Moldova	4	<p>Se propune de introdus un nou alineat (2), cu următorul cuprins:</p> <p>„(2) Valorile și elementele sistemului de salarizare conform prevederilor prezentei Legi reprezintă pentru autoritățile administrației publice locale standarde minime garantate de stat. Autoritățile administrației publice locale au dreptul să stabilească, în condițiile prezentei legi, sporuri, premii, ajutoare materiale din contul veniturilor proprii. Mărimile componentelor menționate sunt stabilite de autoritatea administrației publice locale executive, în baza unui Regulament aprobat de autoritatea administrației publice locale deliberative”.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Normele salariale prevăzute de prezentul proiect se propun a fi unice și obligatorii pentru toți angajații din instituțiile bugetare pentru a nu admite stabilirea diferențiată a salariilor în stat în funcție de capacitatea financiară individuală.</p>

<p><b>Articolul 3. Principiile sistemului unitar de salarizare</b></p> <p>(1) Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>supremația legii</i>, în sensul că drepturile salariale se stabilesc cu respectarea prevederilor prezentei legi;</li> <li>b) <i>nediscriminare, echitate și coerență</i>, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală;</li> <li>c) <i>ierarhizare</i>, în funcție de responsabilitatea, complexitatea și importanța activității desfășurate, stabilite în urma evaluării funcțiilor din sectorul bugetar;</li> <li>d) <i>transparență</i>, potrivit căruia mecanismul de stabilire a salariilor și al altor drepturi de natură salarială fac parte din categoria informațiilor de interes public;</li> <li>e) <i>salarizarea în raport cu performanța</i>, care presupune creșterea salariului pe orizontală, fără ca persoana să fie promovată, pe baza unui sistem de evaluare a performanței clar și obiectiv;</li> <li>f) <i>sustenabilitate financiară</i>, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul din unitățile bugetare cu respectarea cadrului de resurse prevăzut în bugetele componente ale bugetului public național.</li> </ul> <p>(2) Reglementările prezentei legi asigură:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) armonizarea sistemului de salarizare a personalului din unitățile bugetare cu importanța, răspunderea, complexitatea activității și nivelul studiilor necesare pentru desfășurarea activității;</li> <li>b) stabilirea salariilor de bază ca element principal al remunerației lunare;</li> <li>c) realizarea, în baza evaluării funcțiilor, a ierarhiei salariilor de bază atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu.</li> </ul>	<p><b>Congresul Autorităților Locale din Moldova</b></p>	<p>1</p>	<p>Se propune de introdus sintagma: „autonomie locală, care presupune dreptul și capacitatea efectivă a autorităților publice locale de a reglementa și gestiona, în condițiile prezentei legii, sub propria lor responsabilitate și în interesul public local, modul de salarizare la nivel local”.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Normele salariale prevăzute de prezentul proiect se propun a fi unice și obligatorii pentru toți angajații din instituțiile bugetare pentru a nu admite stabilirea diferențiată a salariilor în stat în funcție de capacitatea financiară individuală.</p>
---	--	----------	--	--

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii/ recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 4. Noțiuni de bază</b></p> <p>În înțelesul prezentei legi, se definesc următoarele noțiuni:</p> <p>a) <i>grup ocupațional</i> - grup de funcții corespunzătoare unui anumit domeniu de activitate și funcții comune tuturor domeniilor de activitate;</p> <p>b) <i>subgrup de funcții</i> - categorii de funcții caracteristice pentru un anumit grup ocupațional, grupate în corespundere cu un set de criterii care reflectă nivelul ierarhic, nivelul studiilor necesare, nivelul de complexitate a sarcinilor, nivelul de responsabilitate;</p> <p>c) <i>grilă de salarizare</i> - o formă de ierarhizare a salariilor de bază aferente funcțiilor și categoriilor de calificare. Grila de salarizare este structurată pe grade și clase de salarizare;</p> <p>d) <i>grad de salarizare</i> - un anumit nivel în cadrul grilei de salarizare, căruia îi corespunde un interval de clase de salarizare cu un set de coeficienți de salarizare și care acoperă un grup de funcții de valoare similară conform ierarhiei rezultată în urma evaluării funcțiilor, care realizează activități comparabile din punct de vedere managerial și/sau operațional;</p>	<p><b>Ministerul Apărării</b></p>		<p>Art.4 alineatul întâi lit.k) din proiect necesită a fi completat după sintagma "sectorul bugetar" cu cuvintele ", iar în cazul militarilor – solda lunară", avînd în considerare prevederile Legii cu privire la statutul militarilor.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Proiectul de lege oferă o definiție generală pentru salariul de bază/lunar utilizat în sectorul bugetar. Legea nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor reglementează noțiunea de „soldă lunară”, pentru personalul cu statut de militar, egalînd-o la salariul lunar și nu este necesar de a fi specificată această noțiune în cadrul general.</p>
	<p><b>Ministerul Economiei și Infrastructurii</b></p>	2	<p>La art.4 din proiect propunem de definit termenul „categorie de personal” (art.12 alin.(5) din proiect), precum și termenul „grup ocupațional sau categorie de funcții” (art.17 alin.(1) din proiect).</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Articolul 4 include noțiunea de „grup ocupațional”. Totodată, expresia „categoria de funcții” a fost substituită în proiectul de lege.</p>
	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b></p>	3	<p>la alin. (1), lit. c): Ținînd cont că din Legea nr. 847 din 14.02.2002 nu poate fi exclusă noțiunea de „grilă de salarizare”, deoarece acest element este unul de bază în sistemul de salarizare din sectorul real, care se aplică la mai mult de 550 de mii de salariați, propunem de modificat denumirea noțiunii „grila de salarizare” și respectiv a titlului anexei nr. 1.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Legea nr. 847/2002 definește grila de salarii ca diapazon de salarii în limitele căruia se stabilesc salariile de bază concrete, utilizată pe parcursul textului pentru sectorul bugetar.</p>
		4	<p>la lit. e) - după sintagma „rang diplomatic” de completat cu sintagma „grad didactic, grad de calificare” mai departe după text. Propunerea este în contextul excluderii unor abordări neuniforme pentru diferite categorii de angajați care dețin aceste grade.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>În proiect noțiunea este utilizată pentru a distinge sporurile în sume fixe pentru grade profesionale, care au un caracter onorific, oferite pentru profesionalism (Anexa nr.2). A nu se confunda cu grade/categoriile de calificare acordate în urma evaluării activității, care sunt parte a salariului de bază și pentru care se acordă clase majorate.</p>

<p>e) <i>grad profesional</i> – grad de calificare, grad militar (special), grad special și rang diplomatic acordat conform legislației în vigoare;</p> <p>f) <i>clasă de salarizare</i> - nivelul de poziționare distinctă a funcției în ierarhia generală a funcțiilor din grila de salarizare, căruia îi corespunde un coeficient de salarizare;</p> <p>g) <i>coeficient de salarizare</i> - o expresie numerică a clasei de salarizare. Pe baza coeficientului este calculat salariul de bază pentru fiecare funcție;</p> <p>h) <i>funcție similară</i> – funcție de același fel din cadrul aceleiași sau din altă unitate bugetară, care implică aceleași condiții de studii, nivel de responsabilitate, complexitate, vechime în muncă și condiții de muncă;</p> <p>i) <i>treaptă de salarizare</i> - nivelul salariului de bază al funcției raportat la vechimea în muncă;</p> <p>j) <i>salariu de bază</i> – element din partea fixă a remunerației lunare la care are dreptul personalul din unitățile bugetare, corespunzător clasei de salarizare stabilite, în funcție de categoria de calificare, vechime în muncă, nivelul instituției la care se prestează activitatea în corespundere cu anexele la prezenta lege;</p> <p>k) <i>salariu lunar</i> – retribuiția bănească care include salariul de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază corespunzător fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar;</p> <p>l) <i>registrul funcțiilor din sectorul bugetar</i> - un nomenclator de clasificare a funcțiilor în grupuri ocupaționale și subgrupuri, în funcție de specificul activității fiecărei funcții;</p> <p>m) <i>raport de compresie</i> – raport dintre valoarea minimă și valoarea maximă a salariului de bază din sectorul bugetar;</p>	<p>5</p>	<p>lit. h), definiția noțiunii „funcția similară”, în scopul excluderii confuziei în aplicarea normei, se recomandă a fi formulată într-o nouă redacție: „funcție similară - funcție de același fel din cadrul aceleiași sau din altă unitate bugetară, care implică același nivel de responsabilitate și complexitate.</p>	<p>Se acceptă Noțiunea a fost revizuită</p>
---	----------	---	---

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
n) valoarea de referință – valoare corespunzătoare coeficientului de salarizare 1 din grila de salarizare.				
<p><b>Articolul 5. Coordonarea implementării sistemului unitar de salarizare</b></p> <p>(1) Coordonarea procesului de implementare și evaluare a politicii statului în domeniul salarizării în sectorul bugetar ține de competența Ministerului Finanțelor.</p> <p>(2) Principalele funcții ale Ministerului Finanțelor în domeniu sunt:</p> <p>a) Coordonarea și monitorizarea implementării uniforme a sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar;</p> <p>b) Elaborarea/avizarea proiectelor de acte normative ce țin de salarizarea personalului din unități bugetare;</p> <p>c) Analiza propunerilor de modificare a grilei de salarizare, a ierarhiei funcțiilor din grupele ocupaționale și a altor elemente ale sistemului unitar de salarizare, cu atragerea, după caz, a specialiștilor din domenii corespunzătoare;</p> <p>(3) Orice proiect de act normativ ce implică modificarea condițiilor de salarizare în sectorul bugetar nu poate fi adoptat de către Parlament fără acceptul Guvernului.</p>	<p><b>Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene</b></p>	1	<p>Art. 5 alin. (2) din proiectul de Lege stabilește competențele Ministerului Finanțelor în domeniul sistemului unitar de salarizare.</p> <p>MAEIE precizează că în conformitate cu art. 7 lit. b) din Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern, Guvernul stabilește domeniile de activitate ale ministerelor. În acest context, domeniul de activitate și funcțiile de bază ale Ministerului Finanțelor au fost fixate în Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor, aprobat prin Hotărârea Guvernului cu nr. 696 din 30.08.2017.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Regulamentul Ministerului Finanțelor stabilește misiunea ministerului în domeniu, iar prin proiect sînt reglementate principalele funcții de bază.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
		2	<p>Alineatul (3) Procedura de elaborare, promovare și adoptare a proiectelor de legi, inclusiv a celor ce implică modificarea legilor în vigoare, este reglementată prin Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative. În consecință, în scopul evitării tautologiei juridice și conflictului de norme, în opinia MAEIE, alineatul (3) urmează a fi exclus din art. 5 al proiectului de Lege.</p>	Se acceptă
<p><b>Articolul 6. Sistemul de clasificare și evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar</b></p> <p>(1) Sistemul de clasificare și evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar are scopul de a sistematiza funcțiile generice din sectorul bugetar în grupuri ocupaționale și grupuri de posturi, în funcție de domeniul de activitate și de a stabili ierarhia acestora.</p> <p>(2) Evaluarea funcțiilor, incluse în Registrul funcțiilor din sectorul bugetar, ierarhizarea și echivalarea acestora în vederea stabilirii salariilor de bază, atât între grupuri ocupaționale, cât și în cadrul aceluiași grup, au la bază următoarele criterii generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) studii, cunoștințe și experiență;</li> <li>b) complexitate, creativitate și diversitate;</li> <li>c) conceptualizare și responsabilitate decizională;</li> <li>d) conducere, coordonare și supervizare;</li> <li>e) comunicare;</li> <li>f) condiții de muncă;</li> <li>g) efort fizic și mental.</li> </ul>	<p><b>Ministerul Justiției</b></p>	3	<p>La art.6 alin.(2) utilizarea cuvântului <i>conceptualizare</i> ca criteriu de evaluare a funcțiilor nu este potrivit or, potrivit Dicționarului explicativ <i>conceptualizarea</i> presupune transpunerea unei teorii în concepte.</p>	Se acceptă
	<p><b>Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene</b></p>	4	<p>Alineatul (2) din art. 6 al proiectului de Lege stabilește criteriile generale de evaluare a funcțiilor incluse în Registrul funcțiilor din sectorul bugetar. La litera f) este prevăzut criteriul „condițiile de muncă”. În opinia MAEIE, acest criteriu nu este suficient de bine definit pentru a permite aplicarea lui corectă în contextul evaluării unei funcții din sectorul bugetar.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Evaluarea posturilor în sectorul bugetar a fost efectuată în baza unei metodologii</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 7. Registrul funcțiilor din sectorul bugetar</b></p> <p>(1) Registrul funcțiilor din sectorul bugetar cuprinde 8 grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate bugetară, codificate cu litere, după cum urmează:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Administrație publică (A);</li> <li>2. Justiție (B);</li> <li>3. Apărare națională (C);</li> <li>4. Ordine publică și securitate a statului (D);</li> <li>5. Învățământ și cercetare (E);</li> <li>6. Cultură, tineret și sport (F);</li> <li>7. Asistență socială și sănătate (G);</li> <li>8. Funcții complexe (H).</li> </ol> <p>(2) Fiecare grup ocupațional cuprinde câteva subgrupuri de funcții, grupate în dependență de anumite caracteristici comune. Subgrupurile de funcții sunt codificate după litera aferentă grupului ocupațional și un număr de ordine corespunzător.</p> <p>(3) În fiecare subgrup de funcții sunt detaliate funcțiile care se încadrează în categoria respectivă, fiecare cu un cod numeric unic asociat.</p> <p>(4) Grupurile ocupaționale, subgrupurile de funcții și funcțiile din sectorul bugetar cuprinse în Registrul menționat în alin. (1), sunt detaliate în anexele nr.3-10 la prezenta lege.</p> <p>(5) Autoritatea publică responsabilă de gestionarea Registrului funcțiilor din sectorul bugetar este Ministerul Finanțelor.</p>	<p><b>Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului</b></p>	<p>1</p>	<p>La articolul 7, în opinia Ministerului instituirea Registrului funcțiilor din sectorul bugetar va crea conflicte normative, în partea ce ține de funcțiile publice, cu Clasificatorul unic al funcțiilor publice, aprobat prin Legea nr. 155 din 21 iulie 2011.</p>	<p><b>Se acceptă</b> Clasificatorul unic al funcțiilor publice și Registrul funcțiilor din sectorul bugetar vor activa concomitent, pentru scopurile create de legile respective.</p>

<p><b>Articolul 8.</b> Registrul de evidență a funcțiilor la nivel de unitate bugetară</p> <p>(1) Fiecare unitate bugetară întocmește <i>Registrul de evidență a personalului la nivel de unitate bugetară – în continuare Registrul de evidență</i>, care reflectă categoriile de funcții conform sistemului de codificare din Registrul funcțiilor menționat în art. 7.</p> <p>(2) <i>Registrul de evidență</i> cuprinde pentru fiecare post următoarele categorii de informații:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Elementele de identificare ale fiecărei persoane (nume, codul numeric personal)</li> <li>b) Data angajării/numirii în unitatea bugetară</li> <li>c) Codul și denumirea funcției în conformitate cu anexele la prezenta lege</li> <li>d) Gradul profesional și/sau categoria de calificare, după caz</li> <li>e) Vechimea în muncă și treapta de salarizare</li> <li>f) Clasa de salarizare și coeficientul de salarizare</li> <li>g) Salariul de bază determinat în condițiile prezentei legi</li> <li>h) Denumirea sporurilor și mărimea acestora</li> <li>i) Salariul lunar stabilit conform prevederilor legii</li> <li>j) Informații referitoare la timpul de muncă efectiv lucrat, perioada și cauzele de modificare/suspendare a raporturilor de muncă, etc.</li> </ol> <p>(3) Registrul de evidență se actualizează lunar și se utilizează la calcularea salariului lunar al personalului.</p> <p>(4) Formatul și modul de ținere a Registrului de evidență se aprobă de Guvern.</p>	<p><b>Ministerul Educației, Culturii și Cercetării</b></p>	<p>1</p>	<p>Considerăm necesară completarea art.8 cu prevederi ce țin de modalitatea de întocmire a registrului, care ar trebui să fie unul electronic și funcțional în baza unui și aceluiși soft pentru întregul sistem bugetar.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Proiectul de lege prevede obligația Guvernului de a stabili formatul și modul de ținere a Registrului (alin. (4)). Ministerul Finanțelor intenționează, pe termen mediu, de a veni cu o soluție tehnică privind ținerea acestui Registru. Totodată, nu se consideră indispensabilă menționarea acestui fapt în lege.</p>
<p><b>Articolul 9.</b> Grila de salarizare</p> <p>(1) Grila de salarizare din sectorul bugetar asigură stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție conform ierarhiei posturilor.</p>	<p><b>Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului</b></p>	<p>1</p>	<p>La articolul 9 alineatul (3), nu este clar rolul pe care îl va juca raportul de compresie în sistemul unitar de salarizare.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Stabilirea raportului de compresie în lege ar garanta menținerea echilibrului propus între cel mai mic și cel mai mare salariu de bază, fără a fi posibilă o eventuală intervenție în extinderea acestui raport</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p>(2) Grila de salarizare, cuprinsă în anexa nr.1 la prezenta lege, include grade, clase de salarizare și coeficienți de salarizare.</p> <p>(3) Raportul de compresie al salariilor de bază în sectorul bugetar constituie 1 la 15.</p>				prin majorări sporadice a claselor de salarizare între nivelele minim și maxim.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 10. Componentele salariului lunar</b></p> <p>(1) Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare, pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege, este constituit din:</p> <p>a) partea fixă, compusă din:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salariul de bază, corespunzător funcției deținute și categoriei de calificare sau vechimii în muncă, după caz;</li> <li>- sporul lunar pentru grad profesional;</li> <li>- spor lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic;</li> <li>- spor lunar pentru deținerea titlului onorific;</li> </ul> <p>b) partea variabilă, care cuprinde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sporul pentru performanță;- sporuri cu caracter specific.</li> </ul> <p>(2) Suplimentar la cele menționate în alineatul precedent, personalul unităților bugetare mai poate beneficia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile;</li> <li>- sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și/ sau pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus;</li> <li>- supliment pentru participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul unității bugetare în care este angajat;</li> <li>- premii unice.</li> </ul> <p>(3) Prin excepție de la prevederile alin. (1), salariul lunar al persoanelor cu funcții de demnitate publică și al personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se</p>	<p><b>Ministerul Justiției</b></p>	<p>1</p>	<p>La art. 10 alin. (1), inclusiv anexa nr. 2, nu se regăsește sporul pentru categoria de calificare, or, potrivit art. 39 din Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare, pentru funcționarii publici cu statut special sunt stabilite 3 categorii de calificare. Asimilarea noțiunilor de „grad special” și „categorie de calificare”, în versiunea propusă de autorul proiectului ca „grad profesional” este neînțemeiată atât timp cât legislația specială prevede aceste două categorii distincte, care sunt reglementate și se acordă diferit.</p> <p>La art. 10 alin. (2) pentru claritatea normei , recomandăm substituirea cuvintelor „mai poate beneficia” cu cuvintele „va beneficia după caz”.</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b></p> <p>În dependență de calificativul de evaluare obținut, angajaților din sistemul administrației penitenciare li se conferă gradul special, care este păstrat în proiectul de lege (Anexa nr. 2). În timp ce categoria de calificare a fost încorporat în salariul de bază.</p>
	<p><b>Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale</b></p>	<p>2</p>	<p>La art.10 alin (2) cuvintele „mai poate beneficia” se vor substitui cu cuvintele „beneficiaza, dupa caz.”.</p>	<p><b>Se acceptă.</b></p>
	<p><b>Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene</b></p>	<p>3</p>	<p>Actele normative naționale prin definiție nu pot fi incompatibile între ele. În consecință, MAEIE propună înlocuirea sintagmei cu expresia „dacă legile speciale nu prevăd altfel”.</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b></p> <p>Cuvântul „incompatibile” se referă la plăți, care prin acte speciale pot fi declarate incompatibile cu funcția deținută.</p> <p>Alineatul a fost reformulat.</p>
	<p><b>Ministerul Economiei și Infrastructurii</b></p>	<p>4</p>	<p>În art.10 alin.(1) lit. a) din proiect este prevăzut că, salariul de bază corespunde „funcției deținute și categoriei de calificare sau vechimii în muncă, după caz”, iar art.12 alin.(2) specifică că acesta se stabilește în raport cu „funcția deținută, categoria de calificare, vechimea în muncă sau treapta de salarizare în condițiile prezentei legi”. Astfel, considerăm necesar de corelat prevederile art.10 alin.(1) lit.a) cu prevederile art.12 alin.(2) din proiect.</p>	<p><b>Se acceptă.</b></p>
		<p>5</p>	<p>La art.10 alin.(2) cuvintele „mai poate beneficia” urmează a fi revăzute, în vederea evitării unor interpretări echivoce.</p>	<p><b>Se acceptă.</b></p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p>constituie din partea fixă și plățile enumerate la alin. (2) al prezentului articol, dacă acestea nu sunt declarate incompatibile prin legi speciale;</p> <p>(4) Termenele, periodicitatea și locul de plată a salariului personalului din unitățile bugetare se realizează în conformitate cu art.142 din Codul muncii.</p>	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b></p>	6	<p>În textul alin. (1) nu se regăsește sporul pentru categoria de calificare, or, potrivit art. 39 din Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare, pentru funcționarii publici cu statut special sînt stabilite 3 categorii de calificare. Asimilarea noțiunilor de „grad special” și „categorie de calificare”, în varianta propusă de autorul proiectului ca „grad profesional” este neîntemeiată, deoarece legislația specială prevede aceste două distincte categorii, care sînt reglementate și se acordă diferit.</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b> În dependență de calificativul de evaluare obținut, angajaților din sistemul administrației penitenciare li se conferă gradul special, care este păstrat în proiectul de lege (Anexa nr. 2). În timp ce categoria de calificare a fost încorporat în salariul de bază. Gradul profesional încorporează gradul special/militar, gradul de calificare și rangul diplomatic și nu categoria de calificare</p>
		7	<p>La alin. (2) cuvintele „mai poate beneficia” instituie o putere discreționară/arbitrară inadmisibilă a conducătorului autorității. Or, acordarea sporurilor prevăzute la liniuțele 1-3 nu poate fi obiectul unor aprecieri subiective, ci recompensă pentru prestarea muncii în condițiile în care salariatul beneficiază de acest spor. Doar sporul prevăzut la liniuța 4 „premier unice” poate fi obiectul unei decizii discreționare obiective. Astfel, propunem excluderea cuvintelor „mai poate beneficia” în raport cu sporurile prevăzute la liniuțele 1-3 din art. 10, alin. (2) al proiectului de lege.</p>	<p><b>Se acceptă.</b></p>
		8	<p>la alin. (4) considerăm necesar de redat integral textul prevederilor art. 142 din Codul muncii, fără a face trimitere la acest articol.</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b> Potrivit art. 55 din Legea nr. 100/2018, în cazul în care proiectul actului normativ cuprinde prevederi ce se regăsesc în alte acte normative în vigoare, se face trimitere expresă la actele normative care le conține. Trimiterea la normele altui act normativ se poate face la întregul său conținut, sau doar la o reglementare distinctă.</p>
		9	<p>Pentru a menține dreptul cadrelor didactice la plățile suplimentare în vigoare pentru dirigenție, de controlul caietelor să se țină cont la elaborarea actului normativ care va fi aprobat de Guvern, la compartimentul „sporuri cu caracter specific”.</p>	<p><b>Se acceptă.</b></p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Centrul Național Anticorupție	10	<p>Completarea articolul 10 din proiect, astfel alineatul (4) să devina alineatul (5), iar alineatul (4) sa fie expus in urmatoarea redactie:</p> <p>„(4) Exceptiile prevazute la alin.(3) nu se aplică persoanelor cu functie de demnitate publica din cadrul Centrului National Anticoruptie, Serviciul de Informatii și Securitate, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apararii, Serviciul de Protectie si Paza de Stat.”</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b>  Legea nr. 199/2010 nu stabilește condiții preferențiale pentru unele funcții de demnitate publică. Exercitarea funcției de demnitate publică se bazează pe principiile liberului consimțământ, exemplului personal și responsabilității. Astfel, și proiectul de lege oferă un tratament echitabil față de funcțiile de demnitate publică în partea ce ține de partea variabilă.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Congresul Autorităților Locale din Moldova	11	Art. 10 alin. (2) din Proiect se propune de completat cu sintagma: „- ajutor material; - spor suplimentar acordat prin deciziile consiliilor locale din venituri proprii”.	<b>Nu se acceptă.</b> Elaborarea proiectului de lege a fost însoțită de evaluarea impactului normelor propuse asupra bugetului public național, ce a fost condiționat de partenerii de dezvoltare. În această situație, orice intervenție ce ar duce la majorarea cheltuielilor de personal, ar cauza nesustenabilitatea acestei inițiative și ar elimina efectele pozitive asupra majorității categoriilor de angajați, pentru care legea este una favorabilă și de perspectivă.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 11.</b> Limitarea sporurilor ce formează partea variabilă a salariului lunar</p> <p>(1) Suma anuală a sporurilor incluse în partea variabilă a salariului lunar, nu va depăși:</p> <p>a) pentru autoritățile responsabile de administrarea veniturilor fiscale și vamale - 40 % din suma anuală a salariilor de bază stabilită la nivel de autoritate administrativă;</p> <p>b) pentru autoritățile publice din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice - 30% din suma anuală a salariilor de bază stabilită la nivel de autoritate publică;</p> <p>c) pentru alte autorități publice - 20% din suma anuală a salariilor de bază stabilite la nivel de autoritate publică</p>	<p><b>Cancelaria de Stat</b></p>	<p>1</p>	<p>Se consideră judicios ca sporurile incluse în partea variabilă la salariul lunar să fie unice pentru toate autoritățile publice, deoarece ierarhizarea în funcție de responsabilitate, complexitate și specificul activității desfășurate este stabilită în grila de salarizare. Astfel, se propune excluderea lit. a) și b) din alin. (1) al Art. 11 din proiect, în caz contrar se distorsionează conceptul de sistem unitar.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Stabilirea diferențiată a părții variabile pentru unele domenii de activitate în raport cu nivelul general este dictată de complexitatea și riscurile generate de desfășurarea activității în aceste domenii.</p>
	<p><b>Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale</b></p>	<p>2</p>	<p>Se considera oportun ca art.11 (1) lit.c) după cuvântul „alte” să fie completat cu cuvintele „unitati bugetare, inclusiv”, iar la lit. a) după cuvântul „vamale” de completat cu cuvintele „precum și pentru funcțiile de control în domeniul raporturilor de muncă securității și sănătății în muncă”. Aceasta va elimina factorul de corupere în sistemul de control. Totodată, consideram rational ca cifrele 40 și 30 de la lit.a) și b) la art.11 să fie substituite cu cifrele 30 și 25.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b> Conform art. 14 din Lega nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate, inspectoratul de stat este o structură organizațională care se constituie pentru exercitarea funcțiilor de supraveghere și control de stat în domeniile de activitate a ministerului. Funcția de inspector realizează sarcini în domeniul executării funcțiilor de control și de inspectare în aceste subdomenii. În urma evaluării posturilor, specificul activității de control a fost luat în considerare la poziționarea postului în ierarhie și, respectiv, la stabilirea clasei de salarizare. În plus, propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene	3	MAEIE consideră necesară includerea instituțiilor serviciului diplomatic la alineatul (1) litera b). În acest context, MAEIE notează că specificul activității personalului serviciului diplomatic presupune factori de risc sporit în contextul activității în afara teritoriului Republicii Moldova	<p><b>Nu se acceptă</b>  Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.  În plus, angajații serviciului diplomatic, pe lângă salariile stabilite conform legii, beneficiază de indemnizații neimpozabile pentru întreținere, inclusiv și pentru membrii familiilor.  Potrivit art. 27 din Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic, la stabilirea cuantumului indemnizației în valută străină se ține cont de funcție, coșul minim de consum din statul acreditat, de gradul de risc și de condițiile climaterice ale acestui stat.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Economiei și Infrastructurii	4	Considerăm necesar de reconsiderat conținutul art.11 din proiect, deoarece nu corespunde principiului echității, coerenței și nediscriminării, prevăzut la art.3 alin.(1) lit.b) din proiect, iar sporurile incluse în partea variabilă a salariului lunar necesită să fie unice pentru toate autoritățile publice, deoarece ierarhizarea în funcție de responsabilitatea, complexitatea și importanța activității desfășurate este stabilită în grila de salarizare, cuprinse în anexa nr. 1 și anexa nr.3 din proiect.	<b>Nu se acceptă</b> Stabilirea diferențiată a părții variabile pentru unele domenii de activitate în raport cu nivelul general este dictată de complexitatea și riscurile generate de desfășurarea activității în aceste domenii.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	6	La art. 11, alin. (1), litera c) de prevăzut pentru domeniul educației și științei partea variabilă a salariilor de bază în valoare de 30 %.	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii. În plus, proiectul de lege asigură angajaților din domeniul educației și științei o creștere considerabilă în raport cu angajații din alte domenii.
	Consiliul Concurenței	7	La art. 11 alin. (1) lit. a) din proiect după sintagma „fiscale și vamale” urmează a fi completat cu sintagma „din domeniul concurenței”.	<b>Nu se acceptă</b> Norma specială a fost exclusă
	Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale	8	Completarea cu un alineat nou cu următorul cuprins: „(2) Alte plăți care formează partea variabilă a salariului lunar să fie formate din economiile mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pe anul respectiv pe autoritate, disponibile după efectuarea platilor conform art. 10 și art. 11 alin. (1). Alte plăți care formează partea variabilă a salariului lunar nu se acordă angajaților care, pe parcursul perioadei de gestiune, au fost sancționați disciplinar. În cazul în care instanța de judecată anulează actul administrativ de sancționare a angajatului, plățile se acordă în modul stabilit.”	<b>Nu se acceptă</b> Componentele părții variabile sunt delimitate în lege, iar sporurile cu caracter specific vor fi stabilite de Guvern, în conformitate cu art. 17 din proiectul de lege.
	Congresul Autorităților Locale din Moldova	9	De asemenea prevederile din lit. a) și b) nu chiar corespund principiului nediscriminării, echității și coerenței proclamat la art. 3 din Proiect, ar trebui o cotă procentuală maximală unică pentru sporuri ce formează partea variabilă.	<b>Nu se acceptă</b> Stabilirea diferențiată a părții variabile pentru unele domenii de activitate în raport cu nivelul general este dictată de complexitatea și riscurile generate de desfășurarea activității în aceste domenii.
		10	Articolul 11 se propune de completat cu alineatul (2), cu următorul cuprins: „(2) Prin derogare de la prevederile alin. (1) lit. c), autoritățile administrației publice locale pot majora, din venituri proprii, suma sporurilor până la 100 % din suma anuală a salariilor de bază stabilite la nivel de autoritate publică”.	<b>Nu se acceptă</b> Normele salariale prevăzute de prezentul proiect se propun a fi unice și obligatorii pentru toți angajații din instituțiile bugetare pentru a nu admite stabilirea diferențiată a salariilor în stat în funcție de capacitatea financiară individuală.



Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
(6) Perioada în care persoanele au ocupat funcțiile prevăzute la alin. (5), constituie vechime în muncă legate de profilul de activitate (specialitate).	<b>Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene</b>	5	La art. 12 alineatul (7) MAEIE propune inserarea în prima frază a alineatului (7), după cuvintele „vechime în muncă”, a sintagmei „calculate conform legislației în vigoare”. Concomitent, sintagma „legată de profilul de activitate (specialitate)” urmează a fi eliminată.	<b>Se acceptă</b> Articolul a fost reformulat. Se propune oferirea dreptului Guvernului de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de salarizare în funcție de categorii de angajați.
(7) Treptele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă legată de profilul de activitate (specialitate) sunt: a) Treapta I – de la 0 la 2 ani – îi corespunde clasa de salarizare indicată pentru funcția respectivă conform anexelor nr. 3-10 la prezenta lege.	<b>Ministerul Educației, Culturii și Cercetării</b>	6	Pentru a exclude orice echivoc și dificultate în stabilirea vechimii în muncă a angajaților, este necesar de a completa art. 12 cu norme clare în ceea ce privește mecanismul de determinare și calculare a vechimii în muncă.	<b>Se acceptă</b> Articolul a fost reformulat. Se propune oferirea dreptului Guvernului de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de salarizare în funcție de categorii de angajați.
b) Treapta II – de la 2 la 5 ani – se adaugă 2 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.		7	La alin. (10), remarcăm că sintagma „beneficiază de salariul de bază determinat în condițiile legii” nu este suficient de clară sub aspectul funcțiilor avute în vedere, astfel sugerăm reformularea corespunzătoare a textului.	<b>Se acceptă</b> Alineatul a fost reformulat
c) Treapta III - de la 5 la 10 ani – se adaugă 3 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.	<b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b>	8	la alin. (7) se propune extinderea numărului de clase în raport cu vechimea în muncă de la o treaptă la altă treaptă cu 2 clase, respectiv: la lit. c) cifra „3” de substituit cu cifra „4”; la lit. d) cifra „4” de substituit cu cifra „6”; la lit. e) cifra „5” de substituit cu cifra „8”; la lit. f) cifra „6” de substituit cu cifra „10”.	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.
d) Treapta IV – de la 10 la 15 ani – se adaugă 4 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.		9	Propunem completarea alin. (7) cu următorul text: „Modul de stabilire a vechimii în muncă se aprobă de Guvern.”	<b>Se acceptă</b> Articolul a fost reformulat. Se propune oferirea dreptului de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de salarizare în funcție de categorii de angajați Guvernului.
e) Treapta V – de la 15 la 20 de ani – se adaugă 5 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I. f) Treapta VI – peste 20 de ani – se adaugă 6 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.		10	La alin. (9) pentru a menține în domeniul educației specialiștii cu studii medii, cărora li se pot stabili condiții pentru obținerea studiilor superioare, se propune diminuarea nivelului de clase, cu 3 clase succesiv față de cele 5 clase propuse în proiect.	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
(8) Salariul de bază se calculează prin înmulțirea valorii de referință stabilite pentru coeficientul de salarizare 1,00 cu coeficienții de salarizare corespunzători claselor de salarizare pentru funcția respectivă, luând în considerare treapta de salarizare, cu rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului.		11	La alin. (11) pentru personalul din partea stângă a Nistrului se propune majorarea cu 5 clase, similar condițiilor de majorare a numărului de clase stabilite pentru militari.	<b>Nu se acceptă</b> Condițiile de activitate în instituțiile bugetare din partea stângă a Nistrului nu sînt similare activităților de asigurare a regimului de încetare a focului și a securității în zona de conflict.
(9) Persoanele care nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției beneficiază de salariul de bază prevăzut de prezenta lege pentru aceste funcții, diminuat cu 5 clase de salarizare succesive.	<b>Ministerul Afacerilor Interne</b>	12	Suplimentar la alin.(11) se propune substituirea sintagmei „or. Dubăsari și or. Bender” cu sintagma „r-nul Dubăsari și mun. Bender” în vederea respectării art. 8 din Legea nr. 764/2001 privind organizarea administrativ-teritorială a Republicii Moldova, potrivit căruia orașului Bender i-a fost atribuit statut de municipiu, iar conform anexei.1 din aceeași lege, raionului Dubăsari îi este atribuit orașul-reședință Cocieri.	<b>Se acceptă parțial</b> În baza Legii nr. 764/2001 a fost modificat orașul Bender în municipiu.
(10) Persoanele care ocupă funcții de vicepreședinte, adjunct, locțiitor, cu excepția funcțiilor care se regăsesc expres în anexele nr. 3-10, beneficiază de salariul de bază determinat în condițiile legii, diminuat cu 4 clase de salarizare succesive.	<b>Avocatul Poporului</b>	13	Pornind de la principiul constituțional al egalității tuturor în fața legii (art. 16 din Constituție), considerăm nejustificat faptul ca, potrivit art. 12, alin. (4) din proiect, pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior nu se ia în calcul vechimea în serviciul public. Considerăm oportun de a introduce în proiectul de lege prevederi potrivit cărora vechimea în munca să fie aplicabilă categoriei de funcționari publici de conducere de nivel superior, cu eventuala încadrare într-o clasă de salarizare inferioară în vederea neadmiterii unui decalaj excesiv între salariile funcționarilor publici de conducere și funcționarii publici de conducere de nivel superior.	<b>Nu se acceptă</b> Aplicarea normei cu vechime în muncă la personalul de conducere de nivel superior ar presupune, în unele cazuri, clase cu depășirea clasei superioare de 130, sau a claselor stabilite pentru conducătorul ierarhic superior.
(11) Personalul unităților bugetare din partea stângă a Nistrului, din satul Varnița al raionului Anenii Noi și din satele Copanca și Hagimus ale raionului Căușeni, din or. Dubăsari și or. Bender, beneficiază de salariul de bază				

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p>determinat în condițiile legii, majorat cu 4 clase de salarizare succesive.</p> <p>(12) Personalul care desfășoară activitate în cadrul delegației Republicii Moldova în Comisia Unificată de Control, pe perioada activității în cadrul delegației, beneficiază de salariul de bază determinat în condițiile legii, majorat cu 2 clase de salarizare succesive.</p>	<p>Congresul Autorităților Locale din Moldova</p>	<p>14</p>	<p>Art. 12 alin. (7) din Proiect se propune în următoarea redacție:          „(7) Treptele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă legată de profilul de activitate (specialitate) sunt:          a) Treapta I – de la 0 la 2 ani – îi corespunde clasa de salarizare indicată pentru funcția respectivă conform anexelor nr. 3-10 la prezenta lege.          b) Treapta II – de la 2 la 5 ani – se adaugă 2 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.          c) Treapta III - de la 5 la 10 ani – se adaugă 4 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.          d) Treapta IV – de la 10 la 15 ani – se adaugă 6 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.          e) Treapta V – de la 15 la 20 de ani – se adaugă 8 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.          f) Treapta VI – de la 20 la 25 de ani – se adaugă 10 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.          g) Treapta VII – de la 25 la 30 de ani – se adaugă 12 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.          I) Treapta VII – de la 30 la 35 de ani – se adaugă 15 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.”</p>	<p><b>Nu se acceptă</b>          Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.</p>
	<p>Consiliul Concurenței</p>	<p>15</p>	<p>Autorul urmează să stabilească în proiect criteriile clare de determinare a profilului de activitate (specialitate), care constituie vechime în muncă.</p>	<p><b>Se acceptă</b>          Articolul a fost reformulat. Se propune oferirea dreptului de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de salarizare în funcție de categorii de angajați Guvernului.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 13. Sporul lunar pentru grad profesional</b></p> <p>(1) Sporul lunar pentru grad profesional se plătește în mărimile specificate în anexa nr.2;</p> <p>(2) Sporul lunar prevăzut în alin. (1) se plătește pentru timpul efectiv lucrat.</p>	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b></p>	<p>1</p>	<p>Conform prevederilor proiectului Legii, gradul profesional se asimilează cu noțiunea de „grad special” care se acordă funcționarilor publici cu statut special în condițiile Legii nr. 300/2017. Aflarea salariatului în concediu anual sau cel medical nu îl privează de acest grad obținut în condițiile legii și, prin urmare, achitarea lui doar pentru timpul efectiv lucrat este inadmisibilă.</p> <p>În condițiile propuse de autor, se diminuează nejustificat drepturile salariaților, în situația în care în prezent menținerea salariului mediu pentru perioada incapacității temporare de muncă constituie 100% din salariul lunar. Acest fapt va duce la diminuarea garanțiilor sociale existente, iar persoana care și-a pierdut capacitatea de muncă în exercitarea serviciului pentru perioada tratamentului, va primi remunerație mai mică, situație ce va descuraja personalul să-și îndeplinească corespunzător atribuțiile de serviciu, care, de altfel, presupun expunerea permanentă la un risc eminent pentru viața și sănătatea personală.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Salariul angajaților din sectorul bugetar se achită după timpul efectiv lucrat, inclusiv și toate componentele salariale. În situația când pentru unele zile nelucrătoare se garantează o remunerație medie, aceasta include și sporul pentru grad special.</p>
<p><b>Articolul 14. Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic</b></p> <p>(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific se acordă:</p> <p>a) în mărime de 1100 lei, cercetătorilor științifici care activează în organizații din sfera științei și inovării și personalului științifico-didactic din învățământul superior care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar, și/sau titlul științific de profesor cercetător;</p>	<p><b>Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale</b></p> <p><b>Ministerul Educației, Culturii și Cercetării</b></p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>La art.14 alin.(1) lit. c) după cuvintele „domenii de activitate” se completează cu cuvintele , inclusiv din autoritățile publice”,</p> <p>La art. 14 alin. 1, lit. b), după sintagma „profesor cercetător”, se completează cu sintagma „și personalului managerial și/sau didactic care dețin titlu științific de doctor în științe din învățământul profesional tehnic”.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Norma în redacția prevăzută deja presupune desfășurarea activității respective în toate unitățile bugetare</p> <p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Cuantumul sporului este diferențiat între cercetători științifici din organizații din sfera științei și inovării, personalul științifico-didactic din învățământul superior, pentru care cercetările științifice constituie activitatea de bază de alte categorii de personal, care , la buna voință desfășoară activitate științifică.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p>b) în mărime de 600 lei, cercetătorilor științifici care activează în organizații din sfera științei și inovării și personalului științifico-didactic din învățământul superior care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar, și/sau titlul științific de conferențiar cercetător;</p> <p>c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b) pentru personalul din alte domenii de activitate care dețin titlu științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției și care desfășoară muncă științifico-metodică în specialitate.</p>		3	<p>La alin. (1) lit. c), solicităm menținerea cuantumului în mărime de 100% pentru personalul din alte domenii de activitate care deține titlu științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției și care desfășoară munca științifico-metodică în specialitate, deoarece ei sunt obligați să corespundă acelorași standarde științifice și să raporteze egal referitor la activitatea sa științifică.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Cuantumul sporului este diferențiat între cercetători științifici din organizații din sfera științei și inovării, personalul științifico-didactic din învățământul superior, pentru care cercetările științifice constituie activitatea de bază de alte categorii de personal, care, la buna voință desfășoară activitate științifică.</p>
<p>(2) Sporul în cauză se stabilește anual, în baza aprecierii pozitive de către conducerea unității bugetare a raportului privind rezultatele activității științifice desfășurate de persoana cu titlul științific în anul precedent.</p> <p>(3) Sporul pentru titlu științific sau științifico-didactic se acordă proporțional timpului lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei sarcini didactice și nu se majorează în cazul muncii prin cumul în afara orelor de program.</p>		4	<p>Alin. (3) urmează a fi exclus ori titlu științific a fost acordat în baza rezultatelor activității științifico-didactice și calitatea activității metodice, didactice și științifice a unei persoane cu titlu științific rămâne aceeași indiferent care este norma didactică. Norma respectivă nu stimulează personalul din instituțiile de învățământ superior în vederea obținerii titlurilor științifice. Totodată, Codul Educației Nr. 152/2014 la art. 132 pct. (3) prevede expres că pentru ocuparea unei funcții științifico-didactice în învățământul superior este necesară obținerea unei calificări de nivelul 8 ISCED - studii superioare de doctorat. În condițiile în care norma respectivă nu stimulează obținerea titlurilor științifice devine neatractivă cariera în instituțiile superioare de învățământ.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> În cazul realizării muncii prin cumul statul va consuma resurse pentru aceeași plată salarială acordată atât la locul de bază a salariatului, cât și la locul cumulat. Această normă este preluată din legislația actuală și va avea un impact financiar suplimentar, care nu a fost evaluat.</p>
	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b></p>	5	<p>La art. 14, alin. (1) din proiect se propune acordarea sporului pentru deținerea titlului științific doar pentru angajații ce desfășoară muncă științifico-metodică. Considerăm o atare abordare nejudicioasă, care descurajează persoanele să obțină titlul științific în domeniul în care activează, ridicându-și astfel nivelul de pregătire profesională prin efectuarea unei cercetări științifice aprofundate în specialitatea sa.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Norma din alin. (2) oferă posibilitatea de abeneficia de spor și pentru angajații din alte domenii de activitate. Cuantumul sporului este diferențiat între cercetători științifici din organizații din sfera științei și inovării, personalul științifico-didactic din învățământul superior, pentru care cercetările științifice constituie activitatea de bază de alte categorii de personal, care, la buna voință desfășoară activitate științifică.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
		6	<p>Propunem să fie majorat cuantumul sporului pentru grad științific.</p> <p>Prin urmare, la art. 14, alin. (1), lit. a) de substituit cifra „1100” cu cifra „2000”, iar la lit. b) de substituit cifra „600” cu cifra „1200”.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
		7	La alin. (3) considerăm oportun, de a exclude prevederea neacordării sporului pentru munca în cumul după orele de program, este dreptul angajatului să practice activitate care va prezenta în rezultat un raport despre activitatea științifică efectuată după orele de program.	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>În cazul realizării muncii prin cumul statul va consuma resurse pentru aceeași plată salarială acordată atât la locul de bază a salariatului, cât și la locul cumulat. Această normă este preluată din legislația actuală și va avea un impact financiar suplimentar, care nu a fost evaluat.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 15. Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific</b></p> <p>(1) Sporul pentru titlu onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează:</p> <p>a) „al poporului”, „Maestru în Artă” – în mărime de 200 lei;</p> <p>b) „... emerit”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru emerit al sportului” – în mărime de 100 lei;</p> <p>c) „Maestru internațional al sportului” (mare maestru la jocuri de șah, dame) – în mărime de 50 lei;</p> <p>d) „Maestru al sportului” – în mărime de 30 lei.</p> <p>(2) Sporul pentru titlu onorific se plătește în sumă fixă doar la locul de muncă de bază și se stabilește pentru un singur titlu, cel mai înalt, cu condiția exercitării unei funcții corespunzătoare profilului.</p>	<p><b>Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale</b></p>	<p>1</p>	<p>Considerăm oportun de revăzut cuantumul sporului pentru titlu onorific prevăzut la art.15. Acest spor a fost stabilit prin Legea nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 și în toată această perioadă de timp nu a fost modificat.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.</p>
	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b></p>	<p>2</p>	<p>La art. 15. În contextul prevederilor art. 11 din Legea nr. 1123 din 30.07.1992, considerăm necesar să fie completată lista titlurilor onorifice cu pozițiile care lipsesc. Totodată, se propune de majorat cuantumul sporului pentru titlurile onorifice de 2,5 ori.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.</p>
	<p><b>Ministerul Educației, Culturii și Cercetării</b></p>	<p>3</p>	<p><b>La art. 15 alin. (1) lit. a)</b> pentru corelare cu prevederile Legii nr.1123-XII din 30 iulie 1992 cu privire la distincțiile de stat ale Republicii Moldova (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.161, art.1248), cu modificările ulterioare, recomandăm înlocuirea sintagmei „al poporului” cu sintagma „Artist al Poporului”. Referitor la sporurile pentru de titlurile onorifice specificate în același articol, relevăm că, cuantumul acestora trebuie să fie stabilite reieșind din situația economică reală din țară dar și ținând cont de efortul depus, rezultatele obținute și plus valoarea pe care o aduc Republicii Moldova deținătorii acestor titluri.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b> Denumirea titlului a fost modificată. Propunerea de modificare a cuantumurilor nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Economiei și Infrastructurii	4	<p>În scopul corelării denumirilor titlurilor onorifice cu Clasificația Sportivă Unică a Republicii Moldova, considerăm oportun de expus art.15 alin.(1) lit.c) din proiect în următoarea redacție:</p> <p>„c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Mare Maestru Internațional” – în mărime de 50 lei;”. Propunem de completat art.15 alin.(1) din proiect cu lit.e) cu următorul cuprins:</p> <p>„e) „Maestru în tehnologia informației și comunicații - în mărime de 20% din salariul de bază”. Relatăm că, suplimentul lunar, propus la art.15 alin.(1) lit.e), este prevăzut în art.12 din Convenția colectivă la nivelul ramurii Tehnologiei Informației și Comunicațiilor pentru anii 2016-2019 din 18 aprilie 2016 (Monitorul Oficial, 2016, nr.151-155, art.992), iar potrivit art.4 lit.g) din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, convențiile colective fac parte din legislația muncii.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b> La litera c) titlul sporului a fost modificat.</p>
		5	<p>Considerăm binevenit de prevăzut în art.15 din proiect și un spor lunar pentru deținerea titlului onorific „Meritul civic” și „Gloria muncii”.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 16. Sporul pentru performanță</b></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 la nivel de unitate bugetară.</p> <p>(3) Sporul pentru performanță se acordă lunar conform performanței individuale obținute și se achită concomitent cu salariul;</p> <p>(4) Sporul pentru performanță nu se acordă persoanelor care au desfășurat o activitate de serviciu necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar.</p> <p>(5) Modul de stabilire a sporului pentru performanță se aprobă de Guvern.</p>	<p><b>Ministerul Economiei și Infrastructurii</b></p>	<p>1</p>	<p>Art.16 din proiect conține prevederi privind sporul pentru performanță în valoare de 10%. Menționăm, că Nota informativă la proiect nu conține careva argumentări economico- financiare pentru stabilirea cuantumului enunțat. Astfel, întru respectarea prevederilor art.30 alin.(1) lit.e) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, considerăm necesar de invocat argumentele corespunzătoare în Nota informativă.</p>	<p><b>Se acceptă</b></p> <p>Idea generală a conceptului este de a stabili raportul dinre partea fixă și partea variabilă a salariului în mărime de 80/20, din care 10 % va constitui performanța i alte 10 % - alte sporuri cu caracter specific. Dat fiind prin aplicarea legii se vor anula un șir de sporuri actuale, este necesar de menținut o limită rezonabilă penru aceste sporuri și în legea nouă.</p>
	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b></p>	<p>2</p>	<p>Pentru excluderea inechităților urmează de introdus un alineat nou prin care să fie stabilit cuantumul maxim concret al stimulării pentru nivelul performanței individuale a personalului unităților bugetare. Concomitent se propune de majorat fondul pentru alocarea sporului pentru performanță de la „10%” pînă la „20%”, deoarece cuantumul total al sporurilor în proiectul de lege reduce valoarea netă a salariilor.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.</p>
		<p>3</p>	<p>La alin. (4) după cuvîntul „disciplinar” se va completa cu sintagma „în luna de referință”. Recomandarea vizată se argumentează prin intenția de a limita aplicarea restricției vizate pentru perioada lunii aplicării sancțiunii disciplinare, deoarece conform prevederilor art. 60 din Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, termenul de producere a efectelor privind sancțiunea disciplinară variază de la 3 la 9 luni.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b></p> <p>Redacția a fost modificată pentru a stabili o claritate referitor la perioada de acțiune a sanțiunii disciplinare.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Congresul Autorităților Locale din Moldova	4	La articolul 16 din Proiect: alineatul (2) se propune de completat, în final, cu sintagma: „, iar în cazul autorităților administrației publice locale - în limita a 50 %”. alin. (5) se propune în următoarea redacție: „(5) Modul de stabilire a sporului pentru performanță se aprobă de Guvern, care servește ca bază pentru aprobarea modului respectiv de către autoritățile administrației publice locale deliberative.”.	<b>Nu se acceptă</b> Actul care va stabili modul de acordare a sporului pentru performanță, aprobat de Guvern, va recomanda, concomitent, și autorităților publice locale de aproba acte normative proprii pentru implementarea normei respective.
Articolul 17. Sporuri cu caracter specific  (1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia și de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de funcții cu respectarea limitei prevăzute în art. 11 și în modul stabilit de Guvern.	Ministerul Justiției	1	La art. 17 cuvântul „poate” propunem a fi exclus, pentru claritatea normei.	<b>Se acceptă</b>
	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene	2	MAEIE consideră necesară stabilirea expresă în lege a tuturor categoriilor de sporuri de care pot beneficia angajații autorităților și instituțiilor bugetare finanțate integral din bugetul de stat sau din bugetele locale și a condițiilor de acordare a sporurilor respective.	<b>Nu se acceptă</b> Autorul este în dificultate de a stabili toate tipurile de sporuri specifice diferitor domenii de activitate, acestea urmînd a fi detaliate, de comun acord cu ministerele, în actul normativ menționat.
Articolul 18. Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile  (1) Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește, în funcție de gradul de nocivitate a lucrărilor îndeplinite, conform rezultatelor atestării locurilor de muncă, corespunzător cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții.  (2) Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă, precum și mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc de Guvern.	Ministerul Justiției	1	La art. 18 alin. (2), pe de o parte este prevăzut că lista-tip a lucrărilor și a locurilor de muncă, precum și mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc de Guvern, iar pe de altă parte la alin. (1) este indicat că acest spor se stabilește în rezultatul atestării locurilor de muncă. Considerăm, că în cazul în care Guvernul aprobă o listă-tip, nu va fi necesar atestarea lucrărilor și locurilor respective.	<b>Nu se acceptă</b> Gradul de nocivitate din tipurile de lucrări și locurilor de muncă poate fi diferit în cadrul aceluiași tip. Astfel, pentru a diferenția nocivitatea și sporul de compensare, urmează a fi păstrat mecanismul actual de atestare a locurilor de muncă.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	2	La art. 18, alin. (2), este prevăzut că lista-tip a lucrărilor și a locurilor de muncă, precum și mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc de Guvern, iar la alin. (1) este menționat că acest spor se stabilește în rezultatul atestării locurilor de muncă. Considerăm, că în cazul în care Guvernul aprobă o listă-tip, nu va fi necesar atestarea lucrărilor și locurilor respective.	Nu se acceptă Gradul de nocivitate din tipurile de lucrări și locurilor de muncă poate fi diferit în cadrul aceluiași tip. Astfel, pentru a diferenția nocivitatea și sporul de compensare, urmează a fi păstrat mecanismul actual de atestare a locurilor de muncă.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p>Articolul 19. Sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus</p> <p>(1) Pentru munca suplimentară, personalul unităților bugetare are dreptul la:</p> <p>a) spor pentru orele prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului;</p> <p>b) spor pentru munca de noapte;</p> <p>(2) Sporul pentru orelor prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se efectuează în modul, condițiile și mărimile reglementate de art. 103-105, 157 și 158 ale Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003.</p> <p>(3) Prevederile alineatului (2) nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.</p> <p>(4) Personalul, care potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor în mărime de 50% din salariul de bază pe unitate de timp, în condițiile stabilite în art.103 și art.159 ale Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003.</p>	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b></p>	<p>1</p>	<p>Se propune de exclus din alin. (2) cifrele "103-105," întrucât art. 103-105 din Codul muncii reglementează modul și condițiile de atragere la muncă de noapte și la muncă suplimentară și nu condițiile de retribuire a muncii suplimentare și a muncii prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Norma din alineatul (2) se referă nu doar la zilele de sărbătoare nelucrătoare, dar și la orele lucrate extraprogram, reglementate de art. 103-105 din Codul muncii.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
		2	Prevederile alin. (3) în redacția actuală vin în contradicție cu prevederile art. 157 alin. (1), art. 158 alin. (1) și art. 971 din Codul muncii. Prin urmare, se propune reformularea alin. (3) și expunerea lui în următoarea redacție: "(3) Sporul prevăzut de alineatul (2) nu se achită în cazul cumulului de profesii (funcții) în cadrul aceleiași unități pentru profesia (funcția) cumulată".	Se acceptă
<p><b>Articolul 20.</b> Supliment pentru participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul unității bugetare în care este angajat</p> <p>(1) Personalul din unitățile bugetare, în baza unui contract individual de muncă distinct, în afara orelor de program, poate participa în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență, în conformitate cu cadrul normativ special în vigoare și ținând cont de situațiile de incompatibilitate cu funcția deținută, reglementate prin legi speciale.</p> <p>(2) Mărimea concretă, condițiile de acordare a suplimentului pentru participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență și categoriile de personal care pot beneficia de acesta se stabilesc de Guvern.</p>	<b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b>	1	Reieșind din titlul art. 20, acesta urmează să reglementeze suplimentul pentru participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul unității bugetare în care este angajat salariatul și nu modalitatea de participare a personalului din unitățile bugetare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență. Luând în considerare cele expuse, este necesar ca alin. (1) (stabilește modalitatea de participare a personalului din unitățile bugetare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență) să fie exclus din art. 20, întrucât acesta nu face parte nici din obiectul de reglementare al legii, nici din obiectul de reglementare al articolului vizat.	Se acceptă Articolul a fost reformulat
	<b>Congresul Autorităților Locale din Moldova</b>	2	La art. 20 din Proiect, alineatul (2) este efectiv o delegare legislativă Guvernului, contrar prevederilor constituționale.	Nu se acceptă
		3	La art. 20 din Proiect, alineatul (2) se propune de completat, în final, cu sintagma: „care poartă caracter de recomandare pentru autoritățile administrației publice locale”.	Nu se acceptă Actul care va stabili modul de acordare a sporului pentru performanță, aprobat de Guvern, va recomanda, concomitent, și autorităților publice locale de aproba acte normative proprii pentru implementarea normei respective.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 21. Premii unice</b></p> <p>(1) Personalul unităților bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pe anul respectiv, dar nu mai mult de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară.</p> <p>(2) Cuantumul premiului unic în fiecare caz în parte nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate.</p>	<p><b>Ministerul Apărării</b></p>	<p>1</p>	<p>Art. 21 alin.(1) cifra de "2%" se substituie cu "6%". Dat fiind faptul că economiile se formează din funcțiile vacante care constituie în mediu 10-12 %.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b> Limita a fost majorată pînă la 5 %</p>
	<p><b>Ministerul Justiției</b></p>	<p>2</p>	<p>La art.21 propunem de a exclude din alin. (1) a limitei de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară, utilizată în scopul acordării premiilor unice personalului. Or, considerăm ca fiind nejustificată intenția autorului proiectului de a limita utilizarea economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pentru anul respectiv la plata premiilor unice personalului din unitatea bugetară respectivă. Subsidiar atenționăm că, pentru plata premiilor unice nu vor fi necesare cheltuieli suplimentare din bugetul de stat, acestea fiind integral achitate din contul economiilor mijloacelor pentru retribuirea muncii. În context, considerăm oportun de a lăsa la latitudinea autorității utilizarea economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii în scopul acordării personalului unității a premiilor unice, cuantumul căruia este unic în fiecare caz în parte și care potrivit alin. (2) art.21 din proiect nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b> Limita a fost majorată pînă la 5 %</p>
	<p><b>Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale</b></p>	<p>3</p>	<p>La art.21 alin.(1) sintagma „dar nu mai mult de 2 % din fondul anual de Salarizare la nivel de unitate bugetara” se Propune de a se substitui cu sintagma „al caror cuantum, in fiecare caz, nu va depasi salariul de functie al salariatului premiat”.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b> Limita a fost majorată pînă la 5 %</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Economiei și Infrastructurii	4	Cuvintele „dar nu mai mult de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de autoritate bugetară”, expuse la art.21 alin.(1) din proiect, necesită a fi excluse, deoarece stabilirea unui plafon de 2% din fondul anual de salarizare pentru plata premiei unice este neargumentat. Considerăm oportun de prevăzut în articolul respectiv o normă prin care să se reglementeze că, premia unică se plătește din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pentru anul respectiv.	<b>Se acceptă parțial</b> Limita a fost majorată pînă la 5 %
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	5	Dat fiind faptul că premiile unice se vor acorda din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pentru anul respectiv, se propune de majorat cuantumul fondului pentru acordarea premiilor unice de la 2 % pînă la 5 % din fondul anual de salarizare pentru unitatea bugetară.	<b>Se acceptă</b> Limita a fost majorată pînă la 5 %
	Avocatul Poporului	6	Propunem revizuirea limitei stabilite de 2% sau chiar excluderea acesteia.	<b>Se acceptă parțial</b> Limita a fost majorată pînă la 5 %
	Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale	7	Propunem completarea Capitolul III „Elementele sistemului de salarizare” cu un nou articol, cu următorul conținut: „Articolul 21 <sup>1</sup> . Premiul anual (1) Pentru activitatea desfășurată, salariații din sectorul bugetar beneficiază, la începutul sau sfârșitul anului gestionar, după caz, de un premiu anual, pentru rezultatele anului precedent încheiat, în cuantum de cel puțin un salariu lunar de bază. (2) Premiul anual poate fi redus sau anulat salariaților care, în cursul anului, au desfășurat activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare ori au avut încălcări pentru care au fost sancționați disciplinar.”	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu se încadrează în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.
		8	Considerăm rațional a exclude expresia „dar nu mai mult de 2% din fondul de salarizare la nivel de unitate bugetară”. Pentru că, acest plafon este stabilit, la alin. (2), portivit căruia cuantumul premiului unic în fiecare caz nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate, condiție prevăzută și în alte acte normative.	<b>Se acceptă parțial</b> Limita a fost majorată pînă la 5 %
	Curtea Supremă de Justiție	9	Consideră oportună excluderea plafonului de 2 %, fapt care va permite acordarea premiilor unice în dependență de economiile acumulate de Curte.	<b>Se acceptă parțial</b> Limita a fost majorată pînă la 5 %

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Congresul Autorităților Locale din Moldova	10	<p>Art. 21 din Proiect :</p> <p>În alin. (1) cuvintele „poate beneficia” se propune a fi substituite cu cuvântul „beneficiază”; se propune de completat în final cu sintagma:</p> <p>„Autoritățile administrației publice locale pot majora, din venituri proprii, suma premiilor până la 30 % din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară”;</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>În contextul stabilirii regulilor unice de retribuire a muncii pentru toți subiecții sistemului bugetar</p>
			<p>Articolul de completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:</p> <p>„(3) Persoanele care dețin funcții de demnitate publică și funcționarii publici din cadrul administrației publice locale pot beneficia de un premiu anual, acordat în baza deciziei autorității locale deliberative, în cuantum de până la 3 salarii lunare, achitate din contul veniturilor proprii obținute suplimentar la cele aprobate (rectificate) pentru anul bugetar finalizat, cu condiția neadmiterii, la sfârșitul anului bugetar, a datoriilor creditoare cu termenul de achitare expirat. Premiul în cauză se acordă în baza unui regulament intern aprobat prin decizie a consiliului local respectiv și se plătește în anul următor anului bugetar finalizat, din contul și în limita bugetului rectificat pentru anul în curs.”.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>În contextul stabilirii regulilor unice de retribuire a muncii pentru toți subiecții sistemului bugetar</p>
	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	11	<p>La art. 21, la alin. (1), după cuvântul „cu prilejul” se va completa cu cuvântul „jubileelor”.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Noțiunea de jubileu nu este definită de Codul muncii. În plus, remunerația acordată de angajator cu ocazia jubileelor nu trebuie să constituie o plată salarială, respectiv, planificată și executată de la această categorie economică.</p>
Capitolul IV Alte dispoziții	Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului	1	<p>Titlul Capitolului IV urmează a fi redactat, întrucât expresia „Alte dispoziții” încalcă prevederile articolului 53 alineatul (3) din Legea nr. 100 din 22 decembrie 2017 cu privire la actele normative, potrivit căruia „(...) capitolele (...) se denumesc prin exprimarea sintetică a reglementărilor pe care le cuprind”.</p>	<p><b>Se acceptă</b></p> <p>Denumirea capitolului a fost modificată</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 22. Exercițarea, cu caracter temporar, a unei funcții de conducere</b></p> <p>(1) Personalul din unitățile bugetare poate asigura exercițarea cu caracter temporar (interimatul) a unei funcții de conducere.</p> <p>(2) Interimatul unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate / numite care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere, dacă în legi speciale nu se prevede altfel.</p> <p>(3) Asigurarea interimatului funcției de conducere poate fi efectuată pentru o perioadă de maxim 6 luni, care poate fi prelungită, cu acordul scris al persoanei care asigură interimatul, cu încă 6 luni, dacă în legi speciale nu se prevede altfel.</p> <p>(4) În perioada interimatului, persoana are dreptul la salariul de bază corespunzător funcției de conducere exercitate temporar, stabilit în condițiile art.12 și beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective.</p>	<p><b>Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului</b></p>	<p>1</p>	<p>La articolul 22, 23, 24 alin. (3) și (4), conțin norme care exced obiectul de reglementare a proiectului de lege și reproduc prevederi din art. 49 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230-232, art. 840) și din articolul 267 din Codul muncii, încălcându-se prin aceasta prevederile art. 55 din Legea nr. 100 din 22 decembrie 2017 cu privire la actele normative.</p>	<p><b>Se acceptă</b> Redacția articolului 22 a fost modificată.</p>
	<p><b>Ministerul Educației, Culturii și Cercetării</b></p>	<p>2</p>	<p>La art. 22, alin. (1) se completează cu următoarea propoziție „Acordul scris al angajatului este obligatoriu.”</p>	<p><b>Se acceptă</b> Redacția articolului a fost modificată</p>
	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b></p>	<p>3</p>	<p>Este necesar ca art. 22 (reglementează modul de exercitare, cu caracter temporar, a unei funcții de conducere) să fie exclus din textul proiectului de lege, întrucât acesta nu face parte din obiectul de reglementare al legii.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Redacția articolului 22 a fost modificată.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Procuratura Republicii Moldova	4	<p>Deși în textul Proiectului de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, sunt prevăzute așa instituții ca: exercitarea, cu caracter temporar, a unei funcții de conducere (art.22); salarizarea în cazul prestării muncii prin cumul (art.23); retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile funcției vacante sau temporar vacante (art.24); atribuirea personalului (art.26); promovarea, transferul, detașarea personalului (art.27), totuși nu există nici o normă care ar reglementa <u>instituția delegării salariatului</u>, or în conformitate cu dispoziția art.54 alin.(2), alin.(3) și alin.(5) din Legea nr.3 din 25.02.2016 cu privire la Procuratură: „(2) În cazul în care o procuratură nu poate funcționa din cauza lipsei temporare de procurori, în cazul existenței unor funcții vacante, dar și în alte cazuri, Procurorul General, la propunerea procurorului-șef al procuraturii respective, poate delega procurori de la alte procuraturi, fără acordul lor, pe o perioadă de pînă la o lună pe parcursul unui an, iar cu consimțămîntul lor scris, pentru o perioadă de pînă la 6 luni. (3) În scopul investigării unei cauze concrete, procurorul desemnat în calitate de membru al grupului de urmărire penală poate fi delegat la o altă procuratură pentru o perioadă de pînă la 6 luni fără acordul acestuia. (5) Dacă salariul prevăzut pentru funcția în care procurorul se delegă ori se detașează este inferior celui de care acesta beneficia în funcția anterioară, se va păstra salariul funcției de bază.”</p> <p>Prin urmare, se impune operarea completării prezentului proiect de Lege, pentru a asigura condițiile de calitate a Legii care, <i>inter alia</i>, trebuie să fie previzibilă și clară.</p>	Se acceptă Prin completarea art. 27
	Congresul Autorităților Locale din Moldova	5	<p>Capitolul III se completează în final cu un nou articol 22, cu următorul cuprins: „Articolul 22. Ajutorul material Personalul din unitățile bugetare beneficiază anual de un ajutor material în mărimea unui salariu mediu lunar. În caz de demisie, revocare sau eliberare din funcție a persoanei pentru motive imputabile acesteia, ajutorul material deja plătit se recalculează proporțional perioadei de activitate în funcție în anul de gestiune.”</p>	Nu se acceptă Propunerea nu are acoperirea financiară în cadrul general de resurse estimat pentru implementarea legii.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 23.</b> Salarizarea în cazul prestării muncii prin cumul.</p> <p>(1) Posturile vacante și temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de către persoane din aceeași unitate sau din altă unitate bugetară numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază.</p> <p>(2) Munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lângă munca de bază, a unei alte munci, permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct, cu respectarea situațiilor de incompatibilitate cu funcția de bază deținută, dispuse prin legi speciale.</p> <p>(3) Condițiile generale de prestare a muncii prin cumul de către angajați sunt reglementate de prevederile Codului muncii al Republicii Moldova.</p> <p>(4) Condiții specifice de prestare a muncii prin cumul de către anumite categorii se angajați sunt specificate în anexele respective la prezenta lege.</p> <p>(5) Salarizarea cumularzilor se efectuează în conformitate cu condițiile prevăzute de prezenta lege pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă, pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat.</p>	<p><b>Ministerul Apărării</b></p>	<p>1</p>	<p>Art.23 alin.(3) se propune să fie completat cu sintagma”, dacă normele speciale nu prevăd altfel”. La moment legislația în domeniul militar interzice cumularea funcțiilor vacante.</p>	<p><b>Se acceptă</b></p>
	<p><b>Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului</b></p>	<p>2</p>	<p>La articolul 23, 24 alin. (3) și (4), conțin norme care exced obiectul de reglementare a proiectului de lege și reproduc prevederi din art. 49 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230-232, art. 840) și din articolul 267 din Codul muncii, încălcându-se prin aceasta prevederile art. 55 din Legea nr. 100 din 22 decembrie 2017 cu privire la actele normative.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b>  Articolul prevede condiții speciale pentru reglementarea salarizării în cazul prestării muncii prin cumul. Alineatul (2) a fost exclus.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	3	<p>Propunem de exclus alineatele (1) - (4), întrucât:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- munca prin cumul este detaliat reglementată de art. 267-274 din Codul muncii, iar salarizarea cumularzilor – de art. 155 din Codul muncii. Modul de desfășurare a muncii prin cumul de către funcționarii publici este detaliat reglementat de Regulile privind desfășurarea muncii prin cumul a funcționarului public, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 201 din 11 martie 2009;</li> <li>- prevederile cuprinse în alin. (1) - (4) nu fac parte din obiectul de reglementare al legii (a se vedea art. 1 din proiectul de lege).</li> </ul>	<p><b>Se acceptă parțial</b>  Articolul precede condiții speciale pentru reglementarea salarizării în cazul prestării muncii prin cumul.  Alineatul (2) a fost exclus.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 24. Retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante sau temporar vacante.</b></p> <p>(1) Suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante sau temporar vacante se stabilesc personalului cu funcții de conducere și de execuție prin act administrativ al conducătorului unității bugetare pe parcursul lunii gestionare, în limita economiei de mijloace din fondul de salarizare al unității bugetare. Quantumul suplimentelor menționate nu va depăși 100% din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare, stabilit în conformitate cu art. 12 pentru funcția vacantă sau temporar vacantă.</p> <p>(2) În cazul cumulării atribuțiilor unei funcții de către mai mulți angajați, quantumul suplimentului de plată pentru cumulare se stabilește proporțional volumului lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului de bază stabilit pentru funcția cumulată. Lista profesiilor cumulate nu se limitează.</p> <p>(3) Nu se permite cumularea atribuțiilor altor funcții în orele de program personalului cu funcții de conducere și corpului profesoral.</p> <p>(4) Nu se plătesc suplimente pentru executarea de către locuitorii titulari a obligațiilor funcțiilor de conducere, în lipsa provizorie a acestora.</p> <p>(5) În cazul îndeplinirii obligațiilor funcției de conducere temporar absent, inclusiv a funcției de demnitate publică, de către angajatul care nu este locuitor titular, fără a exercita obligațiile funcției de bază, persoanei în cauză i se plătește salariul lunar determinat în condițiile legii pentru funcția conducătorului absent.</p>	<p><b>Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului</b></p>	<p>1</p>	<p>La articolul 24 alin. (3) și (4), conțin norme care exced obiectul de reglementare a proiectului de lege și reproduc prevederi din art. 49 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230-232, art. 840) și din articolul 267 din Codul muncii, încălcându-se prin aceasta prevederile art. 55 din Legea nr. 100 din 22 decembrie 2017 cu privire la actele normative.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b>  Articolul prevede condiții speciale pentru reglementarea salarizării în cazul prestării muncii prin cumul.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	2	La art. 24, norma de la alin. (3) contravine prevederilor pct.16, la Note, tabelul nr. 1, anexa nr. 7. Or, în pct. 16 este stipulat faptul că se permite directorilor de instituții de învățământ să desfășoare activitate didactică în limita de până la 0,25 din norma didactică, această activitate fiind posibil de desfășurat, inclusiv în orele de program.	<b>Se acceptă</b> Alineatul a fost reformulat. A nu se confunda norma din articolul respectiv cu dreptul oferit conducătorilor instituțiilor de învățământ/medicale de a practica activitate didactică.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	3	La art. 24 prevederile alin.(3) contravin celor din alin.(1) în partea restricționării cumulării atribuțiilor de către personalul cu funcții de conducere. Prin urmare, propunem revizuirea textului la alin. (3).	
<p><b>Articolul 25. Stabilirea salariului lunar începând cu data de 1 decembrie 2018</b></p> <p>(1) Începând cu data de 1 decembrie 2018, salariul lunar al personalului din unitățile bugetare se determină conform prevederilor prezentei legi, corespunzător funcțiilor, categoriilor de calificare, vechimii în muncă/treptelor de salarizare și valorii de referință stabilite conform legii.</p> <p>(2) Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 se stabilește anual în Legea bugetului de stat pentru anul respectiv.</p> <p>(3) Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național.</p>	Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului	1	La articolul 25 alineatul (3), autorul proiectului a încălcat principiul stabilității și predictibilității normelor juridice prevăzut la articolul 3 alineatul (1) din Legea nr. 100 din 22 decembrie 2017 cu privire la actele normative precum și principiul transparenței inserat în proiectul întrucât „condițiile economice din țară și posibilitățile bugetului public național” sunt termeni vagi și incerti, ceea ce va permite specularea cu acestea pentru a justifica micșorarea sau majorarea valorii de referință, implicit a salariului de bază a personalului din unitățile bugetare, care în cele din urmă vor avea repercursiuni negative asupra atractivității ocupării unor funcții publice. Or, Ministerul consideră că valoarea de referință urmează a fi în conexiune cu indicatori economici obiectivi care ar reflecta puterea de cumpărare a populației, fără a fi necesară exprimarea voinței unei autorități publice, care este influențată de diferiți factori subiectivi.	<b>Se acceptă</b> Articolul 25 a fost exclus în întregime, iar normele ce țin de stabilirea valorilor de referință au fost incluse în articolul 12.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Justiției	2	<p>Norma propusă de autorii proiectului la art.25 alin.(3) prin care, se propune reexaminarea anuală a valorii de referință în funcție de condițiile economice din țară și posibilitățile bugetului public național, dar care nu specifică că această reexaminare nu va duce la diminuarea mărimii salariului, necesită a fi revizuită prin prisma principiului preeminenței dreptului și cel al securității juridice, care înglobează în sine și principiul încrederii legitime. Astfel atenționăm că, reexaminarea anuală a valorii de referință în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, poate crea eventual situația în care salariul bugetarilor poate fi diminuat în raport cu anul precedent. Prin urmare, bugetarii nu sunt protejați contra unui pericol datorat unei insecurități pe care riscă să o creeze norma criticată.</p> <p>În context, potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Comunităților Europene, menționăm că, principiul încrederii legitime impune ca legislația să fie clară și predictibilă, unitară și coerentă, de asemenea, impune limitarea posibilităților de modificare a normelor juridice, stabilitatea regulilor instituite prin acestea.</p>	Se acceptă Articolul 25 a fost exclus în întregime, iar normele ce țin de stabilirea valorilor de referință au fost incluse în articolul 12
	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale	3	La art.25 alin. (3) se va completa la final cu textul „dar in quantum nu mai mic decât nivelul prognozat al ratei inflației”.	Se acceptă Articolul 25 a fost exclus în întregime, iar normele ce țin de stabilirea valorilor de referință au fost incluse în articolul 12
	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	4	La art. 25, alin. (3) urmează a fi completat cu sintagma „valoarea respectivă nu poate fi mai mică decât cea din anul precedent”. Totodată, se propune de adăugat alin.(4) cu următorul text „Valoarea de referință va fi ajustată la rata anuală a inflației și se va indexa în conformitate cu gradul de inflație pentru anul respectiv”.	Se acceptă Articolul 25 a fost exclus în întregime, iar normele ce țin de stabilirea valorilor de referință au fost incluse în articolul 12

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Economiei și Infrastructurii	5	La art.25 alin.(2) din proiect urmează de revăzut includerea valorii de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 în Legea bugetului de stat, deoarece, având în vedere experiența anilor precedenți, Legea bugetară anuală se adoptă cu întârziere sau alte circumstanțe. Astfel, considerăm binevenit de expus art.25 alin.(2) în următoarea redacție: “(2) Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 este egală cu cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern”.	<b>Nu se acceptă</b> Cadrul de resurse disponibil pentru implementarea legii nu oferă posibilitatea de a stabili o valoare de referință egală cu salariul minim garantat în sectorul real. Aceasta este o viziune de perspectivă, prin indexarea anuală a valorii de referință în funcție de posibilitățile bugetului.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	6	Reexaminarea anuală a valorii de referință urmează devină un mecanism permanent de indexare a salariului de bază. Prin urmare se propune la final de completat cu sintagma „ , dar nu mai puțin decât cu valoarea indecelui prețurilor de consum. ”	<b>Se acceptă</b> Articolul 25 a fost exclus în întregime, iar normele ce țin de stabilirea valorilor de referință au fost incluse în articolul 12
	Congresul Autorităților Locale din Moldova	7	Capitolul V din Proiect se propune în următoarea redacție: „Capitolul V. Modul de stabilire a salariilor (1) Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare se determină conform prevederilor prezentei legi, corespunzător funcțiilor, categoriilor de calificare, vechimii în muncă/treptelor de salarizare și valorii de referință stabilite conform legii. (2) Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 este echivalentă cu salariul minim garantat în sectorul real, stabilit pentru anul precedent.”	<b>Nu se acceptă</b> Cadrul de resurse disponibil pentru implementarea legii nu oferă posibilitatea de a stabili o valoare de referință egală cu salariul minim garantat în sectorul real. Aceasta este o viziune de perspectivă, prin indexarea anuală a valorii de referință în funcție de posibilitățile bugetului.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 27.</b> Promovarea, transferul, detașarea personalului</p> <p>(1) Salariile de bază în cazul promovării, transferului și detașării personalului unităților bugetare se stabilește conform coeficienților de salarizare atribuiți funcțiilor respective, ținând cont de treapta de salarizare.</p> <p>(2) În cazul detașării, personalul beneficiază, pe lângă salariul de bază, și de celelalte drepturi acordate personalului din unitatea bugetară în care a fost detașat, în condițiile prezentei legi.</p> <p>(3) În cazul în care, în urma detașării, salariul lunar stabilit va fi mai mic decât cel avut până la detașare, personalului detașat i se va plăti diferența de salarii.</p> <p>(4) Drepturile acordate pe perioada detașării sunt suportate de unitatea bugetară în care este detașat personalul.</p>	<p><b>Procuratura Republicii Moldova</b></p>	<p>1</p>	<p>Se impune a concretiza că potrivit alin.(1): <i>Salariile de bază în cazul [...] detașării personalului unităților bugetare se stabilește conform coeficienților de salarizare atribuiți funcțiilor respective, ținând cont de treapta de salarizare.</i></p>	<p><b>Se acceptă</b></p>
<p><b>Articolul 28.</b> Asigurarea menținerii salariilor personalului unităților bugetare</p> <p>(1) În cazul în care pentru unele persoane din unitățile bugetare, prin aplicarea prezentei legi, salariul lunar calculat pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă este mai mic decât salariul mediu lunar calculat în anul 2018, acestora li se va plăti diferența de salariu.</p> <p>1) Pentru determinarea diferenței de salariu, se calculează salariul mediu lunar, obținut de către persoană în anul 2018 în ultima funcție deținută, proporțional timpului efectiv lucrat.</p>	<p><b>Ministerul Apărării</b></p>	<p>1</p>	<p>Art.28 alin.(1) pct.2) se completează cu lit.g) cu următorul conținut: "g) premiul anual în mărime de 1/12 parte.</p> <p>Art.28 se completează cu alineate noi cu următorul conținut: "4) Diferența de salariu se plătește în cazul avansării/transferului angajatului, inclusiv în alte instituții/organizației bugetare din subordinea aceleiași autorități publice centrale, în cazul în care salariul conform funcției deținute în anul 2018 este mai mare decât salariul de funcție conform funcției acceptate de salariat. (5) Diferența de salariu intră în baza de calcul pentru achitarea contribuțiilor de asigurări sociale și se include în calcularea pensiilor și altor prestații sociale."</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b> În procesul de consultare a proiectului de lege au survenit o multitudine de momente specifice, care nu și-au anunțate de unitățile bugetare. Astfel, se propune de a stabili în lege o prevedere generală de garantare a diferenței și oferirii dreptului Guvernului de a aproba modul de determinare a acesteia. Analogic s-a procedat și în cazul adoptării Legii nr. 355/2005.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p>2) Salariul mediu lunar se calculează reieșind din salariul lunar calculat pentru lunile martie – noiembrie ale anului 2018, din următoarele plăți salariale obligatorii pentru funcția deținută:</p> <p>a) salariul tarifar / lunar / de funcție;  b) sporuri și suplimente;  c) plăți de stimulare, cu excepția premiilor unice;  d) indemnizații reflectate la retribuirea muncii;  e) premii lunare/ trimestriale;  f) ajutorul material în mărime de 1/12 parte.</p>	Ministerul Justiției	2	Art. 28 alin. (3) ce prevede că „În cazul în care pentru unele persoane angajate în cadrul persoanelor juridice al căror statut s-a modificat prin efectul Legii nr. 140/2018, salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sunt inferioare salariilor medii lunare calculate anterior modificării statutului, li se garantează diferența de salariu” se va exclude din proiect, deoarece contravine principiului nediscriminării, echității și coerenței, consacrate în art. 3 alin. (1) lit. b) din proiect, ce presupune asigurarea tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală. Astfel, din moment ce persoanele respective au obținut statut de funcționar public, salarizarea acestora trebuie să fie conformă normelor de salarizare a funcționarilor publicii.	<b>Nu se acceptă</b> Acest drept este stabilit în Legea nr. 140/2018, prin proiectul respectiv norma doar se transferă în actul în cauză
<p>3) Diferența de salariu lunar se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat.</p> <p>(2) În cazul în care pentru unele persoane din unitățile bugetare, prin aplicarea prezentei legi, salariul lunar calculat pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, este mai mare decât salariul mediu lunar calculat în anul curent, stabilit în condițiile punctului 2) din alin. (1) și mai mic decât 2000 lei, acestea vor beneficia de plăți compensatorii.</p>	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale	3	La art.28, alin. (2) cuvântul „martie” urmează a fi substituit cu cuvântul „ianuarie”, deoarece în alineatul precedent este stipulat că, pentru determinarea diferenței de salariu, se calculează salariu mediu lunar, obținut de către persoană în anul 2018, respectiv, alineatul (2) se va completa cu lit.g) cu urmatorul conținut: „g) premiul anual în mărime de 1/12 parte.” Totodată, la litera c) de exclus sintagma ”, cu excepția premiilor unice”.	<b>Se acceptă parțial</b> În procesul de consultare a proiectului de lege au survenit o multitudine de momente specifice, care nu și-au anunțate de unitățile bugetare. Astfel, se propune de a stabili în lege o prevedere generală de garantare a diferenței și oferirii dreptului Guvernului de a aproba modul de determinare a acesteia. Analogic s-a procedat și în cazul adoptării Legii nr. 355/2005.
<p>1) Plata compensatorie se determină ca diferență dintre 2000 lei și salariul lunar calculat în condițiile prezentei legi.</p> <p>2) Plata compensatorie se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat.</p>	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene	4	În contextul asigurării implementării art. 28 se propune a prevedea în proiectul legii o clauză, prin care Ministerul Finanțelor va garanta suplinirea bugetului instituțiilor publice cu fondurile necesare, astfel încât acestea să nu fie compensate din contul alocațiilor destinate sporurilor pentru performanță sau alte sporuri prevăzute de legislație (partea variabilă a salariului).	<b>Nu se acceptă</b> Alocarea mijloacelor se va efectua conform prevederilor legii.
<p>(3) În cazul în care pentru unele persoane angajate în cadrul persoanelor juridice al căror statut s-a modificat prin efectul Legii nr.140/2018 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.309-320, art.478), salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sunt inferioare salariilor medii lunare calculate anterior</p>	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	5	La art. 28, propunem excluderea alin. 4. O astfel de practică subminează însăși esența prezentei legi, și anume acordarea unor salarii egale pentru ocuparea aceleiași funcții. Astfel, personalul nou încadrat pentru unele funcții va avea în unele cazuri salarii sensibil mai mici decât colegii lor care ocupă aceleiași funcții, în aceeași instituție. O asemenea practică va constitui și o povară bugetară foarte mare.	<b>Nu se acceptă</b> Norma vine să garanteze veniturile persoanelor cărora li se vor diminua veniturile care efect al legii.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p>modificării statutului, li se garantează diferența de salariu.</p> <p>(4) Diferența de salariu garantată prin alin. (1) și (3) se achită pentru perioada de activitate în unitatea bugetară și pentru personalul efectiv încadrat în unitățile bugetare la data punerii în aplicare a legii.</p>		6	<p><b>Alin. (2)</b> al aceluiași articol trebuie revăzut or, în forma actuală în care este redat, reiese că personalul care va avea un salariu mai mare, prin aplicarea prezentei legi, decât salariul mediu lunar calculat în anul curent, va beneficia de plată compensatorie.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> În varianta finală norma se va expune general, cu indicarea în cadrul secundar a detaliilor.</p>
	<p><b>Ministerul Economiei și Infrastructurii</b></p>	7	<p>Art.28 alin.(2) necesită de completat cu lit.g) cu următorul cuprins: „g) premiul anual în mărime de 1/12 parte”.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> În varianta finală norma se va expune general, cu indicarea în cadrul secundar a detaliilor.</p>
		8	<p>Considerăm necesar de completat art.28 din proiect cu alin.(4) cu următorul cuprins: „(4) Persoanelor angajate în cadrul persoanei juridice, reorganizate în temeiul art.30, alin. 8, lit. a) al Legii nr.139/2018 cu privire la eficiența energetică, la salariile calculate prin aplicarea prezentei legi, li se garantează oferirea unor compensații, proporțional salariilor de funcție, în limita unui fond de remunerare a muncii, creat prin cumularea fondurilor de remunerare aprobate în anul 2018 pentru instituțiile reorganizate”.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Acest drept este stabilit în Legea nr. 140/2018, doar pentru persoanele juridice vizate de Legea nr. 140. Prin proiectul respectiv norma doar se transferă în actul în cauză</p>
	<p><b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b></p>	9	<p><b>La art. 28</b> se propune de modificat prevederile alin. (1), punctul 2) ținând cont de prevederile Hotărârii Guvernului nr. 426 din 26.04.2004.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b> În procesul de consultare a proiectului de lege au survenit o multitudine de momente specifice, care nu și-au anunțate de unitățile bugetare. Astfel, se propune de a stabili în lege o prevedere generală de garantare a diferenței și oferirii dreptului Guvernului de a aproba modul de determinare a acesteia. Analogic s-a procedat și în cazul adoptării Legii nr. 355/2005.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Procuratura Republicii Moldova	10	Prevederile art.28 alin.(1) și alin.(4) din proiectul de Lege nu întrunesc standardul calității Legii și nu îndeplinesc cerința de previzibilitate a Legii în raport cu unele categorii de salariați. De altfel, nici în nota informativă la proiectul de Lege <u>nu se regăsește o explicație clară ce ar garanta că ulterioarele acte normative subordonate legii, în special hotărâri ale Guvernului ș.a., care vor fi adoptate în vederea implementării legii, să asigure condiția ca salariul bugetarilor, calculat conform proiectului noii legi să nu fie mai mic decât salariile avute sub imperiul legii la moment în vigoare, și că această condiție ar fi valabilă nu doar pentru decembrie curent, ci și pentru anii viitori.</u>	<b>Se acceptă parțial</b> În procesul de consultare a proiectului de lege au survenit o multitudine de momente specifice, care nu și-au anunțate de unitățile bugetare. Astfel, se propune de a stabili în lege o prevedere generală de garantare a diferenței și oferirii dreptului Guvernului de a aproba modul de determinare a acesteia. Analogic s-a procedat și în cazul adoptării Legii nr. 355/2005.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
		11	Nu este clar cum vor fi calculate salariile pentru procurorii <u>care vor fi numiți într-o altă funcție în cadrul Procuraturii, aceste salarii vor fi sau nu compensate similar celor al colegilor ce deja dețin aceste funcții</u> de până la intrarea în vigoare a noii legi. În acest sens vor fi sau nu acoperite aceste situații de fapt de reglementările din art.28 alin.(1) și (4) din proiect.	Nu se acceptă Potrivit proiectului, compensarea diferențelor de salarii se va achita pentru perioada de activitate în unitatea bugetară respectivă, în aceeași funcție sau <u>într-o funcție mai avansată</u> , pentru personalul efectiv încadrat în unitățile bugetare la data punerii în aplicare a legii.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	<p align="center"><b>Agencia Medicamentului și Dispozitivelor Medicale</b></p>	12	<p>Se propune modificarea art.28 din proiect cu completarea printr-un alineat nou cu următorul cuprins:          „(5) Volumul mijloacelor financiare alocate anual instituțiilor bugetare pentru retribuirea muncii salariaților se va menține cel puțin la nivelul aprobat pentru anul 2018, dar nu mai puțin decât veniturile salariale prevăzute prin prezenta lege”.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b>          Prin efectul legii, angajaților pentru care salariul lunar calculat începând cu 1 decembrie 2018 pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, va fi mai mic decât salariul mediu lunar calculat anterior punerii în aplicare a prezentei legi, acestora, li se va plăti diferența de salariu.          Fondurile necesare pentru achitarea diferențelor, la fel ca și pentru creșterea salariilor se vor prevedea în bugetele unităților bugetare.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
<p><b>Articolul 30. Intrarea în vigoare</b></p> <p>(1) Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 decembrie 2018.</p> <p>(2) Cu derogare de la prevederile alin. (1) al prezentului articolul, prevederile art. 21 se pun în aplicare începând cu 01 iulie 2019.</p> <p>(3) Odată cu intrarea în vigoare a prezentei legi, la elaborarea oricăror legi, hotărâri ale Parlamentului, se interzice includerea în ele a prevederilor ce țin de salarizarea personalului din sectorul bugetar.</p>	<p><b>Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului</b></p>	1	<p>La articolul 31 se propune completarea alineatului (1) cu următorul text: „, cu excepția articolului 21 care intră în vigoare la 01 iulie 2019”, iar alineatul (2) se propune a fi exclus;</p> <p>Alineatul (3), în opinia Ministerului prevederile acestui alineat vor fi inaplicabile, întrucât la etapa de elaborare a actului normativ nu există nici o sancțiune față de subiectul de inițiativă legislativă pentru nerespectarea interdicției de includere a prevederilor ce țin salarizarea personalului din sectorul bugetar în proiectele elaborate.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Alineatul a fost redactat la propunerea Ministerului Justiției</p>
	<p><b>Ministerul Justiției</b></p>	2	<p>La art. 31 alin. (2) propunem substituirea cuvintelor „se pun în aplicare” cu cuvintele „intră în vigoare”, deoarece norma juridică produce efecte juridice din momentul intrării sale în vigoare, iar punerea în aplicare poate fi ulterioară acestui moment și depinde de acțiunea subiecților abilitați.</p>	<p><b>Se acceptă</b></p>
	<p><b>Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale</b></p>	3	<p>La art. 30 de exclus alin. (2)</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>În primul an de implementare a legii, costurile de personal urmează a fi tratate cu o prudență sporită, pentru a asigura acoperirea financiară a legii noi, cu încadrarea în cadrul de resurse disponibil. În acest context, pentru început este riscant de a permite aplicarea unor norme care ar spori creșterea cheltuielilor de personal.</p>
	<p><b>Ministerul Educației, Culturii și Cercetării</b></p>	4	<p>Propunem de a completa articolul 31, cu un nou alineat care să prevadă <u>faptul că, norma potrivit căreia directorilor de institutii de învățământ li se permite să desfășoare activitate didactică în limita de până la 0,25 din norma didactică, intră în vigoare la data de 1 septembrie 2019.</u></p>	<p><b>Se acceptă</b></p> <p>Mențiunea respectivă se va include în Anexa nr.7.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor	5	De exclus alineatul 2).	<p><b>Nu se acceptă</b>  În primul an de implementare a legii, costurile de personal urmează a fi tratate cu o prudență sporită, pentru a asigura acoperirea financiară a legii noi, cu încadrarea în cadrul de resurse disponibil. În acest context, pentru început este riscant de a permite aplicarea unor norme care ar spori creșterea cheltuielilor de personal.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Congresul Autorităților Locale din Moldova	6	La articolul 31 din Proiect alin. (2) se propune de exclus, deoarece angajații din sfera administrației publice locale, pentru această perioadă 1 decembrie 2018 – 1 iulie 2019, nu vor putea primi premii unice după prevederile în vigoare.	Nu se acceptă În primul an de implementare a legii, costurile de personal urmează a fi tratate cu o prudență sporită, pentru a asigura acoperirea financiară a legii noi, cu încadrarea în cadrul de resurse disponibil. În acest context, pentru început este riscant de a permite aplicarea unor norme care ar spori creșterea cheltuielilor de personal.
<b>Articolul 31. Abrogarea unor acte normative</b> (1) La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă: Legea nr. 355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar; Legea nr. 48 din 22 martie 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici; Legea nr. 328 din 23 decembrie 2013 privind salarizarea judecătorilor și procurorilor.	Ministerul Economiei și Infrastructurii	1	În art.31 din proiect cuvintele “nr.355/XVI din 23 decembrie 2005” necesită de substituit cu cuvintele “nr.355/2005”, cuvintele “nr.48 din 22 martie 2012” de substituit cu cuvintele “nr.48/2012” și cuvintele „nr.328 din 23 decembrie 2013” urmează de substituit cu cuvintele „nr.328/2013”, deoarece conform art.42 alin.(5) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, după adoptarea, aprobarea sau emiterea actului normativ, denumirea se completează cu un număr de ordine, ca element de identificare, la care se adaugă anul în care a fost adoptat, aprobat sau emis acesta..	Se acceptă
	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale	1	Capitolul VII Dispoziții tranzitorii și finale se va completa cu un nou articol 31 <sup>1</sup> cu următorul conținut: „Articolul 31 <sup>1</sup> . Salariatii, care potrivit legislației în vigoare beneficiază de dreptul de premiu anual pentru rezultatele anului precedent prevăzut de art.32 alin.(3) din Legea 355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar și la art.10 din Legea 48 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici, vor beneficia de premiul anual pentru rezultatele anului 2018 în luna februarie 2019.”	Se acceptă Legea a fost completată cu un articol separat.
<b>Articolul 32. Anexe</b> Anexele 1-10 fac parte integrantă din prezenta lege.	Ministerul Justiției	1	La art. 32 prima propoziție este inutilă, deoarece repetă regula generală. În acest sens propunem a fi substituită cu textul: „Se aprobă următoarele anexe.”.	Se acceptă parțial Textul a fost exclus
<b>Anexa nr. 1 – Grila de salarizare</b>				
<b>Anexa nr. 2 – Sporul lunar pentru grad profesional</b>	Ministerul Afacerilor	1	Stabilirea unor sume fixe va duce la devalorizarea acestora urmare a proceselor inflaționiste cu privire la valuta națională.	Nu se acceptă

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului																																
	Externe și Integrării Europene		MAEIE propune înlocuirea sumelor fixe stabilite expres în Lege prin introducerea unui coeficient unic de calculare a sporurilor și a salariului minim garantat din valoarea de referință stabilită anual în legea bugetului de stat pentru anul respectiv.	În cadrul elaborării proiectului de lege opțiunea respectivă nu a fost analizată, fiind disponibilă o evaluare a posibilității financiare de a o susține. Această propunere nu s-ar încadra nici în cadrul general de resurse prevăzut pentru implementarea legii. Astfel, se consideră oportun de a reveni la reconceptualizarea stimulentei pentru grade profesionale la o etapă ulterioară.																																
	Ministerul Economiei și Infrastructurii	2	Sporul lunar pentru gradul profesional, propus la anexa nr.2 din proiect, nu a fost actualizat de 12 ani, fiind stabilit în anul 2006, iar în această perioadă de timp situația economic-socială din țară s-a schimbat, puterea de cumpărare a banilor s-a diminuat având în vedere evoluția inflației și în consecință esența în sine a gradului profesional s-a diminuat. Prin urmare, considerăm oportun revizuirea mărimii sporului lunar pentru grad profesional, luând în considerare rata inflației calculate pentru perioada anilor 2006-2018.	<b>Nu se acceptă</b> În cadrul elaborării proiectului de lege opțiunea respectivă nu a fost analizată, fiind disponibilă o evaluare a posibilității financiare de a o susține. Această propunere nu s-ar încadra nici în cadrul general de resurse prevăzut pentru implementarea legii. Astfel, se consideră oportun de a reveni la reconceptualizarea stimulentei pentru grade profesionale la o etapă ulterioară.																																
Anexa nr. 3 – Grupul ocupațional Administrația publică (A)	Cancelaria de Stat	1	<p>Modificarea claselor și a coeficienților de salarizare pentru funcțiile care revin instituției vizate, prevăzute în Anexa nr. 3, tabelul 2 și 3.</p> <p>La tabelul nr. 2</p> <table border="1" data-bbox="1032 1086 1659 1520"> <thead> <tr> <th>Cod funcție</th> <th>Denumire funcție</th> <th>Clasa de salarizare</th> <th>Coeficient de salarizare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">Secretariatul Parlamentului, Aparatul Președintelui RM, Cancelaria de Stat</td> </tr> <tr> <td colspan="4"><i>1.Funcții publice de conducere de nivel superior</i></td> </tr> <tr> <td>A2001</td> <td>Secretar general</td> <td>127</td> <td>13,94</td> </tr> <tr> <td>A2004</td> <td>Secretar general adjunct</td> <td>125</td> <td>13,37</td> </tr> <tr> <td colspan="4"><i>2.Funcții publice de conducere de conducere</i></td> </tr> <tr> <td>A2017</td> <td>Șef de direcție generală</td> <td>104</td> <td>8,62</td> </tr> <tr> <td>A2020</td> <td>Șef oficiul teritorial</td> <td>104</td> <td>8,62</td> </tr> </tbody> </table>	Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare	Secretariatul Parlamentului, Aparatul Președintelui RM, Cancelaria de Stat				<i>1.Funcții publice de conducere de nivel superior</i>				A2001	Secretar general	127	13,94	A2004	Secretar general adjunct	125	13,37	<i>2.Funcții publice de conducere de conducere</i>				A2017	Șef de direcție generală	104	8,62	A2020	Șef oficiul teritorial	104	8,62	<b>Se acceptă parțial</b>
Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare																																	
Secretariatul Parlamentului, Aparatul Președintelui RM, Cancelaria de Stat																																				
<i>1.Funcții publice de conducere de nivel superior</i>																																				
A2001	Secretar general	127	13,94																																	
A2004	Secretar general adjunct	125	13,37																																	
<i>2.Funcții publice de conducere de conducere</i>																																				
A2017	Șef de direcție generală	104	8,62																																	
A2020	Șef oficiul teritorial	104	8,62																																	

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării				Argumentarea autorului proiectului																
			A2189	Șef adjunct oficiul teritorial	99	7,76																	
			A2026	Șef direcție	102	8,26																	
			A2190	Șef direcție în cadrul direcției generale	99	7,76																	
			A2048	Șef secție	99	7,76																	
			A2191	Șef secție în cadrul direcției	95	7,14																	
			A2055	Șef serviciu	93	6,85																	
			3.Funcții publice de execuție																				
			A2087	Consultant principal	89	6,30																	
			A2111	Consultant superior	86	5,91																	
			A2126	Consultant	83	5,55																	
			A2136	Specialist principal	75	4,70																	
			A2149	Specialist superior	70	4,23																	
			A2166	Specialist	65	3,81																	
		2	La tabelul nr. 3 Funcții din cabinetul persoanelor cu funcții demnitate publică (A5) <table border="1" data-bbox="1021 1050 1619 1353"> <tr> <td colspan="4" data-bbox="1021 1050 1619 1145">Președinte al Parlamentului, Președinte al Republicii Moldova, Prim-ministru</td> </tr> <tr> <td colspan="4" data-bbox="1021 1145 1619 1233">1.Funcții publice de conducere de nivel superior</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1021 1233 1099 1313">A5001</td> <td data-bbox="1099 1233 1223 1313">Șef de cabinet</td> <td data-bbox="1223 1233 1469 1313">125</td> <td data-bbox="1469 1233 1619 1313">13,37</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1021 1313 1099 1353">A5002</td> <td data-bbox="1099 1313 1223 1353">Consilier</td> <td data-bbox="1223 1313 1469 1353">121</td> <td data-bbox="1469 1313 1619 1353">12,29</td> </tr> </table>				Președinte al Parlamentului, Președinte al Republicii Moldova, Prim-ministru				1.Funcții publice de conducere de nivel superior				A5001	Șef de cabinet	125	13,37	A5002	Consilier	121	12,29	Se acceptă
Președinte al Parlamentului, Președinte al Republicii Moldova, Prim-ministru																							
1.Funcții publice de conducere de nivel superior																							
A5001	Șef de cabinet	125	13,37																				
A5002	Consilier	121	12,29																				
	Ministerul Justiției	3	Din anexa nr. 3, tabelul nr. 2, compartimentul „Autorități administrative centrale și din subordine” funcțiile de mai jos se transferă în Anexa nr. 4 Grupul ocupațional „Justiție”				Nu se acceptă Funcționarii publici din autoritățile administrative din subordinea ministerului sînt concentrate în tabelul 2 din compartiment, pe cînd în Anexa nr. 4																

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării				Argumentarea autorului proiectului
			Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare	se reflectă personalul de specialitate din domeniul justiției, judecători și procurori.
			A2010	Director	110	9,77	
			A2203	Șef subdiviziune teritorială	97	7,44	
			A2034	Șefinspectorat/inspecție teritorială	97	7,44	
			A2057	Șef direcție	95	7,14	
			A2057	Șef secție	83	5,55	
			A2206	Șef secție încadrul direcției	80	5,22	
			A2069	Șef serviciu	78	5,00	
			A2104	Inspector principal	70	4,23	
			A2117	Inspector superior	68	4,06	
			A2138	Inspector	61	3,51	
			A2113	Consilier de probațiune principal	70	4,23	
			A2127	Consilier de probațiune superior	65	3,81	
			A2143	Consilier de probațiune	58	3,29	
			A2133	Specialist principal	61	3,51	
			A2146	Specialist superior	55	3,09	

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			A2163    Specialist    52    2,90	
	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene	4	MAEIE consideră necesară revizuirea coeficientului de salarizare pentru funcțiile diplomatice din instituțiile serviciului diplomatic, prin înlocuirea coeficientului actual cu coeficientul corespunzător următoarei clase de salarizare comparativ cu funcțiile corespunzătoare din cadrul altor ministere. Aceiași prevedere urmează a fi aplicată în raport cu funcționarii serviciului diplomatic angajat în funcții publice de conducere.	<p><b>Nu se acceptă</b> Stabilirea funcțiilor în ierarhizare a fost precedată de o evaluare a tuturor posturilor din sectorul bugetar de către un grup de experți din cadrul autorităților publice. În plus, modificarea claselor de salarizare spre majorare ar contribui la depășirea cadrului de resurse prevăzut pentru implementarea legii.</p>
	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	5	Principiul „nediscriminare, echitate și coerență” nu este respectat pentru funcția de auditor intern superior și principal, deoarece conform Legii nr. 155/2011, cerințele specifice minime pentru funcția de auditor intern superior/principal sunt mult mai complexe decât pentru funcția de consultant superior/principal din oricare altă subdiviziune structurală. De exemplu, pentru a ocupa funcția de auditor intern superior este necesară deținerea certificatului de calificare al auditorului, pentru funcția de auditor intern principal – a certificatului de calificare al auditorului în domeniul specializat.	<p><b>Se acceptă parțial</b> Clasele au fost revăzute</p>
	Ministerul Economiei și Infrastructurii	6	Considerăm necesar de completat tabelul nr.2, compartimentul „Aparatele centrale ale ministerelor”, subcompartimentul 2. “Funcții publice de conducere”, cu funcția publică, deținută conform statului de personal, „Șef adjunct direcție”.	<p><b>Nu se acceptă</b> Se va aplica regula generală de diminuare a claselor de salarizare pentru adjuncți cu 4 clase.</p>
		7	În textul Notelor la tabelul nr.2 sunt utilizate sintagme care nu corespund unei terminologii utilizate constant. Mai mult decât atât, acestea nu sunt clare și au un caracter interpretativ. Astfel, remarcăm sintagmele: „elaborarea sau coordonarea politicilor” (pct.3), „elaborarea sau coordonarea implementării politicilor” (pct.4), precum și sintagma „elaborarea și promovarea politicilor”.	<p><b>Se acceptă</b> Redacția Notelor a fost revăzută (punctele 3-5 au fost excluse).</p>
		8	La tabelul nr.2, pct.12 din Note urmează de substituit cuvintele „responsabil de elaborarea și promovarea politicilor din cadrul autorităților publice” cu cuvintele „din cadrul	<p><b>Se acceptă</b> Redacția a fost revăzută.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			aparaturii centrale din subordinea Guvernului”.	
	Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor	9	Pentru Director general / directorii generali adjuncți ai Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor, care are în subordine subdiviziuni deconcentrate în teritoriu – de inclus în componentele salariale Sporul pentru performanță;	<b>Nu se acceptă</b> Regula generală prevede că salariile persoanelor cu funcții de demnitate publică conțin doar componenta fixă a salariilor
		10	În Anexa nr.3, tabelul nr.2 – Subdiviziuni teritoriale deconcentrate în teritoriu, lipsește funcția „șef subdiviziune teritorială”;	<b>Se acceptă</b> Compartimentul a fost completat cu funcții de conducere
		11	Pentru funcționarii publici din autoritățile administrative centrale și din subordine, care au în subordine subdiviziuni deconcentrate și care asigură evidența contabilă centralizată, implementarea managementului resurselor umane centralizat, achiziționarea bunurilor și serviciilor centralizată, asigurarea asistenței juridice se stabilesc cu majorarea cu 2 clase de salarizare succesive.	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea ar implica costuri suplimentare, care nu se încadrează în cadrul de resurse stabilit pentru implementarea legii. Volumul activităților centralizate urmează a fi asigurat prin instituirea numărului necesar de posturi, proporțional sarcinilor stabilite.
	Ministerul Finanțelor (suplimentar)	12	Completarea Anexei 3 tabelul nr.2 „Autorități administrative centrale și din subordine” cu funcția - Șef departament	<b>Se acceptă</b>
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	13	Se consideră exagerat decalajul dintre salarizarea conducătorului subdiviziunii și funcțiile de execuție.	<b>Nu se acceptă</b> Stabilirea funcțiilor în ierarhizare a fost precedată de o evaluare a tuturor posturilor din sectorul bugetar de către un grup de experți din cadrul autorităților publice.
	Avocatul Poporului	14	Revizuirea Clasei de salarizare (125, codul funcției A1012) stabilite pentru Avocatul Poporului (anexa nr.3, tabelul nr. 1), cu stabilirea Clasei de salarizare 127, echivalent cu clasa de salarizare stabilită pentru funcția de ministru.	<b>Nu se acceptă</b> Principiul general al stabilirii funcțiilor în ierarhie este echivalarea salariilor pentru funcții similare. Astfel, pentru toate funcțiile de conducere din cadrul autorităților autonome a fost respectat același nivel de salarizare, fiind stabilită clasa 125.
		15	În Anexa nr.3, tabelul nr. 1, codul funcției A1016, poziția Avocat al Poporului pentru drepturile omului” urmează a fi	<b>Se acceptă parțial</b>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																				
			modificata — Avocat al Poporului pentru drepturile copilului. Pentru pozitia data se propune stabilirea clasei de salarizare minim 126, in temeiul invocat mai sus, dar si mai mica decat clasa de salarizare pentru Avocatul Poporului din motivul atributiilor administrative suplimentare exercitate de catre Avocatul Poporului, care exercita conducerea generala a Oficiului Avocatului Poporului.	Denumirea funcției a fost modificată. Clasa de salarizare a fost diminuată cu o clasă																				
		16	Se propune stabilirea clasei de salarizare 125 pentru pozitia de Secretar general al Oficiului Avocatului Poporului.	<b>Nu se acceptă</b> Principiul de echivalare a funcțiilor a fost respectat și în cadrul funcțiilor publice de conducere de nivel superior din autorități publice autonome																				
		17	Un decalaj mare între salariile propuse pentru funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de execuție din cadrul aceleiași entități, care în multe cazuri depășește 100% din salariul lunar al acestora (în comparație cu legea precedentă unde diferența era de aproximativ 25%).	<b>Nu se acceptă</b> Stabilirea funcțiilor în ierarhizare a fost precedată de o evaluare a tuturor posturilor din sectorul bugetar de către un grup de experți din cadrul autorităților publice.																				
	<b>Curtea de Conturi</b>	18	Compartimentul „Curtea de Conturi” din anexa nr.3 va avea următorul cuprins: <table border="1" data-bbox="1025 916 1621 1209"> <thead> <tr> <th>Cod funcție</th> <th>Denumire funcție</th> <th>Clasa de salarizare</th> <th>Coefficient de salarizare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">Curtea de Conturi</td> </tr> <tr> <td>A1004</td> <td>Presedinte</td> <td>130</td> <td>15,00</td> </tr> <tr> <td>A1008</td> <td>Vicepreședinte</td> <td>129</td> <td>14,53</td> </tr> <tr> <td>A1030</td> <td>Membru</td> <td>127</td> <td>13,94</td> </tr> </tbody> </table>	Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare	Curtea de Conturi				A1004	Presedinte	130	15,00	A1008	Vicepreședinte	129	14,53	A1030	Membru	127	13,94	<b>Se acceptă parțial</b>
Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare																					
Curtea de Conturi																								
A1004	Presedinte	130	15,00																					
A1008	Vicepreședinte	129	14,53																					
A1030	Membru	127	13,94																					
		19	Propunerea de modificare din pct. b) va fi expusa în felul următor:	<b>Nu se acceptă</b> Nu este justificată egalarea funcțiilor de auditori interni cu auditori publici. În plus propunerea implică cheluieli suplimentare care nu sînt prevăzute în cadrul de resurse planificate pentru implementarea legii. Totodată, clasele pentru funcțiile de auditori interni au fost revizuite per ansamblu.																				

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului																												
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cod funcție</th> <th>Denumire funcție</th> <th>Clasa de salarizare</th> <th>Coefficient de salarizare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">Autorități publice autonome</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"><i>3.Funcții publice de execuție</i></td> </tr> <tr> <td>A2197</td> <td>Contabil-șef</td> <td>102</td> <td>8,26</td> </tr> <tr> <td>A2093</td> <td>Auditor intern principal</td> <td>87</td> <td>6,04</td> </tr> <tr> <td>A2198</td> <td>Auditor intern superior</td> <td>83</td> <td>555</td> </tr> <tr> <td>A2129</td> <td>Auditor intern</td> <td>78</td> <td>500</td> </tr> </tbody> </table>	Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare	Autorități publice autonome				<i>3.Funcții publice de execuție</i>				A2197	Contabil-șef	102	8,26	A2093	Auditor intern principal	87	6,04	A2198	Auditor intern superior	83	555	A2129	Auditor intern	78	500	
Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare																													
Autorități publice autonome																																
<i>3.Funcții publice de execuție</i>																																
A2197	Contabil-șef	102	8,26																													
A2093	Auditor intern principal	87	6,04																													
A2198	Auditor intern superior	83	555																													
A2129	Auditor intern	78	500																													
		20	<p>Propunerea de a introduce în anexa nr.3 „Administrația publică” funcția de stagiar în audit public extern echivalentă cu funcția de controlor de stat principal, după cum urmează:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cod funcție</th> <th>Denumire funcție</th> <th>Clasa de salarizare</th> <th>Coefficient de salarizare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">Autorități publice autonome</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"><i>3.Funcții publice de execuție</i></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Stagiar în audit public extern</td> <td>75</td> <td>4,70</td> </tr> </tbody> </table>	Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare	Autorități publice autonome				<i>3.Funcții publice de execuție</i>					Stagiar în audit public extern	75	4,70	<p><b>Nu se acceptă</b> Atâta timp cât funcția respectivă nu a fost inclusă în Clasificatorul funcțiilor publice (Legea nr. 155/2011)</p>												
Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare																													
Autorități publice autonome																																
<i>3.Funcții publice de execuție</i>																																
	Stagiar în audit public extern	75	4,70																													
	Consiliul Concurenței	21	<p>Cu referire la Anexa nr. 3, tabelul nr. 1 din proiect, la compartimentul „Curtea de Conturi” considerăm necesar de a fi inclus și Consiliul Concurenței, având în vedere că, anterior membrii Plenumului Consiliului Concurenței au avut același nivel de salarizare similar membrilor Curții de Conturi, conform modificărilor operate prin Legea nr. 174 din 12.07.2013 pentru modificarea și completarea unor acte legislative.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Stabilirea funcțiilor în ierarhizare a fost precedată de o evaluare a tuturor posturilor din sectorul bugetar de către un grup de experți din cadrul autorităților publice.</p>																												
		22	<p>În contextul în care vor fi operate modificările expuse anterior, cifrele „126” și „116” din Anexa nr. 3, tabelul nr. 1, la compartimentul „Curtea de Conturi” din proiect, urmează a</p>	<p><b>Nu se acceptă</b> Stabilirea funcțiilor în ierarhizare a fost precedată de o evaluare a tuturor</p>																												

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																
			fi substituite cu cifrele „129” și „127”. Astfel, considerăm disproporționate clasele de salarizare stabilite pentru vicepreședinte și membri în raport cu președinte, prevăzute în Anexa nr. 3, tabelul nr. 1 la compartimentul „clasa de salarizare” din proiect.	posturilor din sectorul bugetar de către un grup de experți din cadrul autorităților publice.																
	Agenția Națională pentru Soluționarea Contestațiilor	23	<p>Majorarea clasei de salarizare pentru funcția de demnitate publică „Al 044: Consilier pentru soluționarea contestațiilor” pentru a asigura echitatea și remunerarea potrivit rolului și gradului de responsabilitate.</p> <table border="1" data-bbox="1010 580 1621 815"> <thead> <tr> <th>Denumire funcție</th> <th>Clasa de salarizare</th> <th>Coef. de salar</th> <th>Valoarea de ref.</th> <th>Suma fixă</th> <th>Spor grad prof.</th> <th>Spor performanță</th> <th>Salariu lunar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Consilier pentru soluționarea contestațiilor</td> <td>120</td> <td>12,04</td> <td>1300</td> <td>15652</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>15652</td> </tr> </tbody> </table>	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coef. de salar	Valoarea de ref.	Suma fixă	Spor grad prof.	Spor performanță	Salariu lunar	Consilier pentru soluționarea contestațiilor	120	12,04	1300	15652	x	x	15652	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Ca măsură temporară a fost propusă derogarea de la valoarea de referință generală pentru diferite categorii de angajați. În condițiile valorii de referințe generale, salariul pentru funcție respectivă urma o creștere esențială față de situația actuală. Aplicarea derogărilor temporare nu justifică distorsionarea sistemului creat.</p>
Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coef. de salar	Valoarea de ref.	Suma fixă	Spor grad prof.	Spor performanță	Salariu lunar													
Consilier pentru soluționarea contestațiilor	120	12,04	1300	15652	x	x	15652													
	Congresul Autorităților Locale din Moldova	24	<p>Modul de diferențiere a mărimii salariilor pentru funcționarilor publici din unități administrativ-teritoriale este unul confuz, nejustificat și contradictoriu. Aici nu se ține cont de criteriul populației și a numărului de unități administrative administrate. În rezultat, avem situații discriminatorii și lipsite de logică, când secretarul unei preturi care are în subordine câteva secții și administrează o populație de circa 200000 oameni, este discriminat în raport cu secretarii APL 2 din toată republica, dar și în raport cu șefii de secție, care sunt în subordinea sa. Aceiași situație, este cu funcționarii care activează în cadrul comunelor/orașelor în care intră mai multe localități (respectiv care administrează un teritoriu mai mare și mai multe instituții publice).</p> <p>Prin urmare, la stabilirea treptelor și coeficienților de salarizare în privința funcționarilor din cadrul APL, este necesar de aplicat criteriul numărului populației și numărului localităților din componența unității administrativ-teritoriale respective.</p>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Stabilirea funcțiilor în ierarhizare a fost precedată de o evaluare a tuturor posturilor din sectorul bugetar de către un grup de experți din cadrul autorităților publice.</p>																
		25	De modificat Clasa de salarizare al Secretarului preturii din 78 în 98.	<p><b>Se acceptă parțial</b></p> <p>Clasele de salarizare au fost revizuite</p>																
		26	Modificarea clasei de salarizare și a Secretarului mun. Chișinău și a Secretarului Consiliului local. De exemplu:	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Clasele și coeficienții de salarizare au fost stabilite în urma unui proces amplu</p>																

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			Primarul mun. Chișinău – 120, Viceprimarii – 116 și Secretarul Consiliului mun. Chișinău – 110.	de evaluare a tuturor posturilor în sectorul bugetar. În plus, orice intervenție în modificarea claselor spre majorare ar atrage cheltuieli suplimentare neevaluate.
		27	Funcția de arhitect – șef și contabil – șef să fie transferate din funcții publice de execuție în funcții publice de conducere.	<b>Nu se acceptă</b> În cazul în care funcțiile respective sînt conducători de subdiviziuni, nivelul de salarizare se stabilește în coraport cu funcția deținută – șef secție, șef serviciu.
		28	<p>Considerăm că mecanismele de diminuare cu clase de salarizare succesiv pentru categoriile necuprinse de Proiect precum și notele de la Anexa 3 creează discriminare evidentă și incertitudine în aplicare și ar trebui revăzute în aspectul că trebuie să fie norme pozitive.</p> <p>Cel mai reușit ar fi stabilirea inversă a unor coeficienți pentru intensitate în dependență de mărimea unității administrativ – teritoriale nu doar populație, dar și numărul de localități din componentă (a se vedea și Anexa nr. 11 din Legea privind organizarea administrativ – teritorială a Republicii Moldova din 27 decembrie 2001).</p> <p>În acest sens, se propune, de a exclude prevederile care duc la micșorarea coeficienților pentru funcționarii din localitățile cu o populație sub 10000 de locuitori.</p> <p>În același timp, se propune, ca pentru funcționarii cu o populație mai mare de 5000 și 10000 de locuitori să fie stabilite coeficienți mărite, respectiv cu 3 și 6 trepte.</p>	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea ar implica modificări majore în normele propuse, inclusiv și clase de salarizare pentru funcțiile din cadrul APL.
Anexa nr. 4 – Grupul ocupațional Justiție (B)	Ministerul Justiției	1	<p>Examinînd tabelul nr.2 din proiectul legii, observăm că pentru asistenții judiciari din cadrul Curții Supreme de Justiție și curților de apel este stabilită aceeași clasă de salarizare (75). În același timp, pentru asistenții judiciari din cadrul judecătorilor clasa de salarizare este 70. Problema deficitului acut de personal în instanțele judecătorești, fapt datorat nivelului mic de salarizare, a fost semnalată anterior Ministerului Finanțelor de către Ministerul Justiției și Consiliul Superior al Magistraturii.</p> <p>Ministerul Justiției reiterează că, calitatea și finalitatea actului de justiție este direct proporțională nu doar cu competențele profesionale ale judecătorului, dar și cu competențele personalului care îl ajută să-și desfășoare</p>	<b>Nu se acceptă</b> Clasele și coeficienții de salarizare au fost stabilite în urma unui proces amplu de evaluare a tuturor posturilor în sectorul bugetar. În plus, orice intervenție în modificarea claselor spre majorare ar atrage cheltuieli suplimentare neevaluate.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			<p>activitatea. Din aceste considerente, se impune o investiție și o stimulare proporțională pentru activitatea desfășurată de către personalul instanțelor judecătorești reieșind și din responsabilitățile atribuite prin lege acestora.</p> <p>În condițiile în care în ordine ierarhică pentru două instanțe este stabilit același nivel de salarizare iar pentru prima instanță este un alt nivel, nu este clar conceptul instituit de către autor.</p> <p>Este de necontestat faptul că cea mai mare sarcină a activității instanțelor judecătorești se află anume la instanțele de primul nivel și este în interesul statului ca anume la această primă etapă de examinare a litigiilor în judecătoria să existe capacități și competențe sporite, scopul pentru care statul trebuie să-și concentreze eforturile sale financiare la remunerarea personalului din cadrul judecătoriilor, astfel încât să sporească calitatea actului de justiție în judecătoria și să se diminueze incidența deciziilor nemotivate și contestațiilor. Totodată, în timp ce un judecător din cadrul judecătoriei este asistat de către un singur asistent judiciar, cei de la Curtea Supremă de Justiție sunt asistați de către 3 asistenți judiciari. Prin urmare, acest aspect nu poate fi neglijat la stabilirea claselor de salarizare pentru această categorie.</p> <p>Adițional, examinând clasele de salarizare a grefierilor în poziționarea ierarhică a instanțelor, atestăm o diferență de 9 poziții între grefierul de la Curtea Supremă de Justiție și cel din cadrul instanței de primul nivel.</p> <p>Având în vedere cele menționate și ținând cont de faptul că, complexitatea sarcinilor grefierilor și asistenților judiciari din judecătoria nu este mai mică decât ale celor din instanțele ierarhic superioare, urmează a fi eliminată diferențierea semnificativă a claselor de salarizare în ierarhia instituțională a instanțelor judecătorești pentru această categorie de funcționari.</p>	
		2	<p>Punctul 3, 4 și 5 din Note de la tabelul nr.2, anexa nr.3, se propune de a se exclude, deoarece nu constituie obiectul de reglementare a prezentei legi. Or, condițiile de instituire a funcțiilor de consultant sunt reglementate de Legea nr.155 din 21 iulie 2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice și de anexa nr.2 la Hotărârea Guvernului</p>	Se acceptă

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																												
			nr.1001 din 26 decembrie 2011 privind punerea în aplicare a unor acte legislative.																													
		3	<p>Pentru claritatea normei juridice și în scopul evitării unor interpretări eronate de către subiecții acestor interpretări, recomandăm revizuirea normei inserate la pct. 12 din Note de la tabelul nr. 2, anexa nr.3, în raport cu pct.3 din notele respective. Or, în redacția propusă de autorii proiectului nu se regăsesc funcționarii publici ale căror sarcini de bază preponderent țin de expertizarea sau avizarea proiectelor de acte normative. Astfel, propunem următoarea redacție pentru pct. 12 din Note de la tabelul nr. 2, anexa nr.3:</p> <p>„12. Pentru funcționarii publici ale căror sarcini de bază țin de elaborarea sau coordonarea elaborării politicilor în domeniile specificate în regulamentul de organizare și funcționare a autorității publice, ori țin de elaborarea, expertizarea sau avizarea proiectelor actelor normative, clasele de salarizare specificate pentru aceste funcții în tabel se majorează cu 6 clase succesive față de cele indicate în tabel pentru aceste funcții.”</p>	<b>Se acceptă parțial</b> Punctele 3-5 au fost excluse și redacția punctului 12 a fost revăzută.																												
		4	<p>în anexa nr. 4 <i>Grupul ocupațional „Justiție (B)”</i> se va introduce tabelului nr. 3 sub denumirea „<i>Sistemul organelor de probațiune</i>” <i>Inspectoratul Național de Probațiune</i>, conform redacție iurnătoare:</p> <table border="1" data-bbox="1028 1074 1637 1501"> <thead> <tr> <th colspan="4">Sistemul organelor de probațiune</th> </tr> <tr> <th colspan="4">Inspectoratul Național de Probațiune</th> </tr> <tr> <th>Cod funcție</th> <th>Denumire funcție</th> <th>Clasa de salariare</th> <th>Coefficient de salarizare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4"><i>1.1. Funcții de conducere</i></td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Director</td> <td>110</td> <td>9,77</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Șef subdiviziune teritorială</td> <td>97</td> <td>7,44</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Șef inspectorat</td> <td>97</td> <td>7,44</td> </tr> </tbody> </table>	Sistemul organelor de probațiune				Inspectoratul Național de Probațiune				Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salariare	Coefficient de salarizare	<i>1.1. Funcții de conducere</i>				B	Director	110	9,77	B	Șef subdiviziune teritorială	97	7,44	B	Șef inspectorat	97	7,44	<b>Nu se acceptă</b> Funcționarii publici din autoritățile administrative din subordinea ministerului sînt concentrate în tabelul 2 din compartiment, pe cînd în Anexa nr. 4 se reflectă personalul de specialitate din domeniul justiției, judecători și procurori.
Sistemul organelor de probațiune																																
Inspectoratul Național de Probațiune																																
Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salariare	Coefficient de salarizare																													
<i>1.1. Funcții de conducere</i>																																
B	Director	110	9,77																													
B	Șef subdiviziune teritorială	97	7,44																													
B	Șef inspectorat	97	7,44																													

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării				Argumentarea autorului proiectului				
				/inspecție teritorială							
B	Șef direcție	95	7,14								
B	Șef secție	83	5,55								
B	Șef secție în cadrul direcției	80	5,22								
B	Șef serviciu	78	5,00								
<i>1.2. Funcții de execuție</i>											
B	Inspector principal	70	4,23								
B	Inspector superior	68	4,06								
B	Inspector	61	3,51								
B	Consilier de probațiune principal	70	4,23								
B	Consilier de probațiune superior	65	3,81								
B	Consilier de probațiune	58	3,29								
B	Specialist principal	61	3,51								
B	Specialist superior	55	3,09								
B	Specialist	52	2,90								
		5	<p>propunem de a revizui Tabelul 2 a Anexei nr.4, substituind conținutul tablei cu următoarele:  <b>Tabelul nr.2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Personalul de specialitate din domeniul expertizei judiciare</b></p> <table border="1" data-bbox="1003 1437 1615 1505"> <thead> <tr> <th data-bbox="1003 1437 1137 1505">Cod funcție</th> <th data-bbox="1137 1437 1323 1505">Denumire funcție</th> <th data-bbox="1323 1437 1451 1505">Clasa de salarizare</th> <th data-bbox="1451 1437 1615 1505">Coeficient de salarizare</th> </tr> </thead> </table>				Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare	<p><b>Nu se acceptă</b>  Funcționarii publici din autoritățile administrative din subordinea ministerului sînt concentrate în tabelul 2 din compartiment, pe cînd în Anexa nr. 4 se reflectă personalul de specialitate din domeniul justiției, judecători și procurori.</p>
Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare								

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																																																
			<p><i>1.1. Funcții de conducere</i></p> <table border="1" data-bbox="1025 363 1655 507"> <tr> <td>B6001</td> <td>Director</td> <td>110</td> <td>9,77</td> </tr> <tr> <td>B6002</td> <td>Șef laborator</td> <td>95</td> <td>7,14</td> </tr> <tr> <td>B6003</td> <td>Șef secție</td> <td>95</td> <td>6,70</td> </tr> <tr> <td>B6004</td> <td>Șef serviciu</td> <td>89</td> <td>6,30</td> </tr> </table> <p><i>1.2. Funcții de execuție</i></p> <table border="1" data-bbox="1025 547 1655 842"> <tr> <td>B6005</td> <td>Expert judiciar de</td> <td>89</td> <td>6,30</td> </tr> <tr> <td>B6006</td> <td>Expert judiciar de</td> <td>86</td> <td>5,91</td> </tr> <tr> <td>B6007</td> <td>Expert judiciar de</td> <td>83</td> <td>5,55</td> </tr> <tr> <td>B6008</td> <td>Expert judiciar de</td> <td>80</td> <td>5,22</td> </tr> <tr> <td>B6009</td> <td>Expert judiciar de</td> <td>89</td> <td>6,30</td> </tr> <tr> <td>B6010</td> <td>Expert judiciar de</td> <td>86</td> <td>5,91</td> </tr> <tr> <td>B6011</td> <td>Expert judiciar de</td> <td>83</td> <td>5,55</td> </tr> <tr> <td>B6012</td> <td>Expert judiciar de</td> <td>80</td> <td>5,22</td> </tr> </table>	B6001	Director	110	9,77	B6002	Șef laborator	95	7,14	B6003	Șef secție	95	6,70	B6004	Șef serviciu	89	6,30	B6005	Expert judiciar de	89	6,30	B6006	Expert judiciar de	86	5,91	B6007	Expert judiciar de	83	5,55	B6008	Expert judiciar de	80	5,22	B6009	Expert judiciar de	89	6,30	B6010	Expert judiciar de	86	5,91	B6011	Expert judiciar de	83	5,55	B6012	Expert judiciar de	80	5,22	
B6001	Director	110	9,77																																																	
B6002	Șef laborator	95	7,14																																																	
B6003	Șef secție	95	6,70																																																	
B6004	Șef serviciu	89	6,30																																																	
B6005	Expert judiciar de	89	6,30																																																	
B6006	Expert judiciar de	86	5,91																																																	
B6007	Expert judiciar de	83	5,55																																																	
B6008	Expert judiciar de	80	5,22																																																	
B6009	Expert judiciar de	89	6,30																																																	
B6010	Expert judiciar de	86	5,91																																																	
B6011	Expert judiciar de	83	5,55																																																	
B6012	Expert judiciar de	80	5,22																																																	
	Procuratura Republicii Moldova	6	Ar fi binevenită modificarea Anexei nr.4 <i>Grupul ocupațional „Justiție (B)”</i> , prin completarea cu un tabel adițional, în care vor fi reflectate funcțiile de ofițeri de urmărire penală, ofițeri de investigații și specialiștii detașați în cadrul Procuraturilor specializate, cu indicarea codului funcției, clasei de salarizare și coeficientului de salarizare care, ar trebui să fie potrivit riscurilor serviciului exercitat în cadrul Procuraturilor specializate, de obicei mai sporite, ce în consecință ar trebui să atragă și o remunerare pe măsură.	<b>Se acceptă parțial</b> Ținând cont că funcțiile propuse au statut de angajați cu statut special, se propune introducerea unei note suplimentare la tabelul din Anexa nr. 6, care prevede majorarea claselor cu 10 clase în cazul ofițerilor de urmărire penală, ofițerilor de investigații și specialiștilor detașați în cadrul Procuraturilor specializate.																																																
		7	Considerăm necesar de a modifica proiectul de lege în ceea ce privește stabilirea gradelor, claselor și coeficienților de salarizare pentru procurorii din cadrul procuraturilor specializate. Conform prevederilor Legii nr. 328 din 23.12.2013 cu privire la salarizarea judecătorilor și procurorilor plasarea procurorilor din cadrul procuraturilor specializate în poziții echivalente de salarizare cu procurorii din cadrul Procuraturii Generale a fost determinat de caracterul complex al dosarelor din gestiunea acestora, fiind luată în considerare intensitatea sporită a activității acestor procurori, multitudinea de domenii care sînt în conexiune cu cazurile cercetate, nivelul avansat al	<b>Se acceptă parțial</b> Clasele și coeficienții de salarizare au fost stabilite în urma unui proces amplu de evaluare a tuturor posturilor în sectorul bugetar. Totodată, au fost revăzute unele posturi din cadrul inspecțiilor. În plus, pentru funcțiile de judecători și procurori se propune o valoare de referință derogatorie, superioară, pentru a nivele efectele aplicării legii noi.																																																

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului												
			<p>calificării care este solicitat la abordarea cazurilor ș.a. Din aceleași considerente, conform prevederilor art. 60 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 3 din 25.02.2016 cu privire la Procuratură, a fost stabilită remunerarea echivalentă a procurorilor din cadrul procuraturilor specializate cu cei din cadrul Procuraturii Generale.</p> <p>Propunem echivalarea funcțiilor procurorilor din cadrul procuraturile specializate cu funcțiile procurorilor din cadrul Procuraturii Generale. Astfel, clasa de salarizare pentru funcția de procuror-șef al procuraturii specializate urmează a fi identică cu cea prevăzută pentru funcția de adjunct al Procurorului General, iar clasa de salarizare pentru funcția de adjunct al procurorului-șef al procuraturii specializate urmează a fi echivalată cu cea prevăzută pentru funcția de procuror-șef al direcției din cadrul Procuraturii Generale. Respectiv, procurorii cu funcții de execuție în procuratura specializată urmează a fi salariați identic procurorilor din cadrul Procuraturii Generale.</p>													
		8	<p>Considerăm necesar de a completa proiectul cu prevederi care ar stabili clasa de salarizare și coeficientul de salarizare pentru funcțiile „ofițer de urmărire penală – detașat în procuratura specializată”, „ofițer de investigații - detașat în procuratura specializată” și „specialist - detașat în procuratura specializată”.</p>	Se acceptă												
		9	<p>Propunem completarea anexei 2 Grupul ocupațional „Justiție (B)” a proiectului legii cu tabelul nr. 3, cu următorul conținut:</p> <table border="1" data-bbox="1010 1093 1624 1431"> <thead> <tr> <th data-bbox="1010 1093 1104 1246">Cod funcție</th> <th data-bbox="1104 1093 1400 1246">Denumire funcție</th> <th data-bbox="1400 1093 1509 1246">Clasa de salarizare</th> <th data-bbox="1509 1093 1624 1246">Coeficient de salarizare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" data-bbox="1010 1246 1624 1281"><i>1.1. Funcții de execuție</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1010 1281 1104 1431"></td> <td data-bbox="1104 1281 1400 1431">Ofițer de urmărire penală detașat în procuratura specializată</td> <td data-bbox="1400 1281 1509 1431">87</td> <td data-bbox="1509 1281 1624 1431">6,04</td> </tr> </tbody> </table>	Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare	<i>1.1. Funcții de execuție</i>					Ofițer de urmărire penală detașat în procuratura specializată	87	6,04	
Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare													
<i>1.1. Funcții de execuție</i>																
	Ofițer de urmărire penală detașat în procuratura specializată	87	6,04													

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării				Argumentarea autorului proiectului
				Ofițer de investigații detașat în procuratura specializată	87	6,04	
				Specialist detașat în procuratura specializată	87	6,04	
		10	La compartimentul Consiliul Superior al Procurorilor (CSP) este prevăzută doar funcția de Președinte, respectiv clasa și coeficientul de salarizare, care este unul fix, nefiind condiționat de vechimea în muncă, prevedere inechitabilă în raport cu alte categorii de salariați cu atribuții similare, ce urmează a fi redresată.				<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Potrivit art. 69 din Legea nr. 3/2016 membrii Consiliului Superior al Procurorilor sînt numiți din rîndurile procurorilor în funcție în Procuratura Generală, teritoriale sau specializate. Procurorii aleși în calitate de membri se detașează din funcție pe durata exercitării mandatului. Mîntu a nu repeta condițiile de stabilire a clasei de salarizare pentru procurorii din procuraturile respective, s-a stabilit o notă distinctă.</p>
		11	<p>Cu referire la membrii CSP aleși din rîndul procurorilor, în pct.2) din Note la tabel, se indică: „Clasele de salarizare pentru membrii Consiliului Superior al Procurorilor aleși din rîndul procurorilor se stabilesc la nivelul claselor de salarizare ale procurorilor din cadrul Procuraturii Generale.”</p> <p>Respectiv, relevăm că prevederile menționate nu sunt clare și previzibile, or <i>prima facie</i>, în textul menționat se face referire doar la clasele de salarizare, nu și la coeficientul de salarizare.</p>				<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Coeficienții de salarizare sînt stabiliți în Anexa nr 1 corespunzător clasei de salarizare.</p>
		12	<p>Nu este clar care clase de salarizare stabilite la nivelul claselor de salarizare ale procurorilor din cadrul Procuraturii Generale, vor fi aplicabile membrilor Consiliului Superior al Procurorilor aleși din rîndul procurorilor, avînd în vedere că există mai multe clase de salarizare la compartimentul Procuratura Generală, existînd o incertitudine absolută pentru patru, din cei cinci membri aleși din rîndul procurorilor, or potrivit art.69 alin.(3) din Legea cu privire la Procuratură nr.3 din 25.02.2016: „Cinci membri ai Consiliului Superior al Procurorilor sînt aleși [...], după cum urmează: a) un membru din rîndul procurorilor Procuraturii Generale; b)</p>				<p><b>Se acceptă</b></p> <p>A fost ajustată Nota la tabel, fiind introdusă claritate privind stabilirea clasei de salarizare i coeficient de salarizare în dependență de nivelul procuraturii din care este detașat procurorul și vechimea în muncă în funcție de procuror.</p>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			<i>patru membri din rîndul procurorilor de la procuraturile teritoriale și de la cele specializate.</i>	
		13	Segmentul reglementat pentru Consiliul Superior al Magistraturii din Anexa nr.4 Grupul ocupațional „Justiție (B)”, tabelul nr.1 Funcții de demnitate publică: judecători și procurori (B1), este ajustat dezideratului de calitate a Legii, prezentînd fiabilitate și asigurînd claritate, impunîndu-se modificări analogice și la compartimentul Consiliul Superior al Procurorilor.	<b>Se acceptă</b>
		14	Membrii CSP-ului aleși din rîndul societății civile, a căror funcție nu se regăsește în anexele la Proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.	<b>Nu se acceptă</b> Legea se aplică angajaților instituțiilor bugetare și nu include norme pentru retribuirea muncii membrilor CSP aleși din societatea civilă, care se reflectă la alte categorii economice.
		15	Pentru codul de funcție B1005 (procuror-șef, cu vechime în muncă în funcția de procuror de peste 16 ani) și B1047 (procuror-șef, cu vechime în muncă în funcția de procuror de pînă la 16 ani) prevăzut pentru Procuraturile specializate, urmează a fi stabilit același coeficient de salarizare ca pentru Adjunct al Procurorului general, prevăzut la codul de funcție B1042, respectiv B1043, astfel asigurîndu-se tratamentul egal în condiții egale ale grupului țintă.	<b>Se acceptă</b>
		16	Constatăm o divergență dintre coeficientul de salarizare prevăzut pentru clasa de salarizare 120 din Grila de salarizare (12,04), în raport cu coeficientul de salarizare prevăzut la codul funcției B1004 Procuror-șef direcție, cu vechime în muncă în funcția de procuror de peste 16 ani (12,01). În acest sens, aceste neconcordanțe necesită a fi înlăturate.	<b>Se acceptă</b>
	<b>Curtea Supremă de Justiție</b>	17	Persoanele care reprezintă conducerea de vîrf a statului: Președintele Parlamentului, Prim-ministrul, Președintele Republicii Moldova, Președintele Curții Constituționale precum și Președintele Curții de Conturi, beneficiază de clase și coeficienți de salarizare identici: clasa de salarizare 130, coeficientul de salarizare 15. Totodată, Președintele Curții Supreme de Justiție, deși este conducătorul unicii instanțe supreme de înfăptuire a justiției, care în esență este pilonul	<b>Se acceptă parțial</b>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																								
			puterii judecătorești, beneficiază de clasa de salarizare 127 și coeficientul de salarizare 13,94. În acest sens, în vederea asigurării egalității de tratament propunem aplicarea aceleași clase și coeficient de salarizare și în privința Președintelui Curții Supreme de Justiție.																									
Anexa nr. 5 – Grupul ocupațional Apărare națională (C)	Ministerul Apărării	1	<p>Anexa 5 se expune în următoarea redacție:</p> <p>”1. Dispozițiile prezentei anexe reglementează codul funcțiilor, denumirile funcțiilor, clase de salarizare și coeficienții de salarizare aferenți pentru funcțiile cu statut special – militari, efectiv de trupă și corp de comandă din apărarea națională, conform tabelului din prezenta anexă.</p> <p>2. Unitățile bugetare din domeniul apărării naționale pot institui ca funcții cu statut special și alte funcții, decât cele enumerate în prezenta anexă, specifice altor domenii ocupaționale, utilizând, pentru determinarea soldelor de bază, anexele corespunzătoare din prezenta lege.</p> <p>3. Militarii beneficiază de soldă lunară pentru zilele calendaristice, din momentul numirii în funcție și pînă la eliberare din funcția respectivă, în toate cazurile de serviciu, în conformitate cu prevederile legislației speciale. Solda lunară conform ultimei funcții deținute se plătește în toate situațiile de serviciu cu excepția celor prevăzute în art.14<sup>1</sup> din Legea nr.162 din 22.07.2005 cu privire la statul militarilor.</p> <p>Tabelul din anexa 5 de expus în următoarea redacție:</p> <p>”Tabel Funcții cu statut special din domeniul apărării naționale (C3)”</p> <table border="1" data-bbox="1032 1166 1608 1513"> <thead> <tr> <th>Cod funcție</th> <th>Denumire funcție</th> <th>Clasa de salarizare</th> <th>Coeficient de salarizare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">Aparatul central al Ministerului Apărării, Marele Stat Major și autoritățile administrative din subordine</td> </tr> <tr> <td colspan="4"><i>1.1. Funcții de conducere</i></td> </tr> <tr> <td>C3001</td> <td>Șeful Marelui Stat Major</td> <td>125</td> <td>13,37</td> </tr> <tr> <td>C3002</td> <td>Director</td> <td>110</td> <td>9,77</td> </tr> <tr> <td>C3056</td> <td>Șef inspectorat</td> <td>110</td> <td>9,77</td> </tr> </tbody> </table>	Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare	Aparatul central al Ministerului Apărării, Marele Stat Major și autoritățile administrative din subordine				<i>1.1. Funcții de conducere</i>				C3001	Șeful Marelui Stat Major	125	13,37	C3002	Director	110	9,77	C3056	Șef inspectorat	110	9,77	<p><b>Se acceptă</b></p> <p>Normele propuse la pct. 3 exced norme de drept salarial, care trebuie să se regăsească în Legea nr 162/2005. Unificarea funcțiilor din aparatul central și organul central al autorității administrative din subordine a fost realizată.</p> <p>Anexa a fost ajustată cu unele titluri de funcții care se regăsesc în legislația în vigoare.</p>
Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare																									
Aparatul central al Ministerului Apărării, Marele Stat Major și autoritățile administrative din subordine																												
<i>1.1. Funcții de conducere</i>																												
C3001	Șeful Marelui Stat Major	125	13,37																									
C3002	Director	110	9,77																									
C3056	Șef inspectorat	110	9,77																									

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării				Argumentarea autorului proiectului
			C3052	Șef direcție generală	102	8,26	
			C3003	Șef direcție	99	7,76	
			C3009	Șef secție	87	6,04	
			C3016	Șef serviciu	83	5,55	
				Comandant corpul de sergenți al Armatei Naționale	75	4,70	
			C3042	Șef grup	55	3,09	
			C3043	Șef birou	55	3,09	
			<i>1.2. Funcții de execuție</i>				
			C3053	Ofițer principal	75	4,70	
			C3024	Inspector principal	75	4,7	
			C3054	Ofițer superior	70	4,23	
			C3029	Inspector superior	70	4,23	
			C3055	Ofițer	65	3,81	
			C3032	Inspector	65	3,81	
			C3035	Specialist principal	65	3,81	
			C3039	Specialist superior	60	3,43	
			C3045	Specialist	55	3,09	
			C3047	Adjutant	49	2,73	
			Unități și instituții militare				
			<i>Funcții de conducere</i>				
			C3006	Comandant brigadă	97	7,44	
			C3012	Comandant regiment	92	6,70	
			C3013	Comandant batalion / escadrilă independent (ă)	87	6,04	
			C3010	Șef orchestră prezidențială	87	6,04	
			C3011	Șef centru,	87	6,04	
			C3015	Comandant centru militar teritorial	85	5,79	

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării				Argumentarea autorului proiectului	
			C3019	Comandant batalion / escadrilă	83	5,55		
			C3021	Șef bază	78	5,00		
				Șef Arhivă Centrală a Armatei Naționale	78	5,00		
				Șef reprezentanță militară în economia națională	78	5,00		
				Comandant navă - Pilot	75	4,70		
			C3025	Șef secție	73	4,51		
			C3027	Șef serviciu	70	4,23		
			C3028	Șef secțiune brigadă	70	4,23		
			C3030	Comandant companie	70	4,23		
				Comandant grup (în cadrul subunităților de destinație special)	70	4,23		
				Ajutor comandant navă - pilot	70	4,23		
			C3031	Șef secțiune batalion	68	4,06		
			C3034	Comandant pluton	65	3,81		
			C3057	Comandant grupă	49	2,73		
			C3049	Șef birou	49	2,73		
				Comandant echipă	45	2,51		
			<i>1.2. Funcții de execuție</i>					
				Ofițer principal operativ de serviciu	68	4,06		
				Ofițer superior operativ de serviciu	61	3,51		
			C3037	Ofițer principal	61	3,51		
			C3037	Ofițer superior	58	3,29		

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																				
			<table border="1" data-bbox="1010 312 1588 533"> <tr> <td>C3044</td> <td>Ofițer</td> <td>55</td> <td>3,09</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ofițer operativ de serviciu</td> <td>55</td> <td>3,09</td> </tr> <tr> <td>C3041</td> <td>Specialist principal</td> <td>58</td> <td>3,29</td> </tr> <tr> <td>C3046</td> <td>Specialist superior</td> <td>52</td> <td>2,90</td> </tr> <tr> <td>C3051</td> <td>Specialist</td> <td>50</td> <td>2,79</td> </tr> </table> <p data-bbox="1010 564 1077 587">Note:</p> <p data-bbox="1010 608 1637 963">1. Funcțiile de ofițeri ce se instituie în subdiviziuni și /sau instituții subordonate/ din cadrul Ministerului Apărării ce țin de domeniul învățământ, cultură, sport, sănătate sau alt personal de specialitate (economist, contabil, etc), de deservire tehnică sau auxiliar, precum și clasele de salarizare corespunzătoare se vor stabili în conformitate cu anexa la lege ce reglementează funcțiile din domeniul ocupațional respectiv. Suplimentar, dacă aceste funcții se instituie ca funcții cu statut special, deținătorii acestor funcții pot beneficia de spor pentru grad profesional stabilit în condițiile art.13 și anexei nr.2 la prezenta lege.</p> <p data-bbox="1010 970 1637 1145">2. Clasa de salarizare pentru conducătorul Departamentului dotări (Agenția) de pe lângă Ministerul Apărării se stabilește similar funcției „Director” din compartimentul „Aparatul central al Ministerului Apărării , Marele Stat Major și autoritățile administrative din subordine”.</p> <p data-bbox="1010 1152 1637 1503">3. În organele administrativ-militare ale Armatei Naționale pot fi instituite următoarele funcții: comandant centru militar teritorial, șef secție, șef serviciu, specialist (superior, principal). Clasa de salarizare pentru funcțiile nominalizate se stabilesc în conformitate cu compartimentul „Unități și instituții militare” din tabelul de mai sus. Funcțiile și clasele de salarizare corespunzătoare din tabel se vor utiliza pentru organele administrativ-militare raportate la grupa I și anume: centrele militare teritoriale din municipiile Chișinău și Bălți și din UTA Găgăuzia (Gagauz-Yeri). Clasele de salarizare pentru funcțiile de conducere instituite în alte centre militare teritoriale, organe administrativ-</p>	C3044	Ofițer	55	3,09		Ofițer operativ de serviciu	55	3,09	C3041	Specialist principal	58	3,29	C3046	Specialist superior	52	2,90	C3051	Specialist	50	2,79	
C3044	Ofițer	55	3,09																					
	Ofițer operativ de serviciu	55	3,09																					
C3041	Specialist principal	58	3,29																					
C3046	Specialist superior	52	2,90																					
C3051	Specialist	50	2,79																					

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																				
			<p>teritoriale se vor stabili cu minus 2 clase de salarizare față de cele stabilite în tabel, la compartimentul respectiv, pentru funcții similare.</p> <p>4. Pentru militarii prin contract detașați în contingentul de menținere a păcii din zona de securitate se stabilesc salarii suplimentare în următoarele mărimi:</p> <table border="1" data-bbox="1025 499 1650 715"> <thead> <tr> <th>Cod funcție</th> <th>Denumire funcție</th> <th>Clasa de salarizare</th> <th>Coefficient de salarizare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>ofițerilor superiori</td> <td>7</td> <td>1,13</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ofițerilor inferior</td> <td>5</td> <td>1,09</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Sergenți</td> <td>3</td> <td>1,04</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Soldați</td> <td>1</td> <td>1,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Soldele suplimentare se calculează și se achită centralizat prin intermediul Marelui Stat Major al Armatei Naționale.</p> <p>5. Militarii prin contract care își fac studiile cu frecvență redusă sau care urmează diferite forme de perfecționare profesională în cadrul instituțiilor de învățământ în domeniile militare, securității și ordinii publice, trimiși în interesul instituției beneficiază de soldă lunară în mărime deplină conform ultimei funcții deținute.</p> <p>Militarii prin contract care, în interesul structurii militare, își fac studiile cu frecvență sau cu frecvență redusă în cadrul instituțiilor de învățământ superior în domeniul militariei (ciclul II – studii superioare de master și ciclul III – studii superioare de doctorat) beneficiază de soldă lunară în mărime deplină conform ultimei funcții deținute.</p> <p>6. Pentru funcțiile din unitățile și subunitățile de destinație specială cercetare (cu excepția funcției Comandant grupă (în cadrul subunităților de destinație specială)), cât și pentru funcții din unități militare de aviație și apărare aeriană (cu excepția funcției de pilot) precum și unitățile și subunitățile de geniu, clasa de salarizare se majorează cu 3 clase.</p> <p>7. Pentru comandanții corpurilor de sergenți din Brigadă, Regiment, Batalion/Escadrilă, Companie și Pluton clasele de salarizare se reduc cu 5 clase de salarizare față de clasa de salarizare stabilită pentru comandantul corpului sergenților de nivel ierarhic superior.</p>	Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare		ofițerilor superiori	7	1,13		ofițerilor inferior	5	1,09		Sergenți	3	1,04		Soldați	1	1,0	<p>A fost revizuită redacția notei în baza propunerii.</p> <p>5. Normele respective nu reprezintă norme salariale și urmează a se regăsi în legea specială.</p> <p>6. Propunerea nu este evaluată și nu este argumentată necesitatea.</p> <p>7. Propunerea nu este însoțită de stabilirea claselor de salarizare pentru comandantul corpului de sergenți de la care s-ar aplica norma în regresie propusă. Urmează a fi analizată</p>
Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare																					
	ofițerilor superiori	7	1,13																					
	ofițerilor inferior	5	1,09																					
	Sergenți	3	1,04																					
	Soldați	1	1,0																					

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																											
			<p>8. Militarii beneficiază de indemnizații pentru activitatea desfășurată în perioada când durata de serviciu a militarilor nu se limitează (alarmă, exerciții militare și de mobilizare, servicii de luptă și de zi pe unitate, etc.), prevăzute în art.14 alin. (5) din Legea nr.162 din 22.07.2016 cu privire la statutul militarilor. Indemnizația se stabilește în mărimea diurnei pentru localitățile rurale, conform actelor normative în vigoare pentru fiecare zi de serviciu/zi de participare/zi de aflare în poligon.</p> <p>9. Reprezentantul militar național al Ministerului Apărării în străinătate beneficiază de solda lunară conform ultimei funcții deținute.</p> <p>10. Pentru funcțiile cu statut special (militari) din corpul de soldați, sergenți și plutonieri, clasele de salarizare și, respectiv, coeficienții de salarizare se vor stabili după cum urmează:</p> <table border="1" data-bbox="1039 916 1626 1257"> <thead> <tr> <th>pentru funcțiile ce le corespunde gradul profesional de:</th> <th>Clasa de salarizare</th> <th>Coeficient de salarizare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>plutonier adjutant</td> <td>52</td> <td>2,90</td> </tr> <tr> <td>plutonier-major</td> <td>50</td> <td>2,79</td> </tr> <tr> <td>plutonier</td> <td>48</td> <td>2,67</td> </tr> <tr> <td>sergent-major</td> <td>46</td> <td>2,56</td> </tr> <tr> <td>sergent</td> <td>45</td> <td>2,51</td> </tr> <tr> <td>sergent-inferior</td> <td>44</td> <td>2,46</td> </tr> <tr> <td>caporal</td> <td>43</td> <td>2,41</td> </tr> <tr> <td>soldat</td> <td>42</td> <td>2,36</td> </tr> </tbody> </table> <p>Lista funcțiilor cu statut special concrete ce corespund fiecărui grad militar se aprobă de ministrul apărării, cu informarea Ministerului Finanțelor pentru a fi incluse în Registrul funcțiilor.</p> <p>11. Cetățenii chemați la cantonamente și concentrări beneficiază de indemnizație lunară în următoarele măriri:</p>	pentru funcțiile ce le corespunde gradul profesional de:	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare	plutonier adjutant	52	2,90	plutonier-major	50	2,79	plutonier	48	2,67	sergent-major	46	2,56	sergent	45	2,51	sergent-inferior	44	2,46	caporal	43	2,41	soldat	42	2,36	<p>suplimentar pentru a stabili complexitatea funcției respective și atribuirea acesteia în grila ierarhie.</p> <p>8. Indemnizația propusă nu se încadrează în componentele salariului. Proiectul de lege prevede norme generale pentru stimularea activității în afara orelor de program.</p> <p>9. Activitatea misiunilor diplomatice este reglementată de lege specială unde se includ garanțiile oferite.</p> <p>10. Propunerea vizează majorarea cu 10 clase pentru toate funcțiile de subofițeri, ce nu se încadrează în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii. În plus, modificarea claselor va avea implicații și asupra categoriilor respective de personal de același nivel din alte autorități. Clasele de salarizare pentru funcțiile de subofițeri au fost deja revăzute după evaluare, la propunerea Ministerului Afacerilor Interne, fiind majorate cu 4 clase față de nivelul evaluat.</p> <p>11. Nu constituie obiectul legii respective</p>
pentru funcțiile ce le corespunde gradul profesional de:	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare																													
plutonier adjutant	52	2,90																													
plutonier-major	50	2,79																													
plutonier	48	2,67																													
sergent-major	46	2,56																													
sergent	45	2,51																													
sergent-inferior	44	2,46																													
caporal	43	2,41																													
soldat	42	2,36																													

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului																				
			<table border="1" data-bbox="1021 316 1603 533"> <thead> <tr> <th>Cod funcție</th> <th>Denumire funcție</th> <th>Clasa de salarizare</th> <th>Coefficient de salarizare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>ofițerilor superiori</td> <td>7</td> <td>1,13</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ofițerilor superiori</td> <td>5</td> <td>1,09</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Sergenți</td> <td>3</td> <td>1,04</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Soldați</td> <td>1</td> <td>1,0</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="1021 533 1659 715"> Militarilor în rezervă și cetățenilor chemați la cantonamente și cetățenilor încorporați pentru pregătire militară obligatorie li se păstrează locul de muncă și salariul mediu conform funcției, dar nu mai mic decât salariul conform clasei de salarizare 1, ținând cont de prevederile art. 28 alin. (2) al prezentei Legi. </p> <p data-bbox="1021 715 1659 896"> Persoanelor care pînă a fi chemate la cantonamente nu au fost angajate li se plătește pentru această perioadă, din contul mijloacelor ministerelor respective prevăzute în bugetul de stat, o indemnizație, în mărimea prevăzută pentru clasa de salarizare 1, ținând cont de prevederile art. 28 alin. (2) al prezentei Legi. </p> <p data-bbox="1021 896 1659 986"> Guvernul va stabili alte sporuri, indemnizații și plăți suplimentare care nu vor depăși fondul anual de salarizare prevăzut în art.11 lit. b) al prezentei Legi.” </p>	Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare		ofițerilor superiori	7	1,13		ofițerilor superiori	5	1,09		Sergenți	3	1,04		Soldați	1	1,0	
Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare																					
	ofițerilor superiori	7	1,13																					
	ofițerilor superiori	5	1,09																					
	Sergenți	3	1,04																					
	Soldați	1	1,0																					
<b>Anexa nr.6 – Grupul ocupațional Ordine publică și securitate a statului (D)</b>	<b>Ministerul Justiției</b>	1	La stabilirea „clasei și a coeficientului de salarizare” pentru sistemul administrației penitenciare al Ministerului Justiției nu s-a ținut cont de caracterul unitar al remunerării, la funcțiile identice din cadrul grupului ocupațional „Ordine publică și securitatea statului (D)”, coeficientul de salarizare fiind diferit (de exemplu, șef de direcție din cadrul CNA, SPPS, IGP au coeficientul 7,76, pe când în ANP – 6,43; specialist principal în cadrul CNA, SPPS, IGP au coeficient de 3,81, pe când la ANP – 3,51). Aceleași diferențe sunt la funcțiile de șef direcție generală, șef secție, șef serviciu, specialist superior, specialist (a se vedea tabelul nr. 3 din anexa la aviz).	<b>Se acceptă parțial</b> Se egalează condițiile de salarizare ale organelor centrale ANP și IGP, ambele din subordinea MAI.																				

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului																																																																												
		2	Semnalăm că utilizarea prescurtării „etc.” în pct. 2 din anexa nr. 6, creează o ambiguitate normativă, care va conferi o marjă largă de apreciere subiectivă a funcțiilor care urmează a fi avute în vedere.	Se acceptă																																																																												
		3	<p>Propunem excluderea pct. 2 din anexa nr. 6, cu indicarea în tabel a tuturor funcțiilor din cadrul sistemului administrației penitenciare și propunem următoarea redacție.</p> <p>Tabelul nr. 1.</p> <table border="1" data-bbox="1014 579 1608 1481"> <thead> <tr> <th colspan="4">Sistemul administrației penitenciare</th> </tr> <tr> <th colspan="4">Administrația Națională a Penitenciarelor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4"><i>I.1.</i></td> </tr> <tr> <td colspan="4"><i>Funcții de conducere</i></td> </tr> <tr> <th>Cod funcție</th> <th>Denumire funcție</th> <th>salariizare Clasade</th> <th>Coefficient salariizare rede</th> </tr> <tr> <td>D3002</td> <td>Director</td> <td>110</td> <td>9,77</td> </tr> <tr> <td>D3024</td> <td>Șef direcție generală</td> <td>95</td> <td>7,14</td> </tr> <tr> <td>D3028</td> <td>Șef direcție</td> <td>90</td> <td>6,43</td> </tr> <tr> <td>D3055</td> <td>Șef secție</td> <td>78</td> <td>5,00</td> </tr> <tr> <td>D3067</td> <td>Șef serviciu</td> <td>73</td> <td>4,51</td> </tr> <tr> <td colspan="4"><i>I.2.</i></td> </tr> <tr> <td colspan="4"><i>Funcții de execuție</i></td> </tr> <tr> <td>D3117</td> <td>Specialist principal</td> <td>61</td> <td>3,51</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ofițer principal de investigații</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3226</td> <td>Specialist superior</td> <td>55</td> <td>3,09</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ofițer superior de investigații</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3149</td> <td>Specialist</td> <td>52</td> <td>2,90</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ofițer de investigații</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">Subdiviziuni subordonate și instituții penitenciare</td> </tr> </tbody> </table>	Sistemul administrației penitenciare				Administrația Națională a Penitenciarelor				<i>I.1.</i>				<i>Funcții de conducere</i>				Cod funcție	Denumire funcție	salariizare Clasade	Coefficient salariizare rede	D3002	Director	110	9,77	D3024	Șef direcție generală	95	7,14	D3028	Șef direcție	90	6,43	D3055	Șef secție	78	5,00	D3067	Șef serviciu	73	4,51	<i>I.2.</i>				<i>Funcții de execuție</i>				D3117	Specialist principal	61	3,51		Ofițer principal de investigații			D3226	Specialist superior	55	3,09		Ofițer superior de investigații			D3149	Specialist	52	2,90		Ofițer de investigații			Subdiviziuni subordonate și instituții penitenciare				<p><b>Se acceptă parțial</b></p> <p>Tabelul respectiv a fost revizuit, fiind introduse funcțiile lipsă.</p> <p>Totodată, funcțiile care constituie funcții complexe, sau se atribuie la alte grupuri ocupationale nu pot fi incluse în Anexa respectivă.</p> <p>Suplimentar, au fost ajustate clase de salarizare pe unele funcții, penru a le egala cu autorități administrative de același nivel.</p>
Sistemul administrației penitenciare																																																																																
Administrația Națională a Penitenciarelor																																																																																
<i>I.1.</i>																																																																																
<i>Funcții de conducere</i>																																																																																
Cod funcție	Denumire funcție	salariizare Clasade	Coefficient salariizare rede																																																																													
D3002	Director	110	9,77																																																																													
D3024	Șef direcție generală	95	7,14																																																																													
D3028	Șef direcție	90	6,43																																																																													
D3055	Șef secție	78	5,00																																																																													
D3067	Șef serviciu	73	4,51																																																																													
<i>I.2.</i>																																																																																
<i>Funcții de execuție</i>																																																																																
D3117	Specialist principal	61	3,51																																																																													
	Ofițer principal de investigații																																																																															
D3226	Specialist superior	55	3,09																																																																													
	Ofițer superior de investigații																																																																															
D3149	Specialist	52	2,90																																																																													
	Ofițer de investigații																																																																															
Subdiviziuni subordonate și instituții penitenciare																																																																																

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării				Argumentarea autorului proiectului																																																																																																																														
			<p><i>1.1. Funcții de conducere</i></p> <table border="1"> <tr> <td>D3023</td> <td>Director de penitenciar</td> <td>102</td> <td>8,26</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3227</td> <td>Director subdiviziune subordonată</td> <td>95</td> <td>7,14</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3040</td> <td>Comandant detașament destinație specială</td> <td>95</td> <td>7,14</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3052</td> <td>Comandant batalion</td> <td>85</td> <td>5,79</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3069</td> <td>Șef secție</td> <td>73</td> <td>4,51</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3092</td> <td>Comandant companie</td> <td>65</td> <td>3,81</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3100</td> <td>Șef serviciu</td> <td>65</td> <td>3,81</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3153</td> <td>Comandant de grupă</td> <td>49</td> <td>2,73</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3157</td> <td>Șef de schimb</td> <td>46</td> <td>2,56</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ajutor șef de schimb</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3160</td> <td>Șef escorta</td> <td>46</td> <td>2,56</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Șef de bloc</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Șef de cantină</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p><i>1.2. Funcții de execuție</i></p> <table border="1"> <tr> <td>D3142</td> <td>Ofițer de serviciu</td> <td>61</td> <td>3,51</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ajutor ofițer de serviciu</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3141</td> <td>Specialist principal</td> <td>58</td> <td>3,29</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3228</td> <td>Specialist superior</td> <td>52</td> <td>2,90</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3169</td> <td>Specialist</td> <td>50</td> <td>2,79</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Asistent medical</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3229</td> <td>Supraveghetor principal</td> <td>50</td> <td>2,79</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3191</td> <td>Supraveghetor superior</td> <td>48</td> <td>2,67</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				D3023	Director de penitenciar	102	8,26			D3227	Director subdiviziune subordonată	95	7,14			D3040	Comandant detașament destinație specială	95	7,14			D3052	Comandant batalion	85	5,79			D3069	Șef secție	73	4,51			D3092	Comandant companie	65	3,81			D3100	Șef serviciu	65	3,81			D3153	Comandant de grupă	49	2,73			D3157	Șef de schimb	46	2,56				Ajutor șef de schimb					D3160	Șef escorta	46	2,56				Șef de bloc						Șef de cantină					D3142	Ofițer de serviciu	61	3,51				Ajutor ofițer de serviciu					D3141	Specialist principal	58	3,29			D3228	Specialist superior	52	2,90			D3169	Specialist	50	2,79				Asistent medical					D3229	Supraveghetor principal	50	2,79			D3191	Supraveghetor superior	48	2,67			
D3023	Director de penitenciar	102	8,26																																																																																																																																		
D3227	Director subdiviziune subordonată	95	7,14																																																																																																																																		
D3040	Comandant detașament destinație specială	95	7,14																																																																																																																																		
D3052	Comandant batalion	85	5,79																																																																																																																																		
D3069	Șef secție	73	4,51																																																																																																																																		
D3092	Comandant companie	65	3,81																																																																																																																																		
D3100	Șef serviciu	65	3,81																																																																																																																																		
D3153	Comandant de grupă	49	2,73																																																																																																																																		
D3157	Șef de schimb	46	2,56																																																																																																																																		
	Ajutor șef de schimb																																																																																																																																				
D3160	Șef escorta	46	2,56																																																																																																																																		
	Șef de bloc																																																																																																																																				
	Șef de cantină																																																																																																																																				
D3142	Ofițer de serviciu	61	3,51																																																																																																																																		
	Ajutor ofițer de serviciu																																																																																																																																				
D3141	Specialist principal	58	3,29																																																																																																																																		
D3228	Specialist superior	52	2,90																																																																																																																																		
D3169	Specialist	50	2,79																																																																																																																																		
	Asistent medical																																																																																																																																				
D3229	Supraveghetor principal	50	2,79																																																																																																																																		
D3191	Supraveghetor superior	48	2,67																																																																																																																																		

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului																																
			<table border="1"> <tr> <td>D3198</td> <td>Supraveghetor</td> <td>46</td> <td>2,56</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Operator</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Inspector</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D3202</td> <td>Inspector inferior</td> <td>42</td> <td>2,36</td> </tr> <tr> <td>D3204</td> <td>Santinelă</td> <td>40</td> <td>2,26</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Chinolog</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Șofer</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Tehnician</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	D3198	Supraveghetor	46	2,56		Operator				Inspector			D3202	Inspector inferior	42	2,36	D3204	Santinelă	40	2,26		Chinolog				Șofer				Tehnician			
D3198	Supraveghetor	46	2,56																																	
	Operator																																			
	Inspector																																			
D3202	Inspector inferior	42	2,36																																	
D3204	Santinelă	40	2,26																																	
	Chinolog																																			
	Șofer																																			
	Tehnician																																			
		4	<p>La anexa nr. 6, tabelul care cuprinde funcțiile din cadrul sistemului administrației penitenciare, poziția de „Șef penitenciar” urmează a fi substituită cu poziția de „Director penitenciar”, poziția „Comandant detașament destinație specială” de exclus. Având în vedere echivalența încărcăturii cu sarcini propunem atribuirea aceleiași clase de salarizare a directorilor de subdiviziune subordonată (D 3227) la nivelul directorului de penitenciar (D 3023).</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b> Se consideră neargumentată egalarea condițiilor de salarizare pentru conducătorii diferitor subdiviziuni din ANP cu conducătorii penitenciarelor.</p>																																
		5	<p>De completat tabelul cu funcțiile de „ofițer principal de investigații”, „ofițer superior de investigații” și „ofițer de investigații” care vor fi remunerați similar funcțiilor respective din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Această modificare vine să consolideze și să determine statutul ofițerilor de investigație din cadrul sistemului administrației penitenciare, statut care este prevăzut pentru personalul sistemului care desfășoară activitatea specială de investiție conform Legii nr. 59 din 29.03.2012 privind activitatea specială de investigații.</p>	<p><b>Se acceptă</b></p>																																
		6	<p>Lipsa personalului medical în cadrul sistemului administrației penitenciare. Astfel, în condițiile în care necesită a depune eforturi pentru motivarea financiară a lucrătorilor medicali de a lucra în penitenciare, proiectul actual va determina contrariul. În context, propunem următoarele:</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1003 1378 1435 1495">Sistemul administrației penitenciare</td> <td data-bbox="1435 1378 1525 1495">Legea nouă</td> <td data-bbox="1525 1378 1653 1495">Legea veche</td> </tr> </table>	Sistemul administrației penitenciare	Legea nouă	Legea veche	<p><b>Nu se acceptă</b> Clasele de salarizare pentru personalul de specialitate de diferite domenii se includ în anexele respective la lege și nu este necesară repetarea funcțiilor în alte anexe.</p>																													
Sistemul administrației penitenciare	Legea nouă	Legea veche																																		

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului																																																
			<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">Personal de specialitate din domeniul sănătate</th> </tr> <tr> <th colspan="6">1.1. Funcții de execuție</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>G6006</td> <td>Medic II</td> <td>74</td> <td>4,6</td> <td>9955</td> <td>8458,2</td> </tr> <tr> <td>G6006</td> <td>Medic III</td> <td>72</td> <td>4,41</td> <td>9565</td> <td>8458,2</td> </tr> <tr> <td>G6010</td> <td>Farmacist s/superioare</td> <td>65</td> <td>3,81</td> <td>7917</td> <td>4431,1</td> </tr> <tr> <td>G6030</td> <td>Farmacist s/medii</td> <td>46</td> <td>2,56</td> <td>5323,5</td> <td>4431,1</td> </tr> <tr> <td>G6031</td> <td>Asistent medical atestat</td> <td>46</td> <td>2,56</td> <td>5523,5</td> <td>7035,9</td> </tr> <tr> <td>G6042</td> <td>Infirmier</td> <td>26</td> <td>1,69</td> <td>3510</td> <td>3748,1</td> </tr> </tbody> </table>	Personal de specialitate din domeniul sănătate						1.1. Funcții de execuție						G6006	Medic II	74	4,6	9955	8458,2	G6006	Medic III	72	4,41	9565	8458,2	G6010	Farmacist s/superioare	65	3,81	7917	4431,1	G6030	Farmacist s/medii	46	2,56	5323,5	4431,1	G6031	Asistent medical atestat	46	2,56	5523,5	7035,9	G6042	Infirmier	26	1,69	3510	3748,1	
Personal de specialitate din domeniul sănătate																																																				
1.1. Funcții de execuție																																																				
G6006	Medic II	74	4,6	9955	8458,2																																															
G6006	Medic III	72	4,41	9565	8458,2																																															
G6010	Farmacist s/superioare	65	3,81	7917	4431,1																																															
G6030	Farmacist s/medii	46	2,56	5323,5	4431,1																																															
G6031	Asistent medical atestat	46	2,56	5523,5	7035,9																																															
G6042	Infirmier	26	1,69	3510	3748,1																																															
		7	<p>Inspectorul-judecător este în categoria <i>persoanelor de demnitate publică</i> baza de calcul al salariului va fi de 1300 lei spre deosebire de baza de calcul pentru inspectorul din cadrul Inspecției procurorilor, care va constitui 1500 lei or, aceștia din urmă sunt în tabelul <i>funcționarilor publici</i>.</p> <p>În condițiile actuale, inspectorul-judecător este salarizat la nivelul judecătorului primei instanțe. Totodată, avînd în vedere că potrivit noului concept baza de calcul de 2200 lei va fi doar pentru judecători și procurori, rezultă că baza de calcul al salariului inspectorului judecător va fi de 1300 lei. Acest fapt determină o diminuare substanțială atît în raport cu mărimea actuală a salariului dar și în raport cu ulterioara salarizare a inspectorului din cadrul Inspecției procurorilor.</p> <p>Atragem atenția și la faptul că, în prezent, nivelul de salarizare a inspectorului-judecător și al inspectorului-procuror este raportat la vechimea în muncă în specialitatea juridică, iar în proiect această abordare a fost reținută doar pentru inspecția judecătorilor.</p>	<p><b>Se acceptă</b></p> <p>Pentru inspectorii din cadrul Inspecției Procurorilor se propune o valoare de referință derogatorie la nivel de judecători și procurori.</p>																																																

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
		8	Se consideră judicios ca salariul pentru funcția de Agent guvernamental, care este unică reieșind din misiunea și specificul acesteia să fie asimilat cel puțin salariului secretarului de stat.	<b>Nu se acceptă</b> Clasa a fost stabilită în urma evaluării postului
		9	Prin Legea nr. 244/2017, s-a asigurat <i>asimilarea în drepturi salariale</i> a Avocatului Poporului și a Avocatului Poporului pentru drepturile copilului <i>cu Prim-ministrul Republicii Moldova</i> , iar a salariului adjuncților - cu salariul Prim-viceprim – ministrului. La fel, se va minimaliza diferența propusă între Avocatul Poporului și Avocatul Poporului pentru drepturile copilului, avînd în vedere art. 5 alin.(1) din Legea nr. 52/2015 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul), potrivit căruia „ <i>Parlamentul numește doi Avocați ai Poporului autonomi unul față de celălalt, dintre care unul este specializat în problemele de protecție a drepturilor și libertăților copilului.</i> ”	<b>Se acceptă parțial</b> Legea aplică un tratament egal față de conducătorii autorităților publice autonome, fiind stabilită o clasă unică de salarizare – 125. Clasa pentru avocatul poporului pentru drepturile copilului a fost stabilită cu diminuare de 1 clasă, în baza avizului Avocatului Poporului.
	Inspectoratul General al Poliției	10	Există o incertitudine, precum și loc de interpretare a pozițiilor de salarizare pentru funcțiile de ofițer principal, ofițer superior și ofițer, atât timp cât se operează inclusiv cu noțiunea de ofițer principal de investigații, ofițer superior de investigații și ofițer de investigații – funcții care se regăsesc doar la rubrica „subdiviziuni desconcentrate” și sunt salarizate cu clase și coeficienți de salarizare diminuate.	<b>Se acceptă parțial</b> În dependență de nivelul instituțional, au fost stabilite în urma evaluării posturilor ținînd cont și de situația actuală. Astfel, nici în prezent, nici în cadrul evaluării posturilor nu au fost identificate posturile respective în organele centrale ale autorităților administrative din subordine sau în subdiviziunile subordonate direct MAI. Pentru subdiviziunile deconcentrate au fost completate toate titlurile de funcții.
		11	Se admite o discrepantă totală în salarizarea ofițerilor de investigații ce activează în subdiviziunile cu o arie de acoperire republicană, comparativ cu subdiviziunile cu o arie de acoperire regională și teritorială limitată.	<b>Nu se acceptă</b> Ierarhizarea posturilor este rezultatul evaluării realizat inclusiv și cu reprezentantul MAI
		12	Tabelul „Funcții cu statut special din domeniul ordinii și securității statului (D3)” din Anexa nr.6, se va completa cu posturile: ofițer principal de investigații, ofițer superior de investigații, ofițer de investigații și subofițer de investigații, cu menținerea claselor și coeficienților de salarizare la nivelul posturilor prevăzute pentru funcțiile de ofițer principal, ofițer superior, ofițer și subofițer din rubrica „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne”.	<b>Se acceptă</b>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectivei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectivei / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	13	Compartimentul „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne” urmează a fi completată cu sintagma „și ale autorităților administrative din subordinea acestora”, pentru a asigura încadrarea tuturor subdiviziunilor specializate ale autorităților din subordine (la caz ale Inspectoratului General al Poliției).	<b>Se acceptă</b>
		14	la compartimentul „Aparatul central al Ministerului și al autorităților administrative din subordine” în rubrica „Funcții de execuție”, coeficientul de salarizare la pozițiile D3115, D3131, D3144 se vor egala cu coeficientul de salarizare de la pozițiile D3061, D3080, D3105;	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea vizează majorarea claselor pentru toate funcțiile de subofițeri, ce nu se încadrează în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii. În plus, modificarea claselor va avea implicații și asupra categoriilor respective de personal de același nivel din alte autorități.
		15	la compartimentul „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne și autorităților administrative din subordine” în rubrica „Funcții de execuție”, coeficientul de salarizare la pozițiile D3116, D3133, D3147 se vor egala cu coeficientul de salarizare de la pozițiile D3074, D3097, D3123;	Clasele de salarizare pentru funcțiile de subofițeri au fost deja revăzute după evaluare, la propunerea Ministerului Afacerilor Interne, fiind majorate cu 4 clase față de nivelul evaluat.
		16	la compartimentul „Subdiviziuni desconcentrate” în rubrica „Funcții de execuție”, coeficientul de salarizare la pozițiile D3132, D3146, D3168 se vor egala cu coeficientul de salarizare la pozițiile D3098, D3122, D3138.	
		17	la compartimentul „Subdiviziuni desconcentrate” rubrica 1.1. „Funcții de conducere” urmează a fi completată cu o poziție nouă: „șef sector”, coeficientul de salarizare „4,23”. Funcția aceasta a fost omisă și actualmente este poziționată în aceeași categorie cu funcția „șef serviciu”	<b>Se acceptă parțial</b> A fost stabilită clasa de salarizare inferioară funcției șef serviciu.
		18	La compartimentul „Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne și autorităților administrative din subordine” în rubrica „Funcții de execuție” la funcția de „Subofițer superior” coeficientul de salarizare „2,56” de substituit cu „2,90”, deoarece nivelul de salarizare la subdiviziuni desconcentrate trebuie să fie mai mic sau egal cu nivelul coeficientului de salarizare la funcția identică din rubrica „Subdiviziuni desconcentrate”.	<b>Se acceptă</b>
		19	La compartimentul „Subdiviziuni desconcentrate”, în rubrica „Funcții de conducere” la funcțiile „șef grup” și „șef echipă” coeficientul de salarizare „2,56” de substituit cu „2,90”, deoarece avînd în subordine funcții de subofițer superior	<b>Nu se acceptă</b> Nu este clară componența subdiviziunilor pentru a fi posibilă diferențierea sau egalarea

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			salariul șefului de grup și șefului de echipă, nu poate fi mai mic decât salariul efectivului din subordine sau să fie egalat.	
		20	Autorul creează o situație discriminatorie a nivelului de salarizare a funcționarilor publici cu statut special din cadrul sistemului administrației penitenciare în raport cu celelalte autorități prevăzute în anexa respectivă.	<b>Se acceptă</b> Clasele au fost ajustate în conformitate cu propunerile
		21	Se consideră mai puțin reușită salarizarea separată a personalul din domeniul învățământ, educatori, sănătate sau alt personal de specialitate (economist/contabil), conform prevederilor pct. 2 din anexa nr. 6 a legii, deoarece: a) sarcinile și atribuțiile funcțiilor sînt diferite (de exemplu, psihologul, educatorul din școală și acel din penitenciar au sarcini și funcții diferite ș.a.); b) program de activitate diferit (în penitenciare activitatea se desfășoară după un program nenormat); c) categoria de beneficiari sînt deținuții/condamnații.	<b>Nu se acceptă</b> Înru excluderea indicării repetitive a funcțiilor cu caracter complex din cadrul unităților bugetare, conceptual a fost prevăzută concentrarea acestor funcții într-o anexă separată. Aceasta exclude diferențierea claselor pentru funcții cu același titlu, fiind aplicate condiții specifice în limitele prevăzute pentru grupurile ocupaționale respective.
		22	Utilizarea prescurtării „etc.” în pct. 2 din anexa nr. 6, creează o ambiguitate normativă, care va conferi o marjă largă de apreciere subiectivă a funcțiilor care urmează a fi avute în vedere.	<b>Se acceptă</b>
		23	Propunem excluderea pct. 2 din anexa nr. 6, cu indicarea în tabel a tuturor funcțiilor din cadrul sistemului administrației penitenciare.	<b>Se acceptă parțial</b> Tabelul respectiv a fost revizuit, fiind introduse funcțiile lipsă. Totodată, funcțiile care constituie funcții complexe, sau se atribuie la alte grupuri ocupaționale nu pot fi incluse în Anexa respectivă. Suplimentar, au fost ajustate clase de salarizare pe unele funcții, pentru a le egala cu autorități administrative de același nivel.
		24	La anexa nr. 6, tabelul care cuprinde funcțiile din cadrul sistemului administrației penitenciare, poziția de „Șef penitenciar” urmează a fi substituită cu poziția de „Director penitenciar”, poziția „Comandant detașament destinație specială” de exclus.	<b>Se acceptă parțial</b>
		25	Avînd în vedere echivalența încărcăturii cu sarcini, propunem atribuirea aceleiași clase de salarizare a directorilor de	<b>Se acceptă parțial</b>

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																																																																		
			subdiviziune subordonată (D 3227) la nivelul directorului de penitenciar (D 3023).	Se consideră neargumentată egalarea condițiilor de salarizare pentru conducătorii diferitor subdiviziuni din ANP cu conducătorii penitenciarelor.																																																																		
		26	De completat tabelul cu funcțiile de „ofițer principal de investigații”, „ofițer superior de investigații” și „ofițer de investigații” care vor fi remunerați similar funcțiilor respective din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.	Se acceptă																																																																		
		27	Semnalăm asupra importanței și necesității ridicării nivelului de salarizare ale personalului medical angajat în sistemul administrației penitenciare, pentru asigurarea persoanelor custodiate cu asistență medicală calificată și corespunzătoare.	Nu se acceptă Clasele de salarizare pentru personalul de specialitate de diferite domenii se includ în anexele respective la lege și nu este necesară repetarea funcțiilor în alte anexe.																																																																		
	Serviciul de Informații și Securitate	28	<p>Se impune necesitatea ajustării denumirii funcțiilor, claselor și coeficienților, precum și unor prevederi din Note la această anexa.</p> <table border="1" data-bbox="1025 826 1653 1517"> <thead> <tr> <th colspan="3">Serviciul de Informații și Securitate</th> </tr> <tr> <th colspan="3">1.1. Funcții de conducere</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Șef direcție generală</td> <td>102</td> <td>8,26</td> </tr> <tr> <td>Șef direcție</td> <td>99</td> <td>7,76</td> </tr> <tr> <td>Șef secție</td> <td>87</td> <td>6,04</td> </tr> <tr> <td>Șef serviciu</td> <td>83</td> <td>5,55</td> </tr> <tr> <td>Șef birou</td> <td>78</td> <td>5,00</td> </tr> <tr> <td>Șef grup</td> <td>73</td> <td>4,51</td> </tr> <tr> <th colspan="3">1.2. Funcții de execuție</th> </tr> <tr> <td>Ofițer principal de investigații</td> <td>75</td> <td>4,70</td> </tr> <tr> <td>Ofițer superior de investigații</td> <td>70</td> <td>4,23</td> </tr> <tr> <td>Ofițer de investigații</td> <td>65</td> <td>3,81</td> </tr> <tr> <td>Ofițer principal</td> <td>75</td> <td>4,70</td> </tr> <tr> <td>Ofițer superior</td> <td>70</td> <td>4,23</td> </tr> <tr> <td>Ofițer</td> <td>65</td> <td>3,81</td> </tr> <tr> <td>Inspector principal</td> <td>75</td> <td>4,70</td> </tr> <tr> <td>Inspector superior</td> <td>70</td> <td>4,23</td> </tr> <tr> <td>Inspector</td> <td>65</td> <td>3,81</td> </tr> <tr> <td>Specialist principal</td> <td>65</td> <td>3,81</td> </tr> <tr> <td>Specialist superior</td> <td>60</td> <td>3,43</td> </tr> <tr> <td>Specialist</td> <td>55</td> <td>3,09</td> </tr> <tr> <td>Adjutant</td> <td>49</td> <td>2,73</td> </tr> </tbody> </table>	Serviciul de Informații și Securitate			1.1. Funcții de conducere			Șef direcție generală	102	8,26	Șef direcție	99	7,76	Șef secție	87	6,04	Șef serviciu	83	5,55	Șef birou	78	5,00	Șef grup	73	4,51	1.2. Funcții de execuție			Ofițer principal de investigații	75	4,70	Ofițer superior de investigații	70	4,23	Ofițer de investigații	65	3,81	Ofițer principal	75	4,70	Ofițer superior	70	4,23	Ofițer	65	3,81	Inspector principal	75	4,70	Inspector superior	70	4,23	Inspector	65	3,81	Specialist principal	65	3,81	Specialist superior	60	3,43	Specialist	55	3,09	Adjutant	49	2,73	Se acceptă parțial Modificarea tabelului se susține, iar redacția notei este ambiguă și lasă spațiu de interpretare asupra ariei de aplicare.
Serviciul de Informații și Securitate																																																																						
1.1. Funcții de conducere																																																																						
Șef direcție generală	102	8,26																																																																				
Șef direcție	99	7,76																																																																				
Șef secție	87	6,04																																																																				
Șef serviciu	83	5,55																																																																				
Șef birou	78	5,00																																																																				
Șef grup	73	4,51																																																																				
1.2. Funcții de execuție																																																																						
Ofițer principal de investigații	75	4,70																																																																				
Ofițer superior de investigații	70	4,23																																																																				
Ofițer de investigații	65	3,81																																																																				
Ofițer principal	75	4,70																																																																				
Ofițer superior	70	4,23																																																																				
Ofițer	65	3,81																																																																				
Inspector principal	75	4,70																																																																				
Inspector superior	70	4,23																																																																				
Inspector	65	3,81																																																																				
Specialist principal	65	3,81																																																																				
Specialist superior	60	3,43																																																																				
Specialist	55	3,09																																																																				
Adjutant	49	2,73																																																																				

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																																								
			<table border="1" data-bbox="1010 308 1637 341"> <tr> <td>Subofiter</td> <td>44</td> <td>2,46</td> </tr> </table> <p>Note: 4. Angajaților din cadrul autoritatilor enumerate în tabel, cărora statutul le impune cumulativ următoarele restricții și incompatibilități: ale dreptului la liberă circulație, ale libertății conștiinței, ale libertății opiniei și a exprimării, ale dreptului de a fi ales și de a desfășura activități politice, cu excepția dreptului la vot, ale libertății întrunirilor, ale dreptului la asociere în partide și în alte organizații social-politice, ale dreptului de a încheia și de a se afilia la sindicate, ale dreptului de a avea calitatea de fondator al societății comerciale, cooperativei sau organizației necomerciale, orice activitate ce presupune administrarea acestora, se adaugă 5 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasele de salarizare stabilite în tabelul de mai sus pentru funcțiile deținute.</p>	Subofiter	44	2,46																																						
Subofiter	44	2,46																																										
		29	Stabilirea valorii de referință în marime de 2000 lei pentru angajații Serviciului de Informații și Securitate al Republicii Moldova.	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.																																								
	Centrul Național Anticorupție	30	<p>Anexa nr.6 care se referă la Grupul ocupational „Ordine publica și securitatea statului (D)” compartimentul ce se referă la Centrul National Anticorupție să fie expus în următoarea redacție:</p> <table border="1" data-bbox="1010 1038 1637 1444"> <thead> <tr> <th colspan="4">Centrul Național Anticorupție</th> </tr> <tr> <th colspan="4">1.1. Funcții de conducere</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D3007</td> <td>Șef direcție generală</td> <td>113</td> <td>10,4</td> </tr> <tr> <td>D3013</td> <td>Șef direcție</td> <td>110</td> <td>9,77</td> </tr> <tr> <td>D3030</td> <td>Șef secție</td> <td>108</td> <td>9,37</td> </tr> <tr> <td>D3043</td> <td>Șef serviciu</td> <td>106</td> <td>8,98</td> </tr> <tr> <th colspan="4">1.2. Funcții de execuție</th> </tr> <tr> <td>D3060</td> <td>Ofițer principal de urmărire penală pentru cazuri excepționale</td> <td>104</td> <td>8,62</td> </tr> <tr> <td>D3078</td> <td>Ofițer superior de urmărire penală</td> <td>103</td> <td>8,44</td> </tr> <tr> <td>D3102</td> <td>Ofițer de urmărire penală</td> <td>102</td> <td>8,26</td> </tr> </tbody> </table>	Centrul Național Anticorupție				1.1. Funcții de conducere				D3007	Șef direcție generală	113	10,4	D3013	Șef direcție	110	9,77	D3030	Șef secție	108	9,37	D3043	Șef serviciu	106	8,98	1.2. Funcții de execuție				D3060	Ofițer principal de urmărire penală pentru cazuri excepționale	104	8,62	D3078	Ofițer superior de urmărire penală	103	8,44	D3102	Ofițer de urmărire penală	102	8,26	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.
Centrul Național Anticorupție																																												
1.1. Funcții de conducere																																												
D3007	Șef direcție generală	113	10,4																																									
D3013	Șef direcție	110	9,77																																									
D3030	Șef secție	108	9,37																																									
D3043	Șef serviciu	106	8,98																																									
1.2. Funcții de execuție																																												
D3060	Ofițer principal de urmărire penală pentru cazuri excepționale	104	8,62																																									
D3078	Ofițer superior de urmărire penală	103	8,44																																									
D3102	Ofițer de urmărire penală	102	8,26																																									

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																																																
			<table border="1"> <tr> <td>D3073</td> <td>Ofițer superior de investigații pentru cazuri excepționale</td> <td>104</td> <td>8,62</td> </tr> <tr> <td>D3079</td> <td>Ofițer superior de investigații</td> <td>103</td> <td>8,44</td> </tr> <tr> <td>D3103</td> <td>Ofițer de investigații</td> <td>102</td> <td>8,26</td> </tr> <tr> <td>D3063</td> <td>Inspector principal</td> <td>104</td> <td>8,62</td> </tr> <tr> <td>D3086</td> <td>Inspector superior</td> <td>103</td> <td>8,44</td> </tr> <tr> <td>D3107</td> <td>Inspector</td> <td>102</td> <td>8,26</td> </tr> <tr> <td>D3065</td> <td>Expert judiciar principal</td> <td>104</td> <td>8,62</td> </tr> <tr> <td>D3090</td> <td>Expert judiciar superior</td> <td>103</td> <td>8,44</td> </tr> <tr> <td>D3111</td> <td>Expert judiciar</td> <td>102</td> <td>8,26</td> </tr> <tr> <td>D3224</td> <td>Specialist principal</td> <td>91</td> <td>6,57</td> </tr> <tr> <td>D3134</td> <td>Specialist superior</td> <td>90</td> <td>6,43</td> </tr> <tr> <td>D3148</td> <td>Specialist</td> <td>89</td> <td>6,3</td> </tr> </table>	D3073	Ofițer superior de investigații pentru cazuri excepționale	104	8,62	D3079	Ofițer superior de investigații	103	8,44	D3103	Ofițer de investigații	102	8,26	D3063	Inspector principal	104	8,62	D3086	Inspector superior	103	8,44	D3107	Inspector	102	8,26	D3065	Expert judiciar principal	104	8,62	D3090	Expert judiciar superior	103	8,44	D3111	Expert judiciar	102	8,26	D3224	Specialist principal	91	6,57	D3134	Specialist superior	90	6,43	D3148	Specialist	89	6,3	
D3073	Ofițer superior de investigații pentru cazuri excepționale	104	8,62																																																	
D3079	Ofițer superior de investigații	103	8,44																																																	
D3103	Ofițer de investigații	102	8,26																																																	
D3063	Inspector principal	104	8,62																																																	
D3086	Inspector superior	103	8,44																																																	
D3107	Inspector	102	8,26																																																	
D3065	Expert judiciar principal	104	8,62																																																	
D3090	Expert judiciar superior	103	8,44																																																	
D3111	Expert judiciar	102	8,26																																																	
D3224	Specialist principal	91	6,57																																																	
D3134	Specialist superior	90	6,43																																																	
D3148	Specialist	89	6,3																																																	
		30	<p>Sporul pentru categoria de calificare pentru colaboratorii Centrului National Anticorupție, nu se mai regăsește, creindu-se, de altfel, o discriminare abordare diferentiată în raport cu funcționarii publici.</p> <p>Considerăm necesară completarea Anexei nr.2 din proiect care prevede sporul lunar pentru grad profesional cu sporul lunar pentru categoriile de calificare colaboratorii Centrului National Anticorupție, după cum urmează:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grad de calificare pentru colaboratorii Centrului Național Anticorupție</th> <th>Spor lunar, lei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>specialist de categorie superioară</td> <td>375</td> </tr> <tr> <td>specialist de categoria I</td> <td>350</td> </tr> <tr> <td>specialist de categoria II</td> <td>300</td> </tr> </tbody> </table>	Grad de calificare pentru colaboratorii Centrului Național Anticorupție	Spor lunar, lei	specialist de categorie superioară	375	specialist de categoria I	350	specialist de categoria II	300	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Sporurile pentru categoriile de calificare au fost încorporate în salariile de bază, fiind menținute separat doar gradele profesionale și sporurile acordate în sume fixe.</p>																																								
Grad de calificare pentru colaboratorii Centrului Național Anticorupție	Spor lunar, lei																																																			
specialist de categorie superioară	375																																																			
specialist de categoria I	350																																																			
specialist de categoria II	300																																																			
Anexa nr. 7 – Grupul ocupațional Învățământ și cercetare (E)	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	1	Să fie clar delimitate prevederile pentru instituțiile de învățământ general și învățământ superior, de asemenea solicităm completarea cu sintagma „personalul din învățământul profesional tehnic”;	<p><b>Se acceptă</b></p> <p>Cu aplicare pentru instituțiile finanțate integral din buget, cu excepția celor ce activează în condiții de autogestiuine</p>																																																
		2	La tabelul nr.1, în Note Pct.1 va avea următorul cuprins „Cadrele de conducere cărora li s-au acordat grade manageriale, beneficiază de majorarea clasei de salarizare față de cea stabilită în tabel, după cum urmează: cu 2 clase succesive pentru gradul managerial doi; cu 4 clase succesive pentru gradul managerial unu; și	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Funcția de conducere deja este funcție managerială și prin stabilirea clasei de salarizare deja s-a ținut cont de criteriul ce ține de responsabilitatea managerială,</p>																																																

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			respectiv cu 6 clase succesive pentru gradul managerial superior.”	astfel, sporul respectiv fiind încorporat în salariul de bază.
		3	La pct.11 sintagma „personalul didactico-științific” necesită a fi substituită cu sintagma „personalul științifico-didactic”, iar pentru funcțiile de execuție reflectate în tabel solicităm majorarea clasei de salarizare în dependență de titlul științific, similar modelului cadrelor didactice, cărora li se majorează clasa de salarizare în dependență de gradul didactic;	<b>Se acceptă</b>
		4	Pct.16 se va completa cu textul „Volumul de munca al personalului științifico-didactic și personalul didactic din învățământul superior nu trebuie să depășească 1,5 norme didactice”. Solicităm modificarea normei didactice din “1,25” în “1,5”. Totodată se va adăuga textul cu următorul cuprins: „Persoanelor de conducere și corpului profesoral din instituțiile de învățământ superior li se permite să cumuleze până la 0,5 norma didactică și/sau până la 240 ore anual în regim de plată cu ora”;	<b>Nu se acceptă</b> în parea ce ține de includerea normelor pentru învățământul superior
		5	Propunem adăugarea textului „Persoanele din corpul profesoral fără titlul științifico-didactic de profesor universitar sau conferențiar, care dețin aceste funcții pe termen de până la 5 ani, salariile lunare de funcție li se stabilesc cu o reducere de 5 % față de salariile lunare prevăzute pentru profesorii universitari și conferențiarilor universitari titulari confirmați prin diploma respectivă.”	<b>Nu se acceptă</b> Norma este parte a învățământului superior Ministerul Finanțelor consideră că normele privind învățământul superior și profesional tehnic nu pot fi parte a legii respective și urmează a fi elaborat/ajustat cadrul secundar.
		6	La <b>anexa nr.7</b> , tabelul nr.1, „Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)”, compartimentul „Personalul științifico-didactic și personalul didactic din învățământul superior”: 1) Se propune de a adăuga în tabelul nr. 1, funcția de „prodecan”, întrucât aceasta la moment lipsește.	Dreptul Guvernului pentru a stabili condiții de salarizare pentru angajații din
		7	Insistăm pe echivalarea clasei de salarizare a învățătorului în învățământul general (E4021) cu cea a profesorului în învățământul general (E4015) reieșind din faptul că - pentru ambele categorii de cadre didactice se aplică aceleași standarde de calificare profesională, au aceeași sarcină didactică, iar efortul și munca învățătorului în învățământul general este la fel de mare cu cea a profesorului.	<b>Nu se acceptă</b> Clasele au fost stabilite în urma evaluării posturilor respective. În plus, modificarea claselor, dat fiind numărul mare de cadre didactice, va avea un efect financiar considerabil, neprevăzut în cadrul de resurse planificat pentru implementarea legii.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului																																																																				
		8	<p>Același tabel, după poziția E4026, se completează cu următorul cuprins:</p> <p>Funcții didactice din instituțiile de învățământ profesional tehnic</p> <table border="1" data-bbox="1025 432 1637 1171"> <thead> <tr> <th colspan="4">Funcții didactice din instituțiile de învățământ profesional tehnic</th> </tr> <tr> <th colspan="4">1.1. Funcții de conducere</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Director Centru de Excelență</td> <td>93</td> <td>6,85</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Director Colegiu</td> <td>84</td> <td>5,67</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Director Școală Profesională</td> <td>81</td> <td>5,33</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Director adjunct pentru instruire și educație</td> <td>79</td> <td>5,11</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Director adjunct pentru instruire practică și producere</td> <td>78</td> <td>5,00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Șef de secție pentru asigurarea calității</td> <td>77</td> <td>4,90</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Șef de secție</td> <td>75</td> <td>4,70</td> <td></td> </tr> <tr> <th colspan="4">1.2. Funcții de execuție</th> </tr> <tr> <td>Profesor în învățământul profesional tehnic</td> <td>61</td> <td>3,51</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Psiholog</td> <td>56</td> <td>3,16</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mastru-instructor</td> <td>55</td> <td>3,09</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Metodist în învățământul profesional tehnic</td> <td>56</td> <td>3,16</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Psihopedagog</td> <td>52</td> <td>2,97</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Corepetitor</td> <td>52</td> <td>2,97</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Conducător de cerc/secție sportivă</td> <td>39</td> <td>2,21</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Funcții didactice din instituțiile de învățământ profesional tehnic				1.1. Funcții de conducere				Director Centru de Excelență	93	6,85		Director Colegiu	84	5,67		Director Școală Profesională	81	5,33		Director adjunct pentru instruire și educație	79	5,11		Director adjunct pentru instruire practică și producere	78	5,00		Șef de secție pentru asigurarea calității	77	4,90		Șef de secție	75	4,70		1.2. Funcții de execuție				Profesor în învățământul profesional tehnic	61	3,51		Psiholog	56	3,16		Mastru-instructor	55	3,09		Metodist în învățământul profesional tehnic	56	3,16		Psihopedagog	52	2,97		Corepetitor	52	2,97		Conducător de cerc/secție sportivă	39	2,21		Se acceptă parțial
Funcții didactice din instituțiile de învățământ profesional tehnic																																																																								
1.1. Funcții de conducere																																																																								
Director Centru de Excelență	93	6,85																																																																						
Director Colegiu	84	5,67																																																																						
Director Școală Profesională	81	5,33																																																																						
Director adjunct pentru instruire și educație	79	5,11																																																																						
Director adjunct pentru instruire practică și producere	78	5,00																																																																						
Șef de secție pentru asigurarea calității	77	4,90																																																																						
Șef de secție	75	4,70																																																																						
1.2. Funcții de execuție																																																																								
Profesor în învățământul profesional tehnic	61	3,51																																																																						
Psiholog	56	3,16																																																																						
Mastru-instructor	55	3,09																																																																						
Metodist în învățământul profesional tehnic	56	3,16																																																																						
Psihopedagog	52	2,97																																																																						
Corepetitor	52	2,97																																																																						
Conducător de cerc/secție sportivă	39	2,21																																																																						
		9	<p>Se propune completarea proiectului cu poziții de funcții care se regăsesc în prezent în învățământul profesional tehnic:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Director adjunct în probleme de gospodărie</li> <li>2. Magaziner</li> <li>3. Specialist serviciu personal</li> <li>4. Jurisconsult</li> <li>5. Tehnician pentru suportul tehnic al calculatoarelor</li> <li>6. Administrator de baze de date</li> <li>7. Specialist apărare civilă</li> <li>8. Intendant imobil</li> <li>9. Îngrijitor încăperi de producție și serviciu</li> </ol>	<p><b>Nu se acceptă</b></p> <p>Înru excluderea indicării repetitive a funcțiilor cu caracter complex din cadrul unităților bugetare, conceptual a fost prevăzută concentrarea acestor funcții într-o anexă separată. Aceasta exclude diferențierea claselor pentru funcții cu același titlu, fiind aplicate condiții specifice în limitele prevăzute pentru grupurile ocupaționale respective.</p>																																																																				

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			10. Electromontor la repararea și întreținerea utilajelor electrice 11. Muncitor la îngrijirea complexă și reparația clădirilor 12. Tractorist 13. Muncitor necalificat în agricultură 14. Spălător veselă 15. Funcționar la serviciul de pașapoarte 16. Funcționar de serviciu la cămin 17. Lenjereasă 18. Lăcătuș la exploatarea și reparația utilajului cu gaze 19. Pedagog social în cămine de elevi	
		10	Compartimentul Note: 1) Se propune substituirea punctului 5 cu următorul conținut „Clasa de salarizare pentru directorul Centrului republican de asistență psihopedagogică se stabilește la nivelul clasei de salarizare stabilite în tabel pentru funcția „Director de liceu de categoria I” și pentru șeful Serviciului raional/municipal de asistență psihopedagogică se stabilește la nivelul clasei de salarizare stabilite în tabel pentru funcția „Director de liceu de categoria IV””.	<b>Nu se acceptă</b> Clasele de salarizare pentru funcțiile menționate au fost stabilite în urma evaluării posturilor și stabilirii acestora în ierarhie. La fel, impactul legii a fost evaluat în baza coeficienților stabiliți. Orice deviere va rezulta în costuri suplimentare care nu au fost evaluate și prevăzute.
		11	Punctul 6 va avea următorul conținut: “Salariile de bază determinate în condițiile prezentei legi pentru personalul științifico-didactic și didactic se stabilește pentru o normă științifico-didactică (profesor universitar, conferențiar universitar, lector universitar, asistent universitar) și didactică în învățământul general și în alte cazuri.”	<b>Nu se acceptă</b> Legea nu se aplica pentru învățământul superior și profesional-tehnic
		12	La punctul 7 după sintagma ”subdiviziuni interne” se completează cu sintagma ”, inclusiv șef catedră” și în continuare după text.	<b>Nu se acceptă</b> Legea nu se aplica pentru învățământul superior și profesional-tehnic
		13	La punctul 12, insistăm pe modificarea și stabilirea clasei de salarizare pentru funcțiile didactice - cadru didactic de sprijin, logoped, psiholog, psihopedagog, psihopedagog special, pedagog, astfel categorizate în temeiul articolului 53, alineatul (1) al Codului educației nr.152/2014, similară funcției E4015 „profesor în învățământul general”.	<b>Nu se acceptă</b> Vezi comentariul analogic de la punctul 10

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
		14	La punctul 16 se propune de a majora norma didactică care poate fi cumulată de către directorii instituțiilor de învățământ, de la 0,25 la 0,5. Majorarea este necesară reieșind din faptul că o bună parte din directorii instituțiilor de învățământ general cumulează funcții didactice în condițiile în care există un deficit acut de cadre didactice în sistemul educațional din Republica Moldova.	<b>Nu se acceptă</b> Funcția de manager presupune realizare activității de conducere a unei instituții de învățământ și cumularea funcțiilor didactice în timpul orelor de program ar diminua
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	15	La tabelul nr. 1, la compartimentul 1.2. Funcții de execuție, titlul funcțiilor „Profesor în învățământul general”, „Învățător în învățământul general”, „Educator educație timpurie” vor avea clasa unică de salarizare 56 cu coeficientul de salarizare 3,16.	<b>Nu se acceptă</b> Evaluarea efectuată a posturilor respective a plasat funcțiile pe diferite nivele în ierarhie, după mai multe criterii de evaluare. Asimilarea acestora (cu 2 clase majorare pentru învățător și cu 4 clase pentru educator) ar majora substanțial costurile de implementare a legii. Potrivit proiectului de lege și a valorii de referință distincte pentru cadrele didactice, salariile cadrelor didactice atestă a majorare considerabilă față de alte categorii de personal. Dat fiind numărul extins al cadrelor didactice, orice implicație spre majorarea claselor de salarizare va atrage după sine și costuri suplimentare, care nu au fost prevăzute în cadrul de resurse disponibil pentru implementarea legii. Asimilarea funcției de educator cu profesor ar atrage circa 110 mil. lei suplimentari.
		16	Funcția „Pedagog social” cu clasa de salarizare 39 se va modifica cu clasa de calificare 54 cu coeficientul 3,03.	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu se încadrează în cadrul de resurse disponibil pentru implementarea legii.
		17	La tabelul nr. 2, în scopul asigurării salarizării echitabile, atractive și nediscriminatorii a personalului din sfera științei și inovării în comparație cu funcțiile similare ca grad profesional, responsabilități și obligații de serviciu ale personalul științifico-didactic și didactic din învățământul superior, se propune echivalarea claselor de salarizare pentru	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu se încadrează în cadrul de resurse disponibil pentru implementarea legii.

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			funcțiile menționate prin majorarea claselor de salarizare de la 20 de clase pentru „academician coordonator” în regresie până la 4 clase pentru „asistent universitar”.	
		18	La punctul 12 din Notele la Anexa nr. 7, alin. 1, după sintagma ”în educația timpurie” va urma sintagma ”metodist”, care nu se regăsește în proiect.	<b>Se acceptă</b> Funcția de metodist se regăsește în tabelul 2 sub codul E6043
		19	Pentru a aduce în conformitate cu propunerile la tabelul 1, punctul 1.2., salariile pentru funcțiile din alin. 1-7 se vor reduce cu două clase comparativ cu valoarea salariului profesorului din învățământul general. Funcțiile respective vor avea clasa de salarizare 54 cu coeficientul de salarizare 3,03.	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu se încadrează în cadrul de resurse disponibil pentru implementarea legii.
		20	La punctul 16 norma de activitate didactică a conducătorului de 0,25 se va modifica cu 0,5, textul va fi suplimentat cu sintagma „În timpul orelor de program”. Textul va avea următorul conținut: „Volumul de muncă al cadrelor didactice nu trebuie să depășească 1,25 norme didactice. Se permite directorilor instituțiilor de învățământ, inclusiv ai școlilor de muzică, arte și arte plastice și cadrelor didactice cu funcții de conducere din instituțiile indicate să desfășoare activitate didactică în limita de până la 0,5 din norma didactică. Aprobarea volumului suplimentar de ore se va efectua prin emiterea unui ordin de către ministerele de resort și organele locale de specialitate în domeniul învățământului, în care se va indica obiectul, numărul suplimentar de ore și perioada pentru care este valabil ordinul. În cazul insuficienței de cadre didactice, conducătorilor de instituții preșcolare ce activează în regim de cel puțin 10,5 ore pe zi li se permite, cu acordul organului local de specialitate în domeniul învățământului, prestarea muncii prin cumul, în afara orelor de program, în instituția condusă în limitele a 0,25 din funcția de educator.”	<b>Se acceptă parțial</b> S-a stabilit norma didactică în limita a 1,5 maxim pentru cadre didactice, 2 pentru instituțiile de artă și 0,25 pentru conducători.
	Academia de Științe a Moldovei	21	Tabelul nr.2 „Personal de specialitate în domeniul învățământului și cercetării” la compartimentul „Instituții de drept public din sfera științei și inovării” propunem operarea următoarelor modificări și completări: - de completat la subdiviziunea 1.1 Funcții de conducere cu următoarele poziții:	<b>Se acceptă parțial</b> Compartimentul a fost completat cu funcțiile lipsă

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																														
			<table border="1"> <tr> <td>Președinte Academiei de științe</td> <td>104</td> <td>8.62</td> </tr> <tr> <td>Vicepreședinte</td> <td>100</td> <td>7.93</td> </tr> <tr> <td>Secretar științific general</td> <td>97</td> <td>7.44</td> </tr> <tr> <td>Adjunct al conducătorului secției de științe</td> <td>96</td> <td>7.29</td> </tr> <tr> <td>Șef aparatului administrativ al Prezidiului</td> <td>88</td> <td>6.17</td> </tr> <tr> <td>Șef direcție aparatului administrativ al Prezidiului</td> <td>86</td> <td>5.91</td> </tr> <tr> <td>Șef secție aparatului administrativ al Prezidiului</td> <td>80</td> <td>5.22</td> </tr> <tr> <td>Șef serviciul aparatului administrativ al Prezidiului</td> <td>74</td> <td>4.60</td> </tr> <tr> <td colspan="3">- în subdiviziunea 1.2 Funcții de execuție se exclude poziția:</td> </tr> <tr> <td>E6006</td> <td>Academician coordonator</td> <td>75 4.7</td> </tr> </table>	Președinte Academiei de științe	104	8.62	Vicepreședinte	100	7.93	Secretar științific general	97	7.44	Adjunct al conducătorului secției de științe	96	7.29	Șef aparatului administrativ al Prezidiului	88	6.17	Șef direcție aparatului administrativ al Prezidiului	86	5.91	Șef secție aparatului administrativ al Prezidiului	80	5.22	Șef serviciul aparatului administrativ al Prezidiului	74	4.60	- în subdiviziunea 1.2 Funcții de execuție se exclude poziția:			E6006	Academician coordonator	75 4.7	
Președinte Academiei de științe	104	8.62																																
Vicepreședinte	100	7.93																																
Secretar științific general	97	7.44																																
Adjunct al conducătorului secției de științe	96	7.29																																
Șef aparatului administrativ al Prezidiului	88	6.17																																
Șef direcție aparatului administrativ al Prezidiului	86	5.91																																
Șef secție aparatului administrativ al Prezidiului	80	5.22																																
Șef serviciul aparatului administrativ al Prezidiului	74	4.60																																
- în subdiviziunea 1.2 Funcții de execuție se exclude poziția:																																		
E6006	Academician coordonator	75 4.7																																
		22	<p>- după subdiviziunea 1.3 Funcții de execuție de completat cu o nouă subdiviziune în următoarea redacție:</p> <table border="1"> <tr> <td>Specialist principal</td> <td>65</td> <td>3.81</td> </tr> <tr> <td>Specialist superior</td> <td>60</td> <td>3.43</td> </tr> <tr> <td>Specialist</td> <td>55</td> <td>3.09</td> </tr> </table>	Specialist principal	65	3.81	Specialist superior	60	3.43	Specialist	55	3.09																						
Specialist principal	65	3.81																																
Specialist superior	60	3.43																																
Specialist	55	3.09																																
		23	<p>În note de exclus la punctul 2 propoziția „Nu se permite cumularea pînă la 0,5 din norma de cercetător științific (principal, coordonator, etc.)” de către persoanele cu funcție de conducere din organizațiile din sfera științei și inovării cu autonomie financiară.</p>	<p><b>Se acceptă parțial</b> Norma a fost expusă în altă redacție</p>																														

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
		24	Pe tot parcursul documentului de substituit cuvintele „din sfera științei și inovării cu cuvintele <u>„din domeniile cercetării și inovării”</u> .	Se acceptă
Anexa nr.8 – Grupul ocupațional Cultură, tineret și sport (F)	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	1	Propunem înlocuirea sintagmei „cluburi, palate și centre de cultură” cu sintagma „case de cultură, centre de cultură”, de asemenea cuvintele „și biblioteci școlare” se exclud, norma nu corelează cu art. 6, alin. (2) din Legea 160/2017 cu privire la biblioteci.	Se acceptă
		2	În partea finală a pct.1 după sintagma „parcuri de cultură și odihnă” propunem a include și sintagma „centre de tineret”	Se acceptă
		3	În tabelul „Personal de specialitate specific din domeniul culturii, tineretului și sportului” (F6) pentru corectitudine, propunem înlocuirea expresiei „Instituții de cultură, artă și tineret” cu „Instituții de cultură și tineret”. Observație valabilă pentru toate situațiile similare din proiect.	Se acceptă
		4	Referitor la clasa de salarizare atribuită restauratorului, menționăm că aceasta nu corespunde complexității funcției și nici condițiilor nocive în care activează acesta, astfel solicităm atribuirea clasei de salarizare 60 - funcției de restaurator de categorie superioară, 58-funcției de restaurator de categoria I, 56- funcției de restaurator de categoria a II și 54 pentru funcția de restaurator de categoria a III.	Nu se acceptă Clasele au fost stabilite în urma evaluării posturilor
		5	Se propune echivalarea clasei de salarizare a muzeografului (36-40) cu cea a cercetătorului (60).	Nu se acceptă Clasele au fost stabilite în urma evaluării posturilor
		6	Acolo unde nu există director-adjunct pentru patrimoniu, custodele-șef îndeplinește formal și această funcție, respectiv clasa de salarizare trebuie să fie la nivelul directorului-adjunct sau a șefului de secție (65).	Se acceptă parțial
		7	Referitor la funcțiile introduse în tabelul F6: custode fonduri și custode exponate, precizăm că, de fapt, este vorba de aceeași funcție. Custodele gestionar de patrimoniu (fonduri) alături de custodele-șef asigură păstrarea și securitatea patrimoniului cultural național. Grila de salarizare a acestuia (26) nu este echitabilă responsabilităților și volumului de lucru efectuat de acesta, conform atribuțiilor. Astfel, se propune a include funcția custode-șef, cu clasa de salarizare	Se acceptă parțial

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			ca a directorului-adjunct sau a șefului de secție (65) iar funcția de custode exponate se recomandă a fi exclusă.	
		8	Solicităm stabilirea clasei de salarizare, după cum urmează: - pentru bibliotecari/bibliografi de categorie superioară - clasa de salarizare 60; - pentru bibliotecari/bibliografi de categoria I – clasa de salarizare 58; - pentru bibliotecari/bibliografi de categoria II - clasa de salarizare 56.	Nu se acceptă
		9	Solicităm a completa tabelul anexei nr.8, la Note, pct. 1, după expresia „alte categorii” cu sintagma: „precum și în formațiile artistice profesioniste și formațiile artistice de amatori cu titlul „model”.	Nu se acceptă Norma ține de cadrul secundar care va fi aprobat de Guvern
		10	În partea finală a pct. 1 se adaugă textul „Lista formații artistice profesioniste și a formațiilor artistice de amatori cu titlul „model” care pot beneficia de salarizare se elaborează și aprobă de către ministerul responsabil de elaborarea și promovarea politicii în domeniul culturii, la solicitarea fondatorului acestora. Personalul formațiilor artistice profesioniste beneficiază de majorarea clasei de salarizare cu 2 trepte succesive față de clasa ce corespunde funcțiilor instituite în formațiile artistice de amatori cu titlul „model”.	Nu se acceptă Norma ține de cadrul secundar care va fi aprobat de Guvern
		11	Pct. 2, după cuvântul „circuitului”, se va completa cu cuvântul „bibliotecilor”.	Se acceptă parțial
		12	În cadrul tabelului (F6), este inclusă funcția „Director centru de tineret” (F6033, 1.1. Funcții de conducere), iar la partea de Funcții de execuție, nu este inclusă nici o funcție de execuție privind angajații din cadrul Centrului de tineret. În acest sens, propunem a include la „Funcții de execuție”, funcția de „specialist în lucrul de tineret”.	Nu se acceptă Este prevăzută funcția de spacialist – comună pentru toate domeniile
		13	Se propune de a înlocui în compartimentul „Funcțiile de execuție” ale subdiviziunii „Instituții din domeniul culturii fizice și sportului” sintagma „instructor-metodist” cu sintagma „antrenor-instructor”	Nu se acceptă Funcția de antrenor-instructor este cadrul didactic și se regăsește în anexa nr. 7
		14	Unele funcții necesare domeniilor cultură, tineret și sport nu se regăsesc în funcțiile de salarizare propuse, astfel solicităm includerea acestora în tabelul „Personal de specialitate specific din domeniul culturii, tineretului și sportului” (F6), după cum urmează:	Se acceptă parțial Anexele au fost completate cu funcțiile lipsă

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- conservator - clasa de salarizare 58;</li> <li>- acompaniator al formației artistice cu titlul „model” – clasa de salarizare 50;</li> <li>- meșter popular – clasa de salarizare 48,</li> <li>- corepetitor – clasa de salarizare 48;</li> <li>- suflor – clasa de salarizare 40;</li> <li>- specialist în lucrul de tineret - clasa de salarizare 60;</li> <li>- chinetoterapeut - clasa de salarizare 55;</li> <li>- medic sportiv - clasa de salarizare 76;</li> <li>- antrenor instructor - clasa de salarizare 70.</li> </ul>	
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	15	La compartimentul „1.2. Funcții de execuție”, se va completa cu titlul funcției ”bibliotecar al instituției de educație” cu codul și clasa de salarizare „40”, coeficientul de salarizare „2,26”.	Nu se acceptă Funcția de bibliotecar se regăsește în anexa nr. 8
		16	Suplimentar, menționăm că la anexa nr. 8 pentru mai multe poziții nu sunt prevăzute poziții pentru personalul fără categorii „restaurator”, „muzeograf”, „bibliotecar”, „bibliograf”, etc.	Se acceptă parțial Anexele au fost completate cu funcțiile lipsă
Anexa nr.9 – Grupul ocupațional Asistență socială și sănătate (G)	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale	1	La Anexa nr.9 Grupul ocupațional „Asistenta sociala si sanatate (G)” din lege: la tabel, de exclus poziția „unități medico-sanitare și de asistență socială”, întrucât considerăm că aceasta este de prisos, deoarece alte unități din cadrul acestui grup ocupațional nu sunt indicate, iar instituțiile asupra cărora se se extind prevederile acestei anexe sunt indicate în punctul 1.	Se acceptă
		2	La pozitia/cod ocupational G6029, de completat cu cuvintele „felcer laborant”, deoarece aceasta functie se regasese in prezent atit in Clasificatorul Ocupațiilor , cît și în statul de personal al Agenției Naționale pentru Sănătate Publică.	Se acceptă
		3	Se propune includerea funcțiilor de asistent personal și lucrător social și, respectiv, a claselor de salarizare corespunzătoare acestor funcții in compartimentele ce se refera la categoriile „personal cu studii superioare” și „personal cu studii medii de specialitate” din tabelul Personalul de specialitate din domeniul asistență socială și sănătate.	

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului																																								
		4	se propune inlocuirea expresiei „internate psihoneurologice, case- internate pentru copii cu deficiente mintale” din continutul pct.3 din Note cu cuvintele „centrelor de plasament ” (similar redactiei pct.10).	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea extinde norma la mai multe tipuri de institutii și nu are acoperire financiară																																								
		5	<p> Tabelul "Personal de specialitate din domeniul asistentă socială și sănătate (G6)" se completează:</p> <p>a) poziția,</p> <table border="1" data-bbox="1025 555 1653 592"> <tr> <td>„G6013</td> <td>Director (șef) centru</td> <td>61</td> <td>3,51</td> </tr> </table> <p> din categoria "1.1. Funcții de conducere", se expune în următoarea redacție:</p> <table border="1" data-bbox="1025 651 1653 715"> <tr> <td>„G6013</td> <td>Director (șef) centru/serviciu social</td> <td>65</td> <td>3,81</td> </tr> </table> <p> b) după capitolul "1.2.1. Personal cu Studii superioare" din Categoria "1.2. Funcții de execuție" se completează cu un capitol nou în următoarea redacție:</p> <table border="1" data-bbox="1025 802 1653 866"> <tr> <td colspan="4">„Personal cu studii superioare, experți în determinarea gradului de dizabilitate</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="1025 866 1653 1169"> <tr> <td>G6006</td> <td>Expert în determinarea gradului dizabilității / medic (reabilitolog, pediatru)</td> <td>78</td> <td>5,00</td> </tr> <tr> <td>G6006</td> <td>Expert în determinarea gradului dizabilității / asistent social</td> <td>78</td> <td>5,00</td> </tr> <tr> <td>G6006</td> <td>Expert în determinarea gradului dizabilității / psihopedagog</td> <td>78</td> <td>5,00</td> </tr> <tr> <td>G6008</td> <td>Specialist în relații sociale (domeniul social / educațional / medical)</td> <td>65</td> <td>3,81</td> </tr> </table> <p> c) poziția</p> <table border="1" data-bbox="1025 1201 1653 1238"> <tr> <td>„G6029</td> <td>Felcer</td> <td>46</td> <td>2,56</td> </tr> </table> <p> din capitolul „1.2.2 Personal cu studii medii de specialitate”, din categoria „1.2. Funcții de execuție” renumerotat în conformitate cu modificările propuse, se expune în următoarea redacție:</p> <table border="1" data-bbox="1025 1353 1653 1390"> <tr> <td>„G6029</td> <td>Felcer/ Felcer protezist</td> <td>46</td> <td>2,56</td> </tr> </table> <p> d) din denumirea capitolului "1.2.3. Personal medical inferior" se exclude cuvintul „medical”;</p> <p> e) poziția</p> <table border="1" data-bbox="1025 1473 1653 1509"> <tr> <td>„G6044</td> <td>Registrator medical</td> <td>24</td> <td>1,62</td> </tr> </table>	„G6013	Director (șef) centru	61	3,51	„G6013	Director (șef) centru/serviciu social	65	3,81	„Personal cu studii superioare, experți în determinarea gradului de dizabilitate				G6006	Expert în determinarea gradului dizabilității / medic (reabilitolog, pediatru)	78	5,00	G6006	Expert în determinarea gradului dizabilității / asistent social	78	5,00	G6006	Expert în determinarea gradului dizabilității / psihopedagog	78	5,00	G6008	Specialist în relații sociale (domeniul social / educațional / medical)	65	3,81	„G6029	Felcer	46	2,56	„G6029	Felcer/ Felcer protezist	46	2,56	„G6044	Registrator medical	24	1,62	<b>Se acceptă parțial</b>
„G6013	Director (șef) centru	61	3,51																																									
„G6013	Director (șef) centru/serviciu social	65	3,81																																									
„Personal cu studii superioare, experți în determinarea gradului de dizabilitate																																												
G6006	Expert în determinarea gradului dizabilității / medic (reabilitolog, pediatru)	78	5,00																																									
G6006	Expert în determinarea gradului dizabilității / asistent social	78	5,00																																									
G6006	Expert în determinarea gradului dizabilității / psihopedagog	78	5,00																																									
G6008	Specialist în relații sociale (domeniul social / educațional / medical)	65	3,81																																									
„G6029	Felcer	46	2,56																																									
„G6029	Felcer/ Felcer protezist	46	2,56																																									
„G6044	Registrator medical	24	1,62																																									

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului																				
			<p>din capitolul „1.2.3 Personal inferior”, din categoria „1.2. Funcții de execuție” se expune în următoarea redacție:</p> <table border="1" data-bbox="1003 368 1641 432"> <tr> <td>„G6044</td> <td>Registrator medical</td> <td>Registrator</td> <td>24</td> <td>1,62</td> </tr> </table>	„G6044	Registrator medical	Registrator	24	1,62																
„G6044	Registrator medical	Registrator	24	1,62																				
		6	<p>Pct. 2 din Note, la Anexa nr.9, Grupul ocupational „Asistenta sociala și sanatate (G)”, se expune în următoarea redacție:</p> <p>” 2. Conform Pozitiei Director (general) al institutiei de nivel republican” se salarizeaza conducatorul Centrului National de Transfuzie a Singelui și directorul Consiliului National pentru Determinarea Dizabilitatii si Capacitatii de Muncă”.</p>	Nu se acceptă																				
		7	<p>În tabel se propune ca pozițiile G6013, G6017, G6033, G6037 și G6044 să aibă următorul cuprins:</p> <table border="1" data-bbox="1003 703 1641 959"> <tr> <td>„G6013</td> <td>Psiholog</td> <td>65</td> <td>3,81</td> </tr> <tr> <td>G6017</td> <td>Kinetoterapeut</td> <td>65</td> <td>3,81”</td> </tr> <tr> <td>„G6033</td> <td>Asistent social</td> <td>47</td> <td>2,62”</td> </tr> <tr> <td>„G6037</td> <td>Asistent parental profesionist</td> <td>50</td> <td>2,79”</td> </tr> <tr> <td>„G6044</td> <td>Registrator medical</td> <td>26</td> <td>1,69”</td> </tr> </table>	„G6013	Psiholog	65	3,81	G6017	Kinetoterapeut	65	3,81”	„G6033	Asistent social	47	2,62”	„G6037	Asistent parental profesionist	50	2,79”	„G6044	Registrator medical	26	1,69”	Nu se acceptă
„G6013	Psiholog	65	3,81																					
G6017	Kinetoterapeut	65	3,81”																					
„G6033	Asistent social	47	2,62”																					
„G6037	Asistent parental profesionist	50	2,79”																					
„G6044	Registrator medical	26	1,69”																					
		8	<p>Propunem completarea capitolului 1.2.1 Personal cu studii superioare cu 2 functii: asistent medical general si optometrist, cu clasa de salarizare la nivelul prevazut pentru functia de farmacist</p>	Se acceptă parțial																				
		9	<p>Propunem să se adauge o pozitie noua la tabel, la categoria 1.2.3. Personal medical inferior cu urmatorul cuprins:</p> <table border="1" data-bbox="1003 1174 1641 1206"> <tr> <td>„G6044</td> <td>Soră econoamă</td> <td>26</td> <td>1,69”</td> </tr> </table>	„G6044	Soră econoamă	26	1,69”	Se acceptă																
„G6044	Soră econoamă	26	1,69”																					
		10	<p>La punctul 6 din Note: sintagma ”2-6 clase” se propune sa se expuna în redactia ”cu 2-6 clase”.</p>	Se acceptă																				
		11	<p>La punetul 7 din Note se propune de completat fn final cu Sintagma „, in functie de nivelul studiilor”</p>	Se acceptă																				
		12	<p>Punctul 7 din Note, a completa dupa cuvintul „entomologii” cu cuvintele „laborantii in medicina, chimistii”, iar dupa cuvintele „Medico-sanitare” a completa cu cuvintele „de sanatate publica”</p>	Se acceptă																				
		13	<p>La punctul 8 din Note, a completa dupa cuvintele „antrenati in” cu cuvintele „Supravegherea de stat a sanatatii publice.”,</p>	Se acceptă																				

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului												
			iar după cuvintele „în funcție de” cu cuvintele „ activitate și/sau”.													
		14	În Tabelul din Anexa, la Codul funcției G6018 și G6037, în coloana „Denumirea funcției” după cuvântul "profesionist" de completat cu cuvintele "parinte-educator din casele de copii de tip familial"	<b>Nu se acceptă</b> Funcția se regăsește în anexa nr. 7												
		15	În nota la Anexa, propunem excluderea din pct. 10 a cuvintelor "Clasa de salarizare pentru Junctionia „ Părinte-educator" stabilită conform acestui punct, se stabilește în cazul caselor de copii de tip familial cu peste 5 copii. Pentru „ parinfii-educatori" ai caselor de copii de tip familial cu până la 5 copii, clasa de salarizare se reduce cu 3 clase succesive.", deoarece reprezintă o abordare inechitabilă a părinților-educatori față de asistenții parentali profesioniști potrivit Proiectului de lege parinfii- educatori urmează a fi Salarizați în mod similar cu educatorii de educație timpurie, conform clasei 52 și coeficientului de Salarizare 2.97 - în cazul în care au în plasament peste 5 copii și respectiv, conform clasei de salarizare 49, coeficientului de salarizare 2.73 - în cazul în care au în plasament mai puțini de 5 copii, în timp ce un asistent parental profesionist, indiferent de numărul copiilor luați în plasament este salarizat conform clasei de salarizare 55, coeficient de salarizare 3.09.													
		16	<p>Se propune salarizarea suplimentară a asistenților parentali profesioniști / părinților- educatori în funcție de numărul și profilul / necesitățile specifice ale copiilor aflați în plasament, conform următorului tabel:</p> <table border="1" data-bbox="1025 1134 1653 1503"> <thead> <tr> <th data-bbox="1025 1134 1099 1257">Nr.</th> <th data-bbox="1099 1134 1429 1257">Tipul de spor</th> <th data-bbox="1429 1134 1541 1257">Clasa de salarizare</th> <th data-bbox="1541 1134 1653 1257">Coeficient de salarizare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1025 1257 1099 1350">1</td> <td data-bbox="1099 1257 1429 1350">pentru fiecare copil aflat în plasament, începând cu doi copii inclusiv</td> <td data-bbox="1429 1257 1541 1350">1</td> <td data-bbox="1541 1257 1653 1350">0,50</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1025 1350 1099 1503">2</td> <td data-bbox="1099 1350 1429 1503">pentru fiecare copil cu vârsta de până la 3 ani (cu condiția că copilul nu frecventează instituție de educație timpurie)</td> <td data-bbox="1429 1350 1541 1503">34</td> <td data-bbox="1541 1350 1653 1503">1,99</td> </tr> </tbody> </table>	Nr.	Tipul de spor	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare	1	pentru fiecare copil aflat în plasament, începând cu doi copii inclusiv	1	0,50	2	pentru fiecare copil cu vârsta de până la 3 ani (cu condiția că copilul nu frecventează instituție de educație timpurie)	34	1,99	
Nr.	Tipul de spor	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare													
1	pentru fiecare copil aflat în plasament, începând cu doi copii inclusiv	1	0,50													
2	pentru fiecare copil cu vârsta de până la 3 ani (cu condiția că copilul nu frecventează instituție de educație timpurie)	34	1,99													

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului												
			<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1010 304 1084 368">3</td> <td data-bbox="1084 304 1420 368">pentru fiecare copil cu dizabilitate severa</td> <td data-bbox="1420 304 1525 368">34</td> <td data-bbox="1525 304 1641 368">1,99</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1010 368 1084 432">4</td> <td data-bbox="1084 368 1420 432">pentru fiecare copil cu dizabilitate accentuata</td> <td data-bbox="1420 368 1525 432">1</td> <td data-bbox="1525 368 1641 432">0,50</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1010 432 1084 485">5</td> <td data-bbox="1084 432 1420 485">pentru fiecare copil cu dizabilitate medie</td> <td data-bbox="1420 432 1525 485">1</td> <td data-bbox="1525 432 1641 485">0,25</td> </tr> </table>	3	pentru fiecare copil cu dizabilitate severa	34	1,99	4	pentru fiecare copil cu dizabilitate accentuata	1	0,50	5	pentru fiecare copil cu dizabilitate medie	1	0,25	
3	pentru fiecare copil cu dizabilitate severa	34	1,99													
4	pentru fiecare copil cu dizabilitate accentuata	1	0,50													
5	pentru fiecare copil cu dizabilitate medie	1	0,25													
	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	17	Tabelul nr.1, poziția 1.2.1. Personal cu studii superioare se va completa cu funcțiile: „asistent medical generalist” și „moașă licențiată”, iar la poziția 1.2.2. expresia „Personal cu studii medii de specialitate” se va înlocui cu expresia ”Personal cu studii profesional tehnice”.	Se acceptă parțial												
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	18	Menționăm că decalajul între clasa de salarizare la poziția „G6018 Asistent parental profesionist” cu studii superioare – clasa 55 și la poziția „G6037 Asistent parental profesionist” cu studii medii de specialitate – clasa 34 este prea mare – 21 de poziții. Situație identică este și la poziția „G6019 Asistent social” cu studii superioare – clasa 52 și la poziția și „G6033 Asistent social” cu studii medii de specialitate – clasa 34 decalajul constituie 18 poziții.	Nu se acceptă Din lipsa de resurse												
		19	Cu referire la prevederile punctului 14 din Note la anexa nr.9, considerăm necesar de revăzut și de majorat numărul de clase cu care se majorează salariul de bază pentru activitatea în condiții de risc. Totodată, în această prevedere nu se regăsesc toate activitățile cu condiții de risc pentru personalul care activează în laboratoarele radiologice, nucleare, transfuzia singelui.	Nu se acceptă Tipurile de sporuri specifice vor fi aprobate de Guvern												
		20	Se propune de substituit în anexa nr.9, la compartimentul „1.2.3. Personal medical inferior”, la poziția G6044 „Registrator medical” clasa de salarizare „24” cu „26”, iar coeficientul de salarizare „1,62” cu „1,69”.	Nu se acceptă Din lipsa de resurse												
		21	Propunem să fie revizuită prevederea la punctul 10 din note, la anexa nr. 9 deoarece salariul calculat în condițiile proiectului de lege este diminuat foarte mult. (Exemplu: Salariul unui cadru didactic din centrele de reabilitare și plasament în condițiile actuale constituie 7000 lei, după	Nu se acceptă Din lipsa de resurse												

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii/ recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului				
			condițiile propuse în noua lege salariul va constitui – 4752 lei).					
		22	La punctul 14 din note la anexa nr. 9 „Asistentă socială și sănătate (G)” se propune de substituit sintagma “medicilor și personalului medical mediu” cu sintagma “angajații”, mai departe după text.					
		23	Ținând cont de condițiile deosebite în care activează angajații din centrele de reabilitare și recuperare și centrele de plasament, după specificul de activitate cu copii cu dizabilități, propunem ca acestor angajați să li se acorde o majorare cu cel puțin 3 clase de salarizare.	<b>Nu se acceptă</b> Tipurile de sporuri specifice vor fi aprobate de Guvern				
Anexa nr.10 – Grupul ocupațional Funcții complexe (H)	Ministerul Justiției	1	<p>La Anexa nr. 10 menționăm că, în cadrul ministerelor activează personal în funcție de Secretar administrativ superior, care însă nu se regăsește în Anexa nr.10. Astfel, recomandăm completarea tabelului cu următoarea funcție de deservire tehnică existentă în cadrul aparatului central al ministerelor:</p> <table border="1" data-bbox="1032 927 1655 1019"> <tr> <td data-bbox="1032 927 1178 1019">H6151</td> <td data-bbox="1178 927 1384 1019">Secretar administrativ superior</td> <td data-bbox="1384 927 1509 1019">30</td> <td data-bbox="1509 927 1655 1019">1,83</td> </tr> </table> <p>Totodată, în scopul evitării diminuării salariale ale acestor categorii de salariați, propunem completarea Notei la tabel de la Anexa nr.10 cu un punct nou cu următorul cuprins: „7. Clasa de salarizare indicată în tabel pentru personalul de deservire tehnică din ministere se majorează cu 6 clase succesive față de cele indicate în tabel pentru aceste funcții.”</p>	H6151	Secretar administrativ superior	30	1,83	<b>Se acceptă parțial</b> Poziția a fost introdusă
H6151	Secretar administrativ superior	30	1,83					
	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale	2	Propunem de expus pct. 10 în următoarea redacție „ 10. Pentru funcțiile de „educator”, „pedagog social” și „conducător muzical” din centrele de reabilitare și recuperare, centrele de plasament și alte institutii/servicii de asistența socială pentru copii, clasele de salarizare se stabilesc la nivelul funcției de „educator educație timpurie” conform anexei nr.7 la prezenta lege.”. Corespunzător, în Tabelul din	<b>Se acceptă parțial</b> A fost introdusă funcția defectolog				

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			Anexa, după funcția de "Psiholog" de inclus funcția de "Defectolog".	
		3	abordare discriminatorie între salarizarea funcțiilor de Logoped, Psiholog, Kinetoterapeut, Asistent social, context în care considerăm imperios necesar uniformizarea nivelului de salarizare a acestor funcții la clasa de salarizare 61, coeficient de salarizare 3.51.	<b>Se acceptă parțial</b>
		4	Aceiași clasă și coeficient de salarizare urmează a fi atribuită funcției de Defectolog.	<b>Se acceptă</b>
		5	Ridicarea clasei de salarizare Șefilor/Managerilor de servicii sociale de la nivelul 61 la nivelul 65.	<b>Se acceptă</b>
		6	Propunem excluderea pct. 11 din Note, având în vedere că atît normativele de instituire a funcției de șef / manager de serviciu social, cit și tipurile de servicii sunt aprobate deja de către Guvern sau Minister.	<b>Nu se acceptă</b> Urmează a fi menținute în lege
		7	Pct. 12 din nota la Anexă, se propune de expus în următoarea redacție: „Clasele de salarizare indicate în tabel pentru funcția „lucrător social” se stabilesc lucrătorilor sociali pentru deservirea a 8-10 beneficiari din localitățile rurale sau 10- 12 beneficiari din localitățile urbane. La deservirea unui număr mai mic de 8 beneficiari în localitățile rurale și 10 beneficiari în localitățile urbane, clasele de salarizare se diminuează cu 2-4 clase, în dependența de numărul de beneficiari real deserviti.”.	<b>Se acceptă</b>
		8	La punctul 14 din Note se propune: 1) sintagma „medicilor și asistentilor medicali” să se expună în redacția „medicilor, asistentilor medicali și personalului medical inferior”; 2) să se completeze după primul alineat cu un nou alineat cu următorul conținut: „- cu 2 clase succesive față de cele prevăzute în anexa pentru funcțiile similare pentru personalul medical care deserveste pacienți cu afecțiuni neuro-motorii și afecțiuni ale aparatului locomotor”.	<b>Se acceptă</b>
	<b>Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene</b>	9	În tabelul din anexa 10 nu se regăsesc funcții atribuite statelor de personal din instituțiile serviciului diplomatic ale Republicii Moldova peste hotare, considerăm necesar a completa grila de funcții, corespunzător:	<b>Se acceptă parțial</b> Anexa a fost revăzută prin prisma avizelor primite

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrator, șofer: Clasa de salarizare – 55, Coeficient de ierarhizare – 3,09;</li> <li>- Secretar administrativ superior: Clasa de salarizare – 55, Coeficient de ierarhizare – 3,09;</li> <li>- Șofer: Clasa de salarizare – 50, Coeficient de ierarhizare – 2,79</li> </ul>	
		10	Menționăm despre neconcordanța ierarhizării funcției de Șef de cancelarie cu funcțiile subordonate (Inspector superior, secretar administrativ etc.), pentru care s-a stabilit o clasă de salarizare superioară celei de conducere. Astfel, considerăm necesară revizuirea clasei de salarizare atribuite funcției de Șef de cancelarie, cu atribuirea unui coeficient de ierarhizare de cel puțin 3,51.	<b>Nu se acceptă</b>
		11	MAEIE consideră necesară creșterea corespunzătoare a coeficientului de ierarhizare pentru codurile funcțiilor care corespund specialităților în domeniul tehnologiei informației.	<b>Se acceptă parțial</b>
	<b>Agencia Națională pentru Siguranța Alimentelor</b>	12	La anexa nr.10, lipsește funcția „îngrijitor încăperi de serviciu”;	<b>Se acceptă parțial</b> Anexa a fost revăzută prin prisma avizelor primite
	<b>Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova</b>	13	La anexa nr. 10, la rubrica „Funcții de conducere”, coeficientul de salarizare la poziția H6077 „șef cancelarie/secretariat” se va egala cu coeficientul de salarizare „3,51”.	<b>Nu se acceptă</b>
		14	În anexa nr.10 nu se regăsesc unele titluri de funcție care în prezent sînt incluse în structura instituțiilor bugetare (spre exemplu: „contabil coordonator”, „soră economă”, etc. ).	<b>Se acceptă parțial</b> Anexa a fost revăzută prin prisma avizelor primite
		15	La punctul 5 din anexa nr.10 „Funcții complexe (H)” de substituit sintagma „...lucrătorii angajați în procesele tehnologice la Centrul Național de Transfuzie a Sîngelui cu un volum ce depășește 5 tone de plasmă pe an” cu sintagma “angajații la Centrul Național de Transfuzie a Sîngelui cu un volum de plasma procesata din sînge total, recoltata, prelucrata in componente și preparate sanguine ce depășește 10 tone pe an, se stabilesc cu majorarea cu 2 clase succesive fata de clasele prevăzute in tabele pentru funcții similare”.	

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
		16	La punctul 6 din Note la anexa 10 „Funcții complexe (H)” de completat la final cu sintagma „și de automobile speciale și sanitare din cadrul Centrului Național de Transfuzie a Sîngelui”.	Se acceptă
		17	Contabilii-șefi sînt persoane cu responsabilitate majoră în instituție și ținînd cont de complexitatea activității acestora, cerințele de a deține nivelul studiilor superioare, necesare pentru desfășurarea activității, considerăm oportun să li se atribuie clase de salarizare cu diminuare de la nivelul clasei de salarizare stabilit conducătorului instituției.	Nu se acceptă Clasele au fost stabilite în urma exercițiului de evaluare a posturilor
	Consiliul Superior al Magistraturii	18	Nu se regăsesc în anexa nr. 10 unele funcții existente în statele de personal ale instanțelor judecătorești, precum: - inspector superior controlul asupra executării hotărîrilor; - șef secție - șef secție în cadrul direcției - administrator al clădirii; - electrician; - telefonist; - muncitor la îngrijirea complexă și repararea clădirii Astfel, solicită includerea acestor posturi în anexa nr. 10 sau explicații privind atribuirea lor la pozițiile existente în anexa menționată	Se acceptă parțial Anexa a fost revăzută prin prisma avizelor primite
Obiecții/propuneri de ordin general	Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului	1	Este necesar ca Ministerul Finanțelor să organizeze dezbateri publice cu reprezentanții salariaților și cu organele parteneriatului social pe marginea proiectului invocat cu prezentarea detaliată a concepției și studiilor efectuate la elaborarea acestuia. În același timp, termenul stabilit pentru consultări publice a proiectului urmează a fi extins astfel încît, părțile interesate să aibă timp suficient pentru analiza prevederilor proiectului actului normativ și formularea propunerilor pe marginea acestuia. Or, fixarea unor termene prea scurte pentru expunere crează doar aparența respectării Legii nr. 239/2008 cu privire la transparența în procesul decizional	Se acceptă Termenul restrîns pentru promovarea proiectului nu a permis desfășurarea consultărilor publice extinse. Totodată, în prima săptămîină după lansare, ministerul a organizat consulți publice cu reprezentanții tuturor autorităților publice centrale și locale, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, Congresul Autorităților Locale din Moldova, asigurînd la maxim implicația autorităților în discuții.
		2	Autorul proiectului nu respectă unitatea terminologică a noțiunilor utilizate. Astfel, evidențiem utilizarea termenilor ca „persoanele”, „personalul” „angajatul” în același sens.	Se acceptă
		3	La articolul 25 alineatul (3), autorul proiectului a încălcat principiul stabilității și predictibilității normelor juridice prevăzut la articolul 3 alineatul (1) din Legea nr. 100 din 22	Se acceptă

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			decembrie 2017 cu privire la actele normative precum și principiul transparenței inserat în proiectul întrucât „condițiile economice din țară și posibilitățile bugetului public național” sunt termeni vagi și incerti, ceea ce va permite specularea cu acestea pentru a justifica micșorarea sau majorarea valorii de referință, implicit a salariului de bază a personalului din unitățile bugetare, care în cele din urmă vor avea repercursiuni negative asupra atractivității ocupării unor funcții publice. Or, Ministerul consideră că valoarea de referință urmează a fi în conexiune cu indicatori economici obiectivi care ar reflecta puterea de cumpărare a populației, fără a fi necesară exprimarea voinței unei autorități publice, care este influențată de diferiți factori subiectivi.	Redacția a fost modificată, garantând prin lege reexaminarea anuală a valorii de referință la cel puțin rata inflației
	Ministerul Justiției	4	Pe plan redacțional, în raport cu normele de tehnică legislativă la art.2 și în alte situații similare din proiect, în cazul în care articolul are un singur alineat, acesta nu se numerează. De asemenea, se va exclude cuprinsul de la începutul proiectului de lege, deoarece acesta nu este un element structural al legii.	<b>Se acceptă parțial</b> Redacțional proiectul a fost revăzut. Cît privește cuprinsul legii, Legea nr. 100/2017 are cuprins.
	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale	5	La proiect se propune de a include o norma privind plata ajutorului material, în conformitate cu art.165 <sup>1</sup> din Codul Muncii, precum și o norma privind menținerea plății premiului anual în conformitate cu HG nr.180/2013.	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii. În plus, Codul Muncii nu obligă, dar oferă dreptul angajatorului de a acorda ajutor material.
		6	Denumirile funcțiilor specificate în anexele proiectului, urmează a fi rezuite și adaptate conform prevederilor Clasificatorului Ocupațiilor al Republicii Moldova (CORM 006-14), aprobat prin Ordinul Ministrului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale nr.22/2014.	
	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene	7	În proiectul noii Legi privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nu se regăsește sporul salarial prevăzut de Legea nr. 48/2012. În acest context, MAEIE precizează că actul normativ special – Legea nr. 345/2008 cu privire la secretul de stat – prevede expres în art. 31 că, în cazul în care, în virtutea activității sale profesionale, cetățeanul lucrează permanent cu informații atribuite la secret de stat, acestuia i se stabilește un	<b>Nu se acceptă</b> Conceptul legii a eliminat un șir de sporuri existente astăzi în sistem, creînd un sistem mai simplist. În plus, mărirea sporului oferit pentru păstrarea secretului de stat nu oferă o garanție de motivare financiară suficientă. Păstrarea secretului

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii/ recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			spor la salariu în funcție de gradul de secretizare a informațiilor la care are acces. MAEIE consideră necesară păstrarea, în cadrul noului sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar a sporului pentru păstrarea secretului de stat.	de stat este o îndatorire a titularului de post, dacă fișa postului o cere astfel.
	<b>Ministerul Economiei și Infrastructurii</b>	8	<p>Considerăm oportun de completat proiectul de lege cu două articole noi – “Premiul anual” și „Ajutorul material” - în următoarea redacție:</p> <p>„Premiul anual.</p> <p>(1) Personalul unităților bugetare beneficiază de un premiu anual egal cu 10% din salariul anual total, acordat proporțional cu timpul efectiv lucrat în anul respectiv.</p> <p>(2) Premiul anual poate fi redus sau anulat în cazul personalului care a fost sancționat disciplinar în anul pentru care se face premiarea. În cazul suspendării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare, premiul se va acorda în condițiile alin.(1).</p> <p>(3) Premiul anual se plătește în anul următor celui pentru care se face premiarea”.</p> <p>„Ajutorul material.</p> <p>Conducătorul autorității bugetare este în drept să acorde personalului ajutor material, în conformitate cu articolul 165<sup>1</sup> al Codului muncii, utilizând anual în acest scop mijloacele unui fond mediu lunar de salarizare. Ajutorul material poate fi acordat salariatului, în baza cererii lui scrise, în orice timp al anului ori adăugat la îndemnizația de concediu”.</p>	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.
		9	Considerăm necesar ca în proiect să fie stabilit expres suplimentul la salariul de funcție pentru păstrarea secretului de stat.	<b>Nu se acceptă</b> Conceptul legii a eliminat un șir de sporuri existente astăzi în sistem, creînd un sistem mai simplist. În plus, mărirea sporului oferit pentru păstrarea secretului de stat nu oferă o garanție de motivare financiară suficientă. Păstrarea secretului de stat este o îndatorire a titularului de post, dacă fișa postului o cere astfel.
		10	În pct.3 din Nota informativă se specifică că, sistemul de salarizare este relativ flexibil, permite avansarea în grade de salarizare (pe verticală) și trepte de salarizare (pe orizontală), iar în textul proiectului de lege nu este expus un mecanism clar de avansare în grade de salarizare.	<b>Nu se acceptă</b> Avansarea pe verticală în grade de salarizare este posibilă în urma promovării, iar în trepte de salarizare conform vechimii în muncă. Mecanismul

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiectiei / propunerii / recomandării	Conținutul obiectiei / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
				de promovare nu este obiectul prezentei legi.
		11	Nota informativă la proiect urmează a fi structurată prin prisma prevederilor anexei nr.1 la Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative.	<b>Se acceptă</b>
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	12	Pentru cointerese materială a angajaților și menținerea acestora în sistemul bugetar se propune de menținut acordarea premiului anual.	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.
	Procuratura Republicii Moldova	13	Proiectul de lege nu conține referiri la modul de stabilire a claselor de salarizare, ceea ce este relevant, deoarece acestea determină coeficienții de salarizare. Proiectul de lege nu conține criteriile după care se punctează anumite posturi pentru a avansa în grila de salarizare. Aceste lacune determină afectarea caracterului predictibilității normelor juridice, ceea ce contravine prevederilor art.3 alin. (1) d) din Legea nr.100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative.	<b>Nu se acceptă</b> Clasele de salarizare pentru funcțiile incluse în anexa la proiect au fost stabilite în urma evaluării complexe a circa 1900 de posturi din sectorul bugetar. Informația privind metodologia aplicată, precum și raportul de evaluare a posturilor poate fi consultate pe pagina oficială WEB a Ministerului Finanțelor. La fel, legea nu oferă norme privitor la modul de accedere în funcții, acesta fiind obiectul legilor speciale
	Centrul Național Anticorupție	14	Avind în vedere că noua lege de salarizare în sectorul bugetar se propune să intre în vigoare de la 01 decembrie 2018 și faptul că aceasta abroga prevederile ce se referă la ajutorul material, semnalam neclarități ce vizează achitarea acestuia pentru luna decembrie a anului 2018. Dat fiind că majoritatea autorităților publice au achitat salariile și ajutorul material, propunem completarea capitolului VII Dispoziții tranzitorii și finale cu prevederi ce să stabilească că ajutorul material pentru anul 2018 se achită integral.	<b>Nu se acceptă</b> La data intrării în vigoare a noii legi, toate drepturile salariale vor deveni caduce.
	Curtea Supremă de Justiție	15	Curtea consideră oportună introducerea în proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, a ajutorului material în calitate de modalitate de stimulare a salariaților.	<b>Nu se acceptă</b> Propunerea nu are acoperire financiară în cadrul de resurse prevăzut pentru implementarea legii.
	Congresul Autorităților Locale din Moldova	16	Proiectul dat de lege, neglijează un principiu fundamental al dreptului, recunoscut și prin mai multe decizii ale Curții Constituționale – interzicerea de a anula/limita drepturile și avantajele dobândite anterior. Precum și	<b>Nu se acceptă</b> Legea garantează plata diferenței de salarii în cazul în care pentru unele persoane din unitățile bugetare, salariul

Conținutul articolelor / punctelor din proiectul prezentat spre avizare și coordonare	Participantul la avizare (expertizare) / consultare publică	Nr. obiecției / propunerii / recomandării	Conținutul obiecției / propunerii / recomandării	Argumentarea autorului proiectului
			neadmiterea de a aplica retroactiv prevederile noi în raport cu persoanele care deja au dobândit aceste drept. În pofida acestor principii fundamentale ale dreptului, în proiect, funcționarii publici și persoanele cu funcții de demnitate publică de la nivel local sunt lipsite de o serie de drepturi dobândite anterior precum: dreptul la premiul anula în marime de până la 3 salarii de funcție, dreptul la premiu în marime de 10%.	lunar calculat începând cu 1 decembrie 2018 pentru o funcție cu durată normală a timpului de muncă, este mai mic decât salariul mediu lunar calculat anterior punerii în aplicare a prezentei legi, acestora, li se va plăti diferența de salariu.
		17	Stabilirea unor valori/baze de calcul diferențiate pentru diferite categorii de bugetari în stabilirea mărimii salariului de bază, generează incertitudine, instabilitate și discriminare. De asemenea, această abordare este contrară însuși principiilor legii în cauză privind caracterul unitar și echitabil al noului sistem de salarizare.	<b>Nu se susține</b> Conceptul, Ministerul Finanțelor susține ideea și consideră abordarea corectă în cazul unui sistem unitar de salarizare. Totodată, pentru nivelarea procesului de tranziție la noul sistem, pentru primul an de implementare se propune folosirea diferitor valori de referință, ce va atenua efectele legii.
		18	Proiectul nu conține așa un principiu important cum ar fi autonomia locală și descentralizarea administrativă, care se propune a fi inclus. Respectiv toate valorile din proiect ar trebui să fie valori minimale pentru APL.	<b>Se acceptă</b> Un articol în acest sens a fost inclus.
		19	Proiectul se propune de revăzut în aspectul ca coeficientul de salarizare pentru APL și alte categorii de bugetari, să fie raportat la salariul minim în sectorul real al economiei, adică elementele subiective să fie excluse.	<b>Nu se acceptă</b> Valoarea de referință stabilită pentru primul an de implementare a fost estimată reieșind din volumul de resurse disponibil în buget pentru implementarea legii. Mijloacele disponibile nu permit de a egala salariul minim în sectorul bugetar la salariul minim în sectorul real, acesta fiind un scop de perspectivă.
		20	Conform art. 26 alin. (2) și (3) din Proiect actul administrativ comunicat fiecărei persoane cu cel puțin 10 zile înainte de plata salariului. Și conform art. 29 Guvernul în termen de 6 luni va adopta actele normative necesare. Vom avea o situație când angajații nu își vor putea cunoaște salariile. Aceste prevederi ar trebui revăzute ca să devină mai previzibile.	<b>Se acceptă</b> Termenul de 10 zile a fost exclus