



Parlamentul  
Republicii Moldova

VP/MB-02 nr. 24  
16 decembrie 2019

**Deputat în Parlamentul  
Republicii Moldova**

**Comisia protecție socială, sănătate și familie**

### **Amendament**

la proiectul de Lege nr. 281 din 28.11.2019  
pentru modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în  
sectorul bugetar

În conformitate cu art. 59 din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr. 797-XIII din 2 aprilie 1996, în urma examinării proiectului nr.281 din 28.11.2019 pentru modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, prezentăm următorul amendament:

La Anexa nr. 8, în tabel la compartimentul **Instituții de cultură și tineret** la poziția F6044 cifra 48 se substituie cu cifra 55. Respectiva modificare va determina creșterea cu 7 clase de salarizare (de la clasa 48 la clasa 55) a categoriilor de artiști menționați în pct. 9 din **Note**, respectiv pentru actori, artiști dramatici, artiști vocali (soliști), artiști de balet, artiști de cor, artiști instrumentiști, artiști în orchestrele simfonice și camerale, artiști de diverse genuri de circ, inspecții ai manejului, artiști dresori de animale sălbatice, artiști în ansamblul de cântece și dansuri, în colective corale și coregrafice, în orchestre de muzică populară, fanfare, sinfo-jazz, artiști ai orchestrelor și ansamblurilor de estradă.

La pct.2, Anexa nr.8, la **Note**, solicit excluderea completării „Funcția „Director (șef) este prevăzută pentru o unitate cu normă întreagă. În funcție de volumul activității, la decizia fondatorului, funcția „Director (șef) poate fi instituită cu normă parțială (pe fracțiune de normă)”. Dreptul la muncă reprezintă un drept social-economic complex, garantat de articolul 43 din Constituția Republicii Moldova.

Potrivit alineatului (1) al acestui articol, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. Acest drept este consfințit la

nivel de principiu și în Declarația Universală a Drepturilor Omului. Potrivit Codului muncii al Republicii Moldova, art.95, alin. (1), timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă, respectiv, reducerea duratei timpului de muncă pentru angajații instituțiilor de cultură, afectează implicit, și managementul propriu-zis al instituțiilor date, ceea ce reprezintă, de multe ori, un impediment în dezvoltarea durabilă a sectorului. De asemenea, atragem atenția că, în conformitate cu art.97, alin.(2) al Codului muncii, timpul de muncă parțial se stabilește cu acordul ambelor părți ale contractului individual de muncă.

Totodată, Notele de la tabel, se completează cu pct. 12 cu următorul conținut:

„Conducătorii instituțiilor de cultură pot presta munca prin cumul la o altă unitate sau la unitatea pe care o conduc, în limita de 0,5 funcție, de asemenea, pot cumula atribuțiile funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante sau temporar absente la unitatea pe care o conduce în orele de program.” Necesitatea reglementării acestei prevederi derivă din motivul că, actualmente, directorii teatrelor nu pot cumula funcția de actor/regizor sau altă funcție, deși în majoritatea spectacolelor aceștia au roluri și le joacă fără a fi remunerați pentru aceasta sau unii directori ai instituțiilor de cultură nu pot activa drept profesori în cadrul școlilor de arte.



**Monica BABUC**  
**Deputat în Parlament**



## Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

### Comisia protecție socială, sănătate și familie

#### AMENDAMENT

la proiectul de Lege nr. 281 din 28.11.2019  
pentru modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar  
de salarizare în sectorul bugetar  
(art.1, 4, 10, ș.a.)

În conformitate cu prevederile art. 59 și art. 65 alin. (2) din Regulamentul Parlamentului prezentăm următorul amendament la proiectul de lege sus menționat.

**1.** Se completează Articolul 10 cu litera b) în următoarea redacție:  
„- supliment la salariu din partea autorităților publice locale”.

**2.** Se completează Articolul 11 alineatul (1) cu litera c) în următoarea redacție:

„(c) Plafoanele stabilite la literele a) și b) referitor la partea variabilă a salariului lunar se vor calcula fără a include suplimentul la salariu din partea autorităților publice locale.”

**3.** Se completează cu articolul 21<sup>1</sup> în următoarea redacție:  
„Art. 21<sup>1</sup>. Suplimentul la salariu din partea autorităților publice locale.”

(1) Consiliilor raionale și locale li se acordă dreptul de a acorda, din venituri proprii, un supliment la salariul lunar al angajaților instituțiilor publice din subordine, din localitățile rurale și urbane, în cuantum de până la 20% din salariul de bază lunar al acestora.

(2) Majorarea prevăzută la alin.(1) poate fi operată pe categorii aparte de personal, pe ramuri sau în ansamblu pe totalitatea instituțiilor publice din subordine din localitățile rurale și urbane.

## **Argumentare**

Propunerea vine să redeva dreptul consiliilor locale și raioanelor de a majora din bugetul local salariile angajaților instituțiilor publice din subordine. Acest drept era prevăzut la articolul 28 din Legea nr. 355/2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar și nu s-a mai regăsit în Legea 270/2018. Considerăm oportun să reintroducem această posibilitate pentru a permite APL-urile să cofinanțeze salarizarea în domenii cheie precum învățământul sau medicina. Cu regret, inclusiv din cauza salariilor mici există fenomenul plăților informale iar multe instituții publice se confruntă cu o lipsă acută de cadre.

**Dan Perciun**

**Deputat**





Parlamentul  
Republicii Moldova

VB nr. 90  
11.12.2019 2019

## Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

### Comisiei protecție socială, sănătate și familie

#### Amendament

la proiectul de lege nr. 281 din 28.11.2019 pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar

După punctul 16 din proiectul de lege se introduce un punct nou cu următorul cuprins, iar restul punctelor se renumerează:

17. La anexa nr. 4 se completează cu un tabel nou 3 cu următorul cuprins:

Tabelul 3

#### Personalul de specialitate din domeniul formării judiciare

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	2	3	4
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
B7001	Director	127	13,94
B7002	Director adjunct	126	13,65
B7003	Șef direcție	111	9,97
B7004	Șef centru	111	9,97
B7005	Consilier al directorului	111	9,97
B7006	Șef secție în cadrul direcției	102	8,26

### **Argumentare:**

Amendamentul are drept scop ajustarea sistemului de salarizare și remunerare corespunzătoare a personalului cu funcții de conducere a Institutului Național al Justiției, la specificul muncii pe care îl desfășoară, care este în strânsă legătură cu activitățile specifice ale judecătorilor și procurorilor.


Având în vedere poziția Institutului Național al Justiției care se dovedește a fi principala și unica entitate statală ce realizează formarea inițială de cea mai înaltă calitate a candidaților la funcțiile de judecător și de procuror, formarea continuă a judecătorilor în funcție și a procurorilor în funcție, precum și formarea inițială și continuă a altor categorii de personal care activează în sistemul justiției și furnizează sistemului judiciar specialiști din domeniul juridic de cea mai înaltă calificare în vederea eficientizării, consolidării independenței și integrității actului de justiție din Republica Moldova. În acest context personalul Institutului nu numai că are nevoie de garanții de neintervenție în activitățile sale, dar de asemenea de garanții materiale specifice.

În prezent, personalul cu funcții de conducere din cadrul Institutului este salarizat în conformitate cu prevederile din anexa nr.10 la Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar „Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)”, care conține dispoziții ce se referă la funcțiile de specialitate, de deservire tehnică, auxiliare și muncitorești. Poziționarea Institutului Național al Justiției în cadrul anexei nr. 10 din Legea nr. 270/2018 este improprie statutului și misiunii acestei instituții, care este unica și singura instituție din sfera justiției care asigură formarea judiciară inițială și continuă și care constituie unica cale de acces în profesia de judecător și cea de procuror. Activitatea Institutului Național al Justiției se desfășoară strict în domeniul justiției și este centrată pe aceasta, or principalii beneficiari ai Institutului sînt instanțele judecătorești și procuraturile. Potrivit Legii Institutului Național al Justiției, la funcția de director, director-adjunct, șef de direcție, de secție, formator pot fi detașați judecători și procuror cu menținerea salariului de judecător sau procuror. În cazul în care la aceste funcții sunt alese/numite alte persoane (funcționari, mediul academic) pentru aceiași muncă depusă remunerarea este de 3 ori mai mică.

Prin urmare, pentru evitarea diferențierii tratamentului juridic pentru situații identice, se impune asimilarea în salarizare a acestor categorii de personal cu statutul judecătorilor sau procurorilor. Aceasta va permite ca salarizarea acestor categorii de personal de conducere din cadrul Institutului Național al Justiției să fie echivalate, indiferent dacă sunt exercitate de către judecători sau procurori detașați sau alte categorii de funcționari.

Conducerea instituțiilor de formare judiciară în majoritatea țărilor europene este asigurată de persoane care potrivit statutului lor se echivalează cu

președinții instanțelor judecătorești superioare. Necesitatea de a se acorda o deosebită atenție acestui statut rezultă din faptul că unica cale de acces în profesie, adică poți deveni judecător sau procuror doar fiind audient al Institutului Național al Justiției. Mai mult ca atât, punându-se accent pe rolul judecătorului și a procurorului în cadrul sistemului justiției, un rol important îl are pregătirea profesională continuă a acestora (unul din criteriile de promovare în funcție) în egală măsură o misiune importantă a Institutului Național al Justiției. Astfel prin realizarea atribuțiilor funcționale ale INJ la cel mai înalt nivel se promovează cele mai înalte măsuri și standarde de formare profesională pentru a crește eficiența și nivelul sistemului justiției.

 V. Bolea  
Yasile BOLEA



Parlamentul  
Republicii Moldova

FPP nr. 14

11 decembrie 2018

## Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

### AMENDAMENT

#### la proiectul de lege pentru modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (nr.281 din 28.11.2019)

În conformitate cu prevederile art.59 din Regulamentul Parlamentului, propun următoarele amendamente la proiectul de lege pentru modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, nr.281 din 28.11.2019:

La Articolul I se completează cu punctul 3<sup>1</sup> cu următorul cuprins:

„3<sup>1</sup>. Articolul 11 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) Prin derogare de la prevederile alin. (1), pentru autoritatea responsabilă de exercitarea controlului parlamentar limita sporurilor ce formează partea variabilă a salariului lunar se stabilește în mărime de 50% și se aprobă de Biroul Permanent al Parlamentului.”

#### **Argumentare**

Amendamentul propus se bazează pe recomandările de intensificare a activității de control parlamentar în cadrul Parlamentului Republicii Moldova, recomandări formulate în Raportul de evaluare „Controlul Parlamentar în Moldova” elaborat cu suportul Proiectului „Consolidarea guvernării parlamentare în Moldova”, implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) în Moldova și finanțat de Guvernul Suediei.

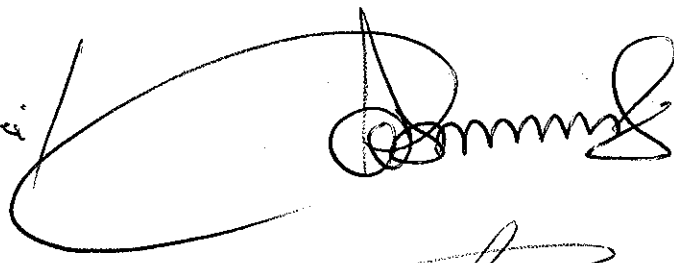
Funcția de control este una din funcțiile principale ale Parlamentului Republicii Moldova și, de fapt a oricărui alt Parlament democratic și realizarea acesteia are ca scop responsabilizarea Guvernului și altor instituții subordonate Parlamentului pentru acțiunile sale și asigurarea că politicile și legislația sunt implementate într-o manieră efectivă. Funcția de control parlamentar necesită reguli formale, accesul Parlamentului la ministere, rapoarte informative și oportune privind politicile și legislația, precum și documentarea deplină despre buget și informarea cu privire la implementarea politicilor și legilor.

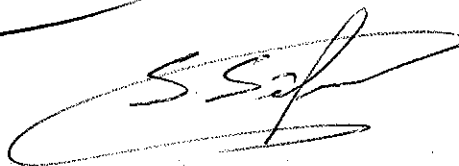
Chiar dacă, în ultimii ani, Parlamentul Republicii Moldova a întreprins câteva măsuri de îmbunătățire a funcției sale de control, modificând

Regulamentul și organizând audieri și consultații publice, funcția de control parlamentar necesită a fi eficientizată.

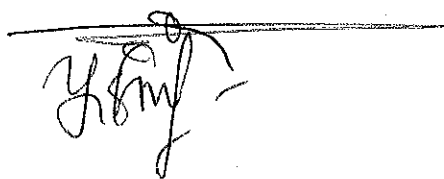
Luînd în considerare faptul, că potrivit prevederilor legale în vigoare funcția de control parlamentar revine, de regula, comisiei permanente de profil asistate de Direcția generală juridică a Secretariatului Parlamentului, altor comisii, create în acest scop de Parlament considerăm oportună stabilirea sporurilor pentru exercitarea controlului parlamentar în mărime fixă cu aprobarea lor de către Biroul Permanent al Parlamentului.

**Deputați în Parlament**

V. Cebotari / 



Igor Dumitrescu /  
G. Fuzun





Parlamentul  
Republicii Moldova

DP nr. 164/E

10.12.2019

## Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

### Comisia protecție socială, sănătate și familie

#### AMENDAMENT

la proiectul de Lege nr. 281 din 28.11.2019  
pentru modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de  
salarizare în sectorul bugetar  
(art.1, 4, 10, ș.a.)

În conformitate cu prevederile art. 59 și art. 65 alin. (2) din Regulamentul Parlamentului prezentăm următorul amendament la proiectul de lege sus menționat.

Se expune în redacție nouă alineatul 3 din Articolul I, punctul 19 cu referire la Anexa nr. 7, privind modificarea notele la tabelul 1, care înlocuiește sintagma „educator educație timpurie” cu „metodist în învățământul general și învățământul profesional tehnic”:

- punctul 12 se expune în redacție nouă: 12. Clasa de salarizare pentru următoarele funcții didactice se stabilește similar clasei de salarizare stabilite în tabel pentru funcția „metodist în învățământul general și învățământul profesional tehnic”:

– în educația timpurie: conducător muzical, cadru didactic de sprijin, logoped, psiholog și psihopedagog;

– în învățământul primar: cadru didactic de sprijin, asistent didactic, logoped, psiholog, psihopedagog, conducător de cerc;

– în învățământul gimnazial și liceal: psiholog, psihopedagog, cadru didactic de sprijin, conducător de cerc;

– în instituțiile de învățământ extrașcolar: conducător de cerc, dirijor, maestru de cor, maestru de balet, regizor, conducător artistic, psiholog;

– în instituțiile de învățămînt de arte și sport: conducător artistic, maestru de balet, maestru de concert, maestru de cor, dirijor, regizor, antrenor-instructor, antrenor;

– în instituțiile de învățămînt profesional tehnic: psiholog, psihopedagog, maestru de concert, conducător de cerc, dirijor de cor, dirijor de orchestră.

– în structurile de asistență psihopedagogică: psihopedagog, psihopedagog special, pedagog, logoped, psiholog;

**Clasa de salarizare pentru următoarele funcții didactice se stabilește similar clasei de salarizare stabilite în tabel pentru funcția „Profesor în învățămîntul general și în învățămîntul profesional ethnic”:**

**– în învățămîntul special: psiholog, logoped, instructor, maestru, psihopedagog, conducător de cerc;**

### **Argumentare**

Propunerea vine să atribuie funcțiilor din învățămîntul special clase de salarizare identice celei atribuite profesorului din învățămîntul general și învățămîntul profesional tehnic.

Aceste persoane desfășoară activitate didactică deplină cu copii cu grade severe de dizabilitate, lucrul cu care este chiar mai complicat decât cu copii care nu au deficiențe de învățare. Anterior adoptării legii 270 aceste categorii de persoane aveau un salariu mai mare decât colegii lor din învățămîntul general.

În varianta actuală a proiectului de lege aceștia vor fi asimilați metodiștilor din educația timpurie, fapt care nu ține cont de complexitatea muncii acestora, nivelului lor de studii și pregătire profesională.

**Dan Perciun**

**Deputat**





## Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

### Comisiei protecție socială, sănătate și familie

#### AMENDAMENTE

### la proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar

nr. 281 din 28.11.2019

În temeiul prevederilor art. 59 din Regulamentul Parlamentului aprobat prin Legea nr.797-XIII din 02.04.1996, propun următoarele modificări:

1. Se propune modificarea clasei de salarizare 125 prevăzute la codul funcției A1013 pentru Avocatul Poporului (anexa nr.3, tabelul 1);
2. Se propune modificarea clasei de salarizare 124 prevăzute la codul funcției A1015 pentru Avocatul Poporului pentru drepturile copilului (anexa nr.3, tabelul 1);
3. Se propune introducerea unei secțiuni separate în Anexa nr.3, tabelul 1, Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”, cu următorul conținut:

#### Oficiul Avocatului Poporului

A1013	Avocatul Poporului (conducătorul unității bugetare)	130	15,00
A1015	Avocatul Poporului pentru drepturile copilului	125	13,37
A1021	Adjunct al Avocatului Poporului	121	12,29

#### ARGUMENTE:

Această propunere derivă din necesitatea valorificării rolului Ombudsmanului – cel de promotor al drepturilor și libertăților omului și

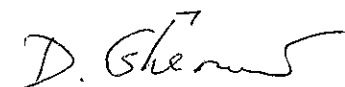
misiunii sale de monitorizare a modului în care autoritățile statului respectă și asigură drepturile persoanelor.

În acest context, este necesar de menționat că Republica Moldova a primit recomandări de la mai multe foruri ale ONU și ale Consiliului Europei cu privire la fortificarea Instituției Avocatului Poporului, inclusiv cu privire la remunerarea adecvată a angajaților acesteia.

Astfel, locul stabilit actualmente în grupul ocupațional (A) pentru Ombudsmani la „Alte funcții de demnitate publică la nivel central” contravine statutului acestora, recunoscut la nivel național și internațional.

Or, actualmente nivelul de salarizare, locul stabilit la ierarhizarea funcției în raport cu atribuțiile acestuia, după toate criteriile generale, este net inferior domeniului de activitate.

Mai mult, în condițiile în care valoarea de referință stabilită pentru persoanele cu demnitate publică (Avocații Poporului) în proiectul Legii bugetului de stat pentru anul 2020 rămâne aceeași, ca și în anul 2019, în mărime de 1300 lei, se va accentua un decalaj în diminuare la nivel de salarizare și în raport cu funcționarii publici/conducătorii de subdiviziuni din subordine.



**Doina GHERMAN,**  
**Deputată în Parlament**



## Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

### Comisia protecție socială, sănătate și familie

#### Amendament

#### la proiectul de Lege pentru modificarea Legii 270/23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. (nr.281 din 29.11.2019)

În conformitate cu prevederile art. 59 din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr. 797-XIII din 02.04.1996, în urma examinării proiectului de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, propun următoarele amendamente:

1. La art. 12, alineatul (4) va avea următorul conținut:

*"Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă legate de profilul de activitate (specialitate), cu excepția funcțiilor de demnitate publică, persoanelor din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarilor publici de conducere de nivel superior, indiferent de statut sau categoria de personal a acestora."*

#### **Argumentare:**

Constatăm că una din cauzele în dezvoltarea economiei țării este lipsa angajaților calificați și cu experiență în domeniile sale de activitate, or un angajat calificat, inclusiv și un conducător cu abilități înalte manageriale (competențe și profesionalism) au un impact semnificativ în gestionarea situațiilor și organizării activității unei instituții, în sensul dat, ne referim în primul rând la personalul de conducere din unitățile bugetare.

Este cert faptul că un conducător în lipsă de experiență condiționează activitatea defectuoasă a organizației/instituției, uneori deficiențele cad sub incidența legislației și codului de măsuri civile și penale.

Astfel, competențele manageriale sunt direct dependente de valoarea salariului oferit, care este cu mult mai mic decât cel asigurat în sectorul real.

În scopul motivării și menținerii și a atragerii personalului calificat în sectorul public, inclusiv de a participa activ la concursurile pentru funcția de conducere în instituția bugetară, considerăm oportun, pentru conducătorii unităților bugetare, la calcularea salariului să se ia în considerație treptele de salarizare corespunzător vechimii în muncă

în domeniul de activitate, spre exemplu domeniul medical, social, cultură, sport și educație (fără categorie de calificare, categoria III, II, I sau superioară).

2. La art. 15, alineatul (1) litera (b) va avea următorul conținut:

*"Emerit", "Om Emerit", "deținătorul medaliei "Nicolae Testimițeanu""", "Maestru al Literaturii", "Meșter-Faur", "Maestru Emerit al Sportului" - în mărime de 100 lei;"*

#### **Argumentare:**

Contribuția angajaților din sistemul ocrotirii sănătății care au demonstrat pe parcursul activității solidaritate și dedicație în dezvoltarea ocrotirii sănătății, farmaceuticii, balneologiei și medicinei preventive, contribuție substanțială la dezvoltarea științei medicale, la implementarea realizărilor științei în practica ocrotirii sănătății, la pregătirea cadrelor de cercetători științifici și a specialiștilor de înaltă calificare în domeniul medicinei, activitate organizatorică și medico-didactică prodigioasă, participare activă la realizarea politicii sociale de stat, fiind recunoscuți de stat pentru aceste merite prin conferirea medaliei "Nicolae Testimițeanu".

Această modificare ar motiva angajații din sistemul medical să contribuie la dezvoltarea domeniului sănătății, inclusiv resimțind aprecierea înaltă și atenția Guvernului față de ei. De asemenea, fiind dovedit pe parcursul mai multor ani, acești angajați reprezintă o sursă de valoare și în dezvoltarea științei în domeniul medical.

3. Se propun în anexa 10 "Funcții complexe (H)" a interveni în NOTE cu modificări în următoarele puncte:

- La punctul 8 se exclude sintagma "antrenați în procesele tehnologice"; sintagma "5 tone de plasmă pe an" se substituie cu sintagma "10 tone de plasmă procesată din sânge total, recoltată, prelucrată în componente sanguine pe an", astfel punctul 8 va avea următorul conținut:

*"Clasa de salarizare pentru turnătorii și șlefuitorii de piese tehnico-stomatologice, de protezare, precum și pentru angajați ai Centrului Național de Transfuzie a Sângelui cu un volum ce depășește 10 tone de plasmă procesată din sânge total, recoltată, prelucrată în componente și preparate sanguine pe an, se stabilește o majorare cu 3 clase succesive față de clasele prevăzute în tabel pentru funcții similar."*

- La punctul 9 se completează subpunctul "- cu 6 clase de salarizare pentru șoferii (conducătorii auto) de autobuze școlare" a completa cu sintagma "și de automobile speciale și sanitare din cadrul Centrului Național de Transfuzie a Sângelui", în final va avea următorul conținut:

*"- cu 6 clase de salarizare pentru șoferii (conducătorii auto) de autobuze școlare și de automobile speciale și sanitare din cadrul Centrului Național de Transfuzie a Sângelui"*

#### **Argumentare:**

Specificul Centrului Național de Transfuzie a Sângelui impune activitatea angajaților în echipă, aici își aduc aportul toți angajații (personalul medical și nemedical). Nu putem diminua importanța și impactul direct și indirect a personalului tehnic ingineresc, care în performanță supraveghează dispozitivele medicale a întregului lanț de recoltare sânge/plasmă, procesarea sângelui în alte componente, procesarea plasmei în alte derivate, proces tehnologic în lanț și foarte specific.

Conducătorii auto care zilnic transportă unitățile de produse sanguine finite în teritoriile administrative și preiau unitățile de sânge recoltate, sub responsabilitate personală asigurând încărcarea/descărcarea, verificarea și integritatea pungilor de sânge, la etapa de recepționare a unităților de sânge li se atribuie responsabilitatea materială pentru acestea dar și pentru menținerea regimului de temperatură în transportare. Personalul angajat în sectorul economic și evidență contabilă, conform procedurilor prestabilite pentru sectorul biofarmaceutic, materia primă constituind sângele recoltat de la oameni, sau componentele produse din sânge donat, zilnic în comun cu personalul medical verificată cantitativ materia primă recoltată (fiecare unitate), produsele sanguine intermediare și produsele finite, monitorizează din punct de vedere a evidenței contabile fluxul/trasabilitatea acestora (de la intrarea până la ieșirea din instituție). Inginerii și alți specialiști în tehnologii informaționale gestionează și asigură funcționalitatea sistemului informațional automatizat Serviciul Sânge 24/24 ore, cu integrarea activității hemotransfuzionale realizată în toate instituțiile medico-sanitare din țară, deservit exclusiv de specialiștii Centrului Național de Transfuzie a Sângelui.


Absolut tot personalul Centrului Național de Transfuzie a Sângelui este implicat în promovarea și recrutarea donatorilor de sânge voluntari, începând de la conducător până la portar, fiecare din angajații cu funcții complexe având ca sarcină recrutarea zilnică/lunară a unui număr de donatori stabilit prin ordinul conducătorilor instituției.


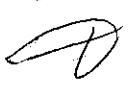

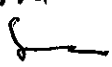
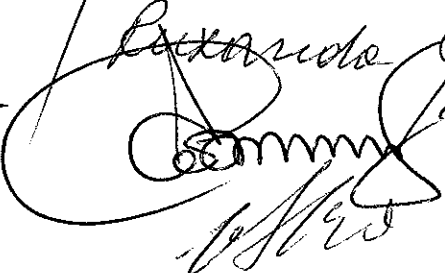
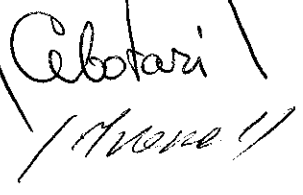
Necesarul mijloacelor financiare pentru propunerile înaintate constituie 37750,39 lei lunar, inclusiv contribuțiile și primele de asigurări sociale. Anual va constitui 415254,29 lei, conform calculului sumar totalizat.

Acest amendament vine ca urmare a consultărilor și solicitărilor Centrului Național de Transfuzie a Sângelui care reprezintă un domeniu strategic atât pentru sistemul medical cât și cel de securitate a statului și este necesară o bună motivare a personalului pentru sporirea responsabilității și eficientizarea activității acestora.

Deputați în Parlamentul

Republicii Moldova

*Alina Stela* 

*Liliana Vova*   
*Doru Păun*   
*Olga Prodan*   
*Alexandra Cioba*   
*Olga Cioba*   
*Alina Stela* 



## Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

### Comisia protecție socială, sănătate și familie

#### Amendament la proiectul de Lege pentru modificarea Legii 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. (nr.281 din 28.11.2019)

În conformitate cu prevederile art. 59 din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr. 797-XIII din 02.04.1996, în urma examinării proiectului de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, propun următoarele amendamente:

1. La punctul nr. 19, Anexa nr. 7, în tabelul nr. 2, pozițiile "E6041", "E6042", "E6043", vor fi expuse în următoarea redacție:

E6041	Dădacă	30	2,83
E6042	Asistent al educatorului	30	2,83
E6043	Șef gospodărie	44	3,46

#### **Argumentare:**

Salariile angajaților din grădinițe sunt prea mici, iar din această cauză numărul de angajați în sistemul de educație timpurie este în continuă scădere. Tot din acest motiv puținii angajați din grădinițe sunt nevoiți să îndeplinească tot mai multe sarcini și să muncească peste graficul de lucru. Salariul minim al acestor categorii de angajați nu trebuie fie mai mic de salariul minim din sectorul

real, pentru a asigura principiul „remunerare egală pentru o muncă egală” și dreptul la o remunerare echitabilă, prevăzute în numeroasele acte internaționale la care Republica Moldova este parte.

Pentru calcularea, începând cu 1 ianuarie 2020, a salariilor angajaților din sectorul bugetar, în conformitate cu prevederile Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, personalul cu pozițiile ”E6041”, ”E6042”, ”E6043”, se încadrează în valoarea de referință în mărime de 1650 lei, fiind atribuite la clasa de salarizare nr. 30 și nr. 44.

Dacă facem un calcul al salariului de ”Dădacă”, ”Asistent al educatorului” și „Șef gospodărie”, conform coeficientului de salarizare curent, vom obține:

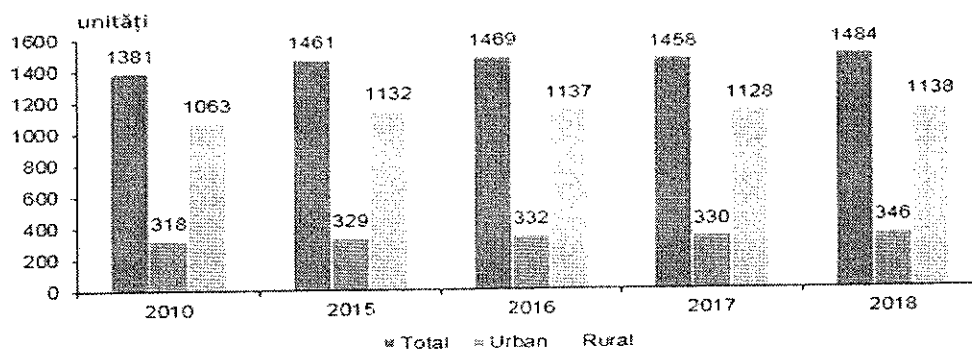
1. Calcul pentru pozițiile ”E6041 și E6042”:  $1650 * 1,83 = 3091,5$  lei/brut.
2. Calcul pentru poziția „E6043”:  $1650 * 2,46 = 4059$  lei/brut;

Mărind coeficientul de salarizare acestor categorii de bugetari cu 64,6 %, vom obține:

1. Pentru pozițiile ”E6041” și „E6042”, salariul de 4669,5 lei/brut;
2. Pentru poziția „E6043”, salariul de 5709 lei/brut;

Potrivit Biroului Național de Statistică către sfârșitul anului 2018 în țară funcționau 1484 instituții de educație timpurie, inclusiv 835 – cu statut de creșă-grădiniță, 541 – grădinițe, 83 – școli-grădinițe, 23 – centre comunitare și 2 creșe. După destinație s-au distins 3 tipuri de instituții: 1471 – cu destinație generală, 5 – sanatoriale și 8 – speciale. Din total instituții de educație timpurie 15 instituții sunt cu forma de proprietate privată.

Figura 1 Instituții de educație timpurie



Numărul copiilor înscriși în instituțiile de educație timpurie în anul 2018 a constituit 149,5 mii persoane, prezentând practic nivelul anului 2017 și fiind în creștere cu circa 15% comparativ cu anul 2010.

În anul 2018, în educația timpurie, numărul mediu de copii la un educator a constituit 14,5 persoane, unui educator din mediul urban îi reveneau 14,8 copii, iar din mediul rural - 14,4 copii.

Considerăm judicios de a mări coeficientul de salarizare cu 64,6 %, categoriilor de bugetari enunțați în acest amendament pentru a reduce discrepanțele și inechitățile ce există în sistemul de salarizare din Republica Moldova și pentru a stopa exodul de personal din sistemul educației timpurii.

*Maria Ciobanu* / *M. Ciobanu* **Maria Ciobanu,**  
**deputată**

*St. Bocala* / *Steluta Bocala*



**Deputat în Parlamentul  
Republicii Moldova**

**Comisia protecție socială, sănătate și familie**

**AMENDAMENT**

**la proiectul de lege nr. 281 din 28.11.2019 privind modificarea  
Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare  
în sectorul bugetar (art.1, 4, 10, 12 ș.a.)**

În conformitate cu prevederile art. 59 din Regulamentul Parlamentului, în urma examinării proiectului de lege nr. 281 din 28.11.2019 privind modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (art.1, 4, 10, 12 ș.a.), prezentăm următorul amendament:

**Articolul I:**

La **Pct. 7** din proiect se exclude modificarea **Art. 16** alin. (2) cu textul „pentru personalul cu drept de a beneficia de spor de performanță” și se exclude modificarea **Art. 16** alin. (4) cu textul „pentru perioada valabilității sancțiunii”.

## Notă informativă

Conform Proiectului de lege nr.281 din 28.11.2019 se propune adoptarea unor modificări ale prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Scopul general al acestui proiect după cum se menționează în Nota informativă constituie „armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene”.

La capitolul 2 al aceiași Note informative, în conformitate cu cerințele art. 30 alin. (1) lit.b) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, sînt menționate condițiile care au impus elaborarea proiectului de act normativ și finalitățile urmărite, care se referă la unele carențe în implementarea noului sistem de salarizare ce țin de: *„salarii inferioare pentru directorii adjuncți în școli față de cadre didactice, ... condiții diferite de salarizare în sistemul penitenciar în comparație cu funcții similare în alte instituții de ordine publică, ... necesitatea ajustării gradului profesional în apărare urmare a modificărilor legislative efectuate, ș.a.”*

Lecturarea acestui capitol al Notei informative, nu permite identificarea a careva condiții ce ar impune sau justifica necesitatea modificării prevederilor art. 16 alin. (2) din Legea nr.270/2018.

Conform pct. 7 al Proiectului autorii acestuia au propus substituirea cuvintelor „la nivel de unitate bugetară” de la alineatul (2) al art. 16 din Legea nr.270/2018 cu cuvintele „pentru personalul cu drept de a beneficia de spor de performanță”.

La capitolul 4 al Notei informative la Proiect s-a încercat o motivare de către autori a modificării propuse, dar aceasta nu conține argumente plauzibile și nu coroborează cu condițiile care impun necesitatea modificării normei de drept citate supra. Argumentul invocat de autorii proiectului constituie că *„Completarea urmează să aducă în condiții egale angajații din instituțiile bugetare cu acele autorități, unde o parte semnificativă o constituie persoanele cu funcții de demnitate publică și care nu pot beneficia de spor de performanță.”*

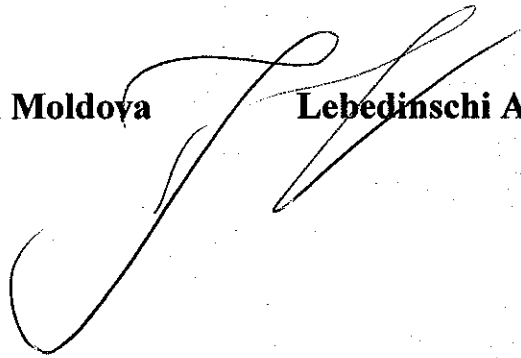
Acest argument, după cum a fost menționat, nu derivă din condițiile ce au impus elaborarea proiectului de act normativ și este în contradicție cu prevederile art. 3 din Legea nr.270/2018, care stabilește principiile sistemului unitar de salarizare. Deși autorii Proiectului invocă necesitatea de a aduce în condiții egale angajații din instituțiile bugetare, se omite faptul că principiile de nediscriminare, echitate și coerență au destinația de a asigura *„tratament egal și a remunerării egale pentru munca de valoare egală”*, ceea ce presupune un tratament a angajaților din cadrul aceluiasi domeniu. Mai mult, urmează a se ține cont și de faptul că scopul sporului pentru performanță este de stimulare individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate, iar acest mecanism de motivare a personalului se aplică în comparație cu categoriile de angajați din aceiași unitate bugetară,

personalul auxiliar și funcționarii publici acordând suportul necesar pentru activitatea eficientă și eficace a persoanelor cu demnitate publică. Limitarea volumului alocațiilor planificate pentru sporul de performanță, va determina reducerea considerabilă a volumului remunerării angajaților, iar având în vedere complexitatea atribuțiilor și suprasolicitarea la locul de muncă a personalului, acesta va determina exodul forțelor de muncă calificate în sectorul privat sau peste hotarele țării. Pe cale de consecință aceasta intervenție în sistemul de salarizare va avea un impact negativ atât asupra eficienței unităților bugetare, cât și un impact negativ social.

**Cele expuse supra permit de a concluziona, că modificările propuse pentru textul alineatului (2) al art. 16 din Legea nr.270/2018 urmează a fi excluse din Proiectul de lege nr.281 din 28.11.2019.**

**Cu respect,**

**Deputat  
în Parlamentul Republicii Moldova**



**Lebedinschi Adrian Mihail**



## Deputat în Parlamentul Republicii Moldov

Comisia protecție socială, sănătate și familie

### AMENDAMENT

la proiectul de lege nr. 281 din 28.11.2019 privind modificarea  
Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare  
în sectorul bugetar (art.1, 4, 10, 12 ș.a.)

În conformitate cu prevederile art. 59 din Regulamentul Parlamentului, în urma examinării proiectului de lege nr. 281 din 28.11.2019 privind modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (art.1, 4, 10, 12 ș.a.), prezentăm următorul amendament:

#### Articolul I:

Se introduce **pct.16'** la proiectului de lege nr. 281 din 28.11.2019, cu următorul cuprins:

#### Anexa nr.4:

- I. la descrierea Grupului ocupațional "Justiție (B)", la pct 1, la finalul textului, după sintagma „conform tabelului nr. 2”, se introduce sintagma “*și pentru personalul de specialitate din domeniul asistenței juridice garantate de stat conform tabelului nr.3.*”
- II. Se include la Grupul ocupațional "Justiție (B)" din Anexa nr. 4 un nou tabel:

**Tabel 3: Personalul de specialitate din domeniul asistenței juridice garantate de stat**

Denumirea funcției	Nr. de unități	Codul și denumirea funcției atribuite provizoriu	Clasa de salarizare atribuită provizoriu	Coefficientul de salarizare atribuit provizoriu	Codul funcției solicitat	Clasa de salarizare solicitată	Coefficientul de salarizare solicitat
<b>1.1 Funcții de conducere</b>							
Director executiv	1	H6002 (director)	85	5,79	B	99-102	7,76-8,26
Coordonator	4	H6190 (șef oficiu)	78	5	B	97-99	7,44-7,76
<b>1.2 Funcții de execuție</b>							
Contabil-șef	5	H6026 (Contabil-șef)	61	3,51	B	73	4,51
Consilier	1	H6187 (consilier)	61	3,51	B	75	4,7
Consultant	21	H6040 (specialist principal)	58	3,29	B	65	3,81
Specialist	1	H6066 (contabil)	49	2,73	B	50	2,99

## Notă informativă

Ministerul Justiției a inițiat procedura de examinare cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sistemul bugetar.

În conformitate cu *Legea nr. 198-XVI din 26.07.2007 cu privire la asistența juridică garantată de stat*, misiunea sistemului de acordare a asistenței juridice garantate de stat este protejarea dreptului la un proces echitabil, stabilit de articolul 6 al *Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale*, inclusiv asigurarea accesului liber și egal pentru toate persoanele la asistență juridică, **prin organizarea și acordarea asistenței juridice garantate de stat**, precum și diminuarea impedimentelor economico-financiare în realizarea accesului la justiție. Prin urmare, sistemul de asistență juridică garantată de stat tinde să asigure accesul liber și egal pentru toate persoanele la asistență juridică efectivă în cadrul unui sistem cost-eficient, accesibil și nediscriminatoriu.

Organele principale de administrare a sistemului de acordare a asistenței juridice garantate de stat sunt: **Consiliul Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat** (*denumit în continuare CNAJGS*), Aparatul administrativ și cele 4 Oficii teritoriale ale sale. Consiliul Național este un organ colegial cu statut de persoană juridică de drept public, format din 7 membri, instituit pentru administrarea procesului de acordare a asistenței juridice garantate de stat. CNAJGS își exercită atribuțiile în baza *Legii nr. 198-XVI din 26 iulie 2007* și a *Regulamentului de activitate*, aprobat prin ordinul Ministrului Justiției nr. 18 din 24.01.2008 (MO nr. 21-24/49 din 01.02.2008). CNAJGS se convoacă în ședințe ordinare o dată în trimestru. Cei șapte membri sunt delegați de diverse instituții pentru un mandat de 4 ani. Munca acestora în cadrul CNAJGS este neremunerată.

Funcționarea și activitatea curentă a CNAJGS este asigurată de Aparatul administrativ, din care fac parte directorul executiv al Consiliului Național și alți angajați. Aparatul administrativ asigură activitatea continuă a CNAJGS și monitorizează funcționarea sistemului de acordare a asistenței juridice garantate de stat, măsură care contribuie la asigurarea funcționării și fortificarea capacității de gestionare a întregului sistem de acordare a asistenței juridice garantate de stat. Aparatul administrativ își exercită activitatea în conformitate cu *Regulamentul de activitate al Aparatului administrativ al CNAJGS*, aprobat prin *Hotărârea nr. 15 din 24 septembrie 2012*, precum și alte acte normative din domeniul asistenței juridice garantate de stat.

Un rol important în procesul de acordare a asistenței juridice garantată de stat este atribuit Oficiilor teritoriale ale CNAJGS, care au menirea de a asigura acordarea asistenței juridice garantate de stat în circumscripția Curților de Apel, prin: asigurarea cu prestatori de servicii, recepționarea și prelucrarea cererilor solicitanților, desemnarea avocaților în vederea acordării asistenței juridice beneficiarilor și remunerarea acestora pentru serviciile prestate, precum și monitorizarea calității acestor servicii. Oficiile teritoriale ale CNAJGS asigură conexiunea dintre beneficiar și avocat. Oficiile teritoriale ale CNAJGS își exercită activitatea în conformitate cu *Regulamentul funcționării Oficiilor teritoriale ale Consiliului Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat*, aprobat prin *Hotărârea nr. 15 din 30 iulie 2008*.

La data de 1 decembrie 2018 a intrat în vigoare *Legea nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar*. Odată cu intrarea în vigoare a acestei legi, au fost abrogate un șir de acte normative, inclusiv *Legea 355/2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar* și *Hotărârea Guvernului nr. 1108 din 25.09.2006 privind salarizarea personalului unor instituții finanțate de la buget*, care până la abrogare au reglementat modul, condițiile de salarizare și mărimile salariilor personalului din cadrul Consiliului Național pentru Asistență

Juridică Garantată de Stat (în continuare CNAJGS) și Oficiile sale teritoriale. Până la data de 1 decembrie 2018, categoriile de salarizare pentru personalul de conducere și specialiștii Aparatului administrativ și Oficiilor teritoriale ale CNAJGS erau prevăzute în Anexa nr. 2 la *Hotărârea Guvernului nr. 1108 din 25.09.2006 privind salarizarea personalului unor instituții finanțate de la buget*, care a fost aprobată în vederea executării *Legii 355/2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar și Hotărârea Guvernului*.

Noua *Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar* nu prevedea expres atribuirea personalului din cadrul sistemului de asistență juridică garantată de stat la unul din grupurile ocupaționale, în mod special cel ce ține de „JUSTIȚIE”, astfel funcțiile existente la moment nu se regăsesc expres în anexele la legea menționată. Abrogarea cadrului legal vechi și lipsa prevederilor clare în legea nouă, ne-a lipsit de baza normativă cu privire la modul și condițiile de remunerare a personalului din cadrul sistemului de asistență juridică garantată de stat, începând cu 1 decembrie 2018.

Prin ordinele Ministrului Finanțelor nr. 203 din 18 decembrie 2018 și ordinul nr. 219 din 28 decembrie 2018, a avut loc atribuirea provizorie a codurilor ale ocupațiilor prin asimilare, a gradelor și coeficienților de salarizare, ceea ce a permis remunerarea personalului conform noului mecanism. Necitând la aceasta, considerăm că problema nu a fost soluționată definitiv și propunem întreprinderea următoarelor măsuri:

1. Revizuirea clasei de salarizare și coeficientului de salarizare pentru fiecare funcție în parte, care au fost atribuite provizoriu prin ordinele Ministrului Finanțelor nr. 203 din 18 decembrie 2018 și ordinul nr. 219 din 28 decembrie 2018.
2. Operarea modificărilor de rigoare în *Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar* și a completa Registrul funcțiilor din sectorul bugetar, prin includerea la **Grupul ocupațional „Justiție (B)”** din Anexa nr. 4 unui nou tabel: **Tabel 3: Personalul de specialitate din domeniul asistenței juridice garantate de stat**, care va urma imediat după Tabelul 2.

Totodată, solicităm de a fi operată completarea în Anexa 4, la descrierea Grupului ocupațional „Justiție (B)”, la punctul 1, la finalul textului, după sintagma „conform tabelului nr. 2”, să fie introdusă sintagma „și pentru personalul de specialitate din domeniul asistenței juridice garantate de stat conform tabelului nr.3.”

Atribuirea provizorie a codurilor ale ocupațiilor prin asimilare, care a avut loc prin ordinele Ministrului Finanțelor nr. 203 din 18.12.2018 și ordinul nr. 219 din 28.12.2018, face trimitere la Anexa nr.10 „Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)” a *Legii nr. 270 din 23.11.2018*, dispozițiile căreia se extind asupra funcțiilor de specialitate, de deservire tehnică, auxiliare și muncitorești ce nu se regăsesc în celelalte anexe și care se referă și pot fi instituite în toate domeniile de activitate, în toate unitățile bugetare, conform tabelului, fapt pe care nu îl considerăm ca fiind unul oportun și nici destul de explicit.

Încadrarea „Tabelului 3” **Personalul de specialitate din domeniul asistenței juridice garantate de stat** la sectorul „*Justiție*”, reiese din misiunea importantă pe care o are CNAJGS și Oficiile sale teritoriale și anume: asigurarea accesului liber și egal la justiție a persoanelor social-vulnerabile și abilitarea juridică a populației. Din specificul activității sale rezultă sarcini clare în domeniul justiției și strânsă legătură cu reprezentanții altor profesii juridice, precum ar fi: avocații, judecătorii, procurorii, ofițerii de urmărire penală, juriști, para-juriști ș.a. Un alt argument a constituit faptul că, toți angajații din cadrul sistemului, cu excepția contabililor, au studii juridice,

iar aprobarea statelor de personal și alocarea mijloacelor bugetare are loc prin intermediul Ministerului Justiției. Totodată, atribuirea la Rubrica A2 „Funcționari publici” nu ar fi una oportuna, dat fiind faptul că angajaților din sistemul de asistență juridică garantată de stat nu le este atribuit statutul de funcționar public.

În această ordine de idei, considerăm indiscutabilă legătura activității CNAJGS și a Oficiilor sale teritoriale cu cea de desfășurare a justiției, iar poziționarea personalului de specialitate din domeniul asistenței juridice garantate de stat în grupul ocupațional „JUSTIȚIE” ca fiind una evidentă. Neîncadrarea personalului de specialitate din domeniul asistenței juridice garantate de stat la sectorul justiției ar putea fi, eventual, considerată ca fiind una discriminatorie, în raport cu alte domenii ce contribuie la desfășurarea justiției și care sunt incluse în acest grup ocupațional, cum ar fi personalul de specialitate din domeniul expertizei judiciare, care se regăsește în Tabelul 2.

Atribuirea provizorie a codurilor ale ocupațiilor prin asimilare cu trimitere la Anexa nr.10 „Grupul ocupațional „Funcții complexe (H) a Legii nr. 270 din 23.11.2018 a avut drept consecință atribuirea arbitrară a claselor și coeficienților de salarizare, fără a ține cont de complexitatea și specificul activității personalului de specialitate din domeniul asistenței juridice garantate de stat.

Prin urmare, revizuirea clasei de salarizare și coeficientului de salarizare pentru fiecare funcție în parte considerăm drept o măsură absolut necesară, dat fiind faptul că, la moment, ele nu corespund complexității și specificului activității exercitate și că la atribuirea lor provizorie nu s-a ținut cont de criteriile de evaluare a posturilor care se conțin în scrisoarea cu nr. 08-06-608 din 03.12.2018 adresată unităților bugetare de către Ministerul Finanțelor precum și de propunerile înaintate de CNAJGS prin demersurile nr. 206 din 26.11.2018 și nr. 226 din 27.11.2018.

#### **Tabel: Personalul de specialitate din domeniul asistenței juridice garantate de stat**

În continuare vom descrie specificul fiecărei activități a funcțiilor vizate,

##### **Pentru personalul de conducere:**

##### ***Director executiv al Consiliului Național pentru Asistența Juridică Garantată de Stat***

- CNAJGS este o persoană juridică de drept public, de sine stătătoare, instituită pentru administrarea procesului de acordare a unui serviciu public. Consiliul este un organ colegial, dar care **nu are o activitate permanentă**, membrii acestuia întrunindu-se în ședințe trimestriale, astfel încât directorul executiv asigură activitatea curentă a Consiliului Național și exercită controlul asupra funcționării sistemului de acordare a asistenței juridice garantate de stat, precum și un șir larg de alte atribuții prevăzute în art. 13<sup>1</sup> din *Legea cu privire la asistența juridică garantată de stat*.

Activitatea directorului executiv este una complexă, care necesită cunoștințe în domeniul dreptului; asistenței juridice garantate de stat; tehnică legislativă; planificare bugetară; elaborare și monitorizare a implementării documentelor de politici publice; achiziții publice; căutare de fonduri ș.a. Astfel, pe lângă atribuțiile expres prevăzute în lege, în virtutea funcției de conducere, directorul executiv mai este responsabil nemijlocit de angajarea, organizarea și securitatea resurselor umane; organizarea și desfășurarea procedurii de achiziții publice; asigurarea protecției datelor cu caracter personal; asigurarea integrității angajaților, relații cu mass-media etc, și asta în condițiile în care nu are adjuncți și nu există subdiviziuni specializate în cadrul unității sau angajați specializați.

Prin urmare, activitatea directorului executiv nu este una mai puțin complexă decât cele specificate pentru funcțiile de conducere cu următoarele coduri: A2020, A2022, A2023, A2031, A2032, A2033, C3004, D3005.

***Coordonator al Oficiului teritorial al Consiliului Național pentru Asistența Juridică Garantată de Stat:***

- Oficiile teritoriale ale CNAJGS sunt și ele persoane juridice de drept public de sine stătătoare, cu propriul buget și state de personal, care funcționează în orașele (municipiile) de reședință a curților de apel, asigurând acordarea de asistență juridică garantată de stat în teritoriu. Este de menționat că, coordonatorii dispun de dreptul exclusiv de a decide acordarea sau refuzul în acordarea asistenței juridice calificate. Pe lângă atribuțiile sale de bază atribuite prin lege, coordonatorul mai exercită un șir de atribuții manageriale, care rezultă din funcția de conducere a acestuia ce țin de: angajarea, organizarea și securitatea resurselor umane; organizarea și desfășurarea procedurii de achiziții publice; asigurarea protecției datelor cu caracter personal; asigurarea integrității angajaților, relații cu mass-media etc, și asta în condițiile în care nu are adjuncți și nu există subdiviziuni specializate în cadrul unității sau angajați specializați.

Prin urmare, activitatea coordonatorului nu este una mai puțin complexă decât cele specificate pentru funcțiile de conducere cu următoarele coduri: A2032, A2033, A2029, A2028, A2026, A2027, C3005, D3013, D3019, A2036;

**Pentru personalul de execuție:**

- Funcția de „consultant din cadrul Aparatului administrativ al CNAJGS și Oficiilor teritoriale” a fost raportată la poziția „consultant” (cod funcție – A2175), iar funcția de „specialist” a fost raportată la poziția „specialist” (cod funcție – A2209) de la rubrica *Aparatul Procuraturii generale și procuraturilor specializate, Aparatul Consiliului Superior al Procurorilor, Secretariatul Curții Constituționale, Consiliului Superior al Magistraturii, Curții supreme de Justiție*. Activitățile personalului din cadrul Aparatului administrativ, cât și a Oficiilor teritoriale ale CNAJGS sunt diverse prin natura lor, și necesită o pregătire specială, pe care o poate dobândi, numai în procesul de muncă în cadrul sistemului. De asemenea, lipsa subdiviziunilor specializate (direcții, secții, servicii) în sistemul de asistență juridică garantată de stat, impune implicarea angajaților și în alte activități complementare, decât cele pe care le au în fișa de post. Spre exemplu, în sarcina unui consultant pot fi puse diferite atribuții complementare precum: asigurarea lucrărilor de secretariat și arhivă; organizarea resurselor umane; organizarea și desfășurarea procedurii de achiziții publice; relațiile cu mass media; dotarea și deservirea tehnică a echipamentului; asigurarea protecției datelor cu caracter personal; asigurarea integrității; căutarea de fonduri și stabilirea parteneriatelor; activități ce țin de domeniul IT ș.a. De regulă, în cadrul altor instituții, pentru astfel de activități este angajat personal specializat, constituind profesii distincte în majoritatea cazurilor, aceste atribuții fiind delegate serviciilor sau secțiilor specializate, precum: cancelaria, serviciul arhivă, serviciul resurse umane, serviciul de presă, specialiștii în domeniul IT, șoferi și mecanici ș.a.

Un rol important în procesul de acordare a asistenței juridice garantată de stat este atribuit și Oficiilor teritoriale ale CNAJGS, care asigură conexiunea dintre solicitant/beneficiar și avocat. Oficiile teritoriale activează în circumscripția Curților de Apel și îndeplinesc sarcinile privind asigurarea cu prestatori de servicii, recepționarea și prelucrarea cererilor solicitanților, desemnarea avocaților în vederea acordării asistenței juridice beneficiarilor și remunerarea acestora pentru serviciile prestate, examinarea rapoartelor de activitate și monitorizarea calității serviciilor prestate.

Personalul Oficiilor teritoriale ale CNAJGS, pe lângă atribuțiile și volumul de lucru pe care îl exercită, au obligația de a monitoriza calitatea asistenței juridice acordate prin efectuarea monitorizării persoanelor autorizate să presteze servicii de asistență juridică garantată de stat, inclusiv prin vizite în teritoriu. Toate aceste circumstanțe, denotă un volum și o complexitate sporită a sarcinilor în domeniul justiției și administrației ce le revin consultanților din cadrul Aparatului administrativ și Oficiilor teritoriale ale CNAJGS;

- Funcția de „consilier din cadrul Aparatului administrativ al CNAJGS” a fost raportată la poziția „consultant principal” (cod funcție – A2114) de la rubrica *Aparatul Procuraturii generale și procuraturilor specializate, Aparatul Consiliului Superior al Procurorilor, Secretariatul Curții Constituționale, Consiliului Superior al Magistraturii, Curții supreme de Justiție*, dat fiind faptul că, în lipsa funcției de director executiv al CNAJGS, consilierul de facto substituie această funcție. Consilierul din cadrul Aparatului administrativ al CNAJGS are atribuții complexe, cum ar fi: asistarea directorului executiv în executarea atribuțiilor care îi revin, iar în caz de absență a acestuia asigură interimatul; participă la elaborarea și monitorizarea implementării documentelor de politici, strategii și planificare bugetară ce vizează sistemul de asistență juridică garantată de stat; identificarea activităților prioritare pentru finanțare și stabilirea parteneriatelor și cooperării externe; monitorizarea executării hotărârilor CNAJGS și ordinelor directorului executiv de către Oficiile teritoriale ale CNAJGS și alte subiecte vizate; acordarea asistenței metodologice în organizarea ședințelor Consiliului Național și asigurarea activității de secretariat a ședințelor CNAJGS; asigurarea protecției datelor cu caracter personal a instituției; asigurarea executării procedurii de achiziție publică în cadrul instituției. Toate aceste atribuții, denotă un volum și o complexitate sporită a sarcinilor în domeniul justiției și administrației ce îi revin consilierului din cadrul Aparatului administrativ al CNAJGS.
- Funcția de „contabil-șef” a fost raportată la poziția „contabil-șef” (cod funcție – A2124) de la rubrica *Subdiviziuni deconcentrate în teritoriu din subordinea ministerelor și ale autorităților administrative*.
- Funcția de „contabil-șef” a fost raportată la poziția „specialist” (cod funcție – A2223) de la rubrica *Subdiviziuni deconcentrate în teritoriu din subordinea ministerelor și ale autorităților administrative*.  
În conformitate cu art. 7 alin. 5 al Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar autoritatea responsabilă de gestionarea Registrului funcțiilor din sectorul bugetar este Ministerul Finanțelor, iar conform art. 5, una din funcțiile principale ale Ministerului Finanțelor în domeniu este analiza propunerilor și modificarea grilei de salarizare, a ierarhiei funcțiilor din grupurile ocupaționale și a altor elemente ale sistemului unitar salarizare

**Cu respect,**

**Deputat  
în Parlamentul Republicii Moldova**



**Lebedinschi Adrian Mihail**