

SINTEZA
obiectivelor și propunerilor
cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (număr unic 588/MF/2022)

Participantul la avizare (expertizare)/consultare publică	Conținutul obiectivelor/propunerii (recomandării)	Argumentarea autorului proiectului
Ministerul Apărării (nr. 11/1080 din 12.08.2022)	Ministerul Apărării comunică lipsă de obiectivi și propuneri.	Se acceptă.
Ministerul Mediului (13/2-08/1981 din 15.08.2022)	<p>Ministerul Mediului propune următoarele completări: La anexa nr.10 includerea în anexă a funcției de sinoptician, pentru care, să fie atribuită clasa de salarizare nu mai puțin de 70, ținând cont de faptul că, specificul activității și spre deosebire de alte specialități caracteristice domeniului în vederea prevenirii exodului în continuare a specialiștilor din domeniu și degradarea capacităților de prevenire a pagubelor cauzate de fenomenele meteorologice extreme. Astfel, ținând cont de impactul bugetar, modificarea datei se propune a fi inclusă începând cu anul 2023, odată cu aprobarea schemei de încadrare. Modificarea dată are un impact bugetar în sumă de 212,0 mii suplimentar pentru un an bugetar.</p> <p>Totodată la anexa nr.10 la din Legea nr. 270/2018 se propune includerea următoarelor funcții:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)agrometeorolog – cu atribuirea clasei de salarizare nu mai puțin de 61; 2)hidrolog – cu atribuirea clasei de salarizare nu mai puțin de 61; 3)tehnician agrometeorolog - cu atribuirea clasei de salarizare nu mai puțin de 34; 4)tehnician meteorolog – cu atribuirea clasei de salarizare nu mai puțin de 34; 5)tehnician hidrolog - cu atribuirea clasei de salarizare nu mai puțin de 34. <p>Această propunere nu creează impact bugetar și se motivează prin faptul că din cauza lipsei în instituțiile de învățământ superior și tehnic din Republica Moldova a cursurilor/specializărilor în domeniul hidrometeorologiei și salarizarea demotivantă a specialiștilor în acest domeniu, în țară au rămas foarte puțini specialiști, care să asigure continuitatea activităților, tradițiilor profesionale, dar și pregătirea tinerilor specialiști, absolvenți ai instituțiilor de învățământ de profil geografic și ecologic, în domeniul hidrometeorologiei.</p> <p>Instruirea specialiștilor în domeniul hidrometeorologic în instituțiile de învățământ specializate din alte state, se efectuează exclusiv contra plată, care în mare parte sunt inaccesibile tinerilor din Republica Moldova. Organizația Meteorologică Mondială ne oferă asistență în acest sens, în ultimii 10 ani fiind finanțate studiile pentru 3 persoane. Din considerentele expuse supra, nici una din persoanele care au absolvit studiile</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Potrivit Planului de acțiuni al Guvernului pentru anulii 2021-2022 și în conformitate cu prevederile alin.(3) art. 6 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Ministerul Finanțelor a demarat exercițiul de evaluare a sistemului actual de salarizare, precum și de reevaluare a funcțiilor din sectorul bugetar, preconizat de a fi realizat până la finele anului 2022.</p> <p>Prin urmare, propunerile înaintate urmează a fi examinate în contextul exercițiului menționat, în vederea asigurării evaluării și poziționării titlurilor de funcții în cauză</p> <p>corespunzător condițiilor de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate.</p>

	<p>finanțate de OMM nu a continuat activitatea în cadrul Serviciului Hidrometeorologic de Stat.</p>	
<p>Casa Națională de Asigurări Sociale (nr. 6205 din 12.08.2022)</p>	<p>1. Punctul 3 din proiectul de Lege pentru modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, la final de completat cu următorul text: "Nota la Tabelul 2 din anexa nr.3, pct.11 va avea următorul conținut: "Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere din cadrul Casei Naționale de Asigurări Sociale se măsoară cu 3 clase de salarizare succesive față de cele indicate în tabel pentru aceste funcții, iar clasele de salarizare pentru funcțiile publice de execuții din aparatul central și subdiviziunile descentralizate în municipiile Chișinău și Bălți ale Casei Naționale de Asigurări Sociale se măsoară cu 10 clase de salarizare succesive față de cele indicate în tabel pentru aceste funcții și pentru funcțiile publice de execuții pentru subdiviziunile Casei Naționale de Asigurări Sociale descentralizate în celelalte raioane, respectiv, cu 7 clase de salarizare."</p>	<p>Nu se acceptă Toate funcțiile din sectorul bugetar au fost poziționate pentru a se salariza în urma unei ample analize a tuturor funcțiilor din sectorul bugetar, pe mai multe criterii ce țin de responsabilitate, efortul depus, condiții de muncă, ș.a. Majorarea disproporționată a claselor de salarizare a funcționarilor publici de execuție față de cele a funcționarilor publici de conducere din cadrul Casei Naționale de Asigurări Sociale și subdiviziunilor descentralizate, dar și față de clasele de salarizare a funcționarilor publici din cadrul altor autorități administrative centrale, contravine principiilor de bază ale sistemului unitar de salarizare aplicat în sectorul bugetar. Propunerile în cauză urmează a fi examinate în contextul exercițiului de evaluare a sistemului actual de salarizare, precum și de reevaluare a funcțiilor din sectorul bugetar, preconizat de a fi realizat până la finele anului 2022.</p>

	<p>2. La pct.7 din proiect, se propune de completat la final cu cuvintele ” și a autorităților administrative centrale”.</p> <p>Argumentare: Personalul CNAS prin activitatea sa zilnică a demonstrat atitudinea responsabilă și profesională față de toate sarcinile puse în scopul sporirii gradului de protecție socială a cetățenilor. Actele normative, adoptate de Guvern și Parlament, sunt puse în aplicare și realizate în termeni restrânși, fără atragere de consultanți, experți, resurse externe. Mai mult ca atât, anual, activitatea CNAS se suplimentează cu noi procese, noi responsabilități fără a majora efectivul de personal, astfel crescând considerabil intensitatea asupra specialiștilor activi. Volumul de lucru, responsabilitatea și intensitatea crescândă, necesitatea activității peste orele de program, conținutul specific de cetățeni deserviți, remunerarea necorespunzătoare eforturilor depuse nu contribuie la menținerea și atragerea specialiștilor în instituția noastră.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Proiectul prevede acordarea claselor de salarizare suplimentare la cele stabilite în tabelul din Anexa nr.10 șoferilor angajați în cadrul IP Baza auto a Cancelariei de Stat în funcție de complexitatea lucrărilor executate, ca urmare a necesității de manifestare a unui nivel sporit de responsabilitate la transportarea conducătorilor autorităților publice, conform normelor de deservire stabilite.</p>
<p>Congresul Autorităților Locale din Moldova (nr. 111 din 15.08.2022)</p>	<p>În vederea îmbunătățirii prevederilor proiectului de lege, propunem următoarele modificări și completări:</p> <p>I. Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar:</p> <p>1. Articolul 2: alineatul unic devine alineatul (1); se completează cu alineatul (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 și premii din contul veniturilor proprii. Mărimile componentelor menționate sunt stabilite de autoritatea administrației publice locale executivă, în baza unui Regulament aprobat de autoritatea administrației publice locale deliberativă.”</p> <p>2. La articolul 16 alineatul (2) se completează, în final, cu sintagma: „, iar în cazul autorităților administrației publice locale - în limita a 50%”.</p> <p>3. La articolul 20¹ alin. (1) se completează cu enunțul: „Autoritățile administrației publice locale vor acorda acest spor din venituri proprii.”</p> <p>4. Articolul 21 se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins: „(1¹) Prin derogare de la prevederile alin. (1), pentru acordarea premiilor autoritățile administrației publice locale pot utiliza veniturile proprii.”</p> <p>5. Articolul 21¹:</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>În cadrul sistemului unitar de salarizare nu poate fi aplicat un tratament diferențiat față de personal de categorii similare, facilitând personalul din autoritățile publice locale față de cele din autoritățile publice centrale.</p> <p>Totodată, se remarcă că propuneri cu privire la introducerea dreptului autorităților publice locale de a stabili condiții proprii de salarizare, inclusiv suplimente și premii din contul veniturilor proprii au fost discutate și la etapa de elaborare a Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.</p> <p>Ținând cont de faptul că reforma sistemului de salarizare a fost un proces complex, la etapa respectivă nu era sigurată că autoritățile publice locale vor</p>

	<p>alin. (2) se completează cu enunțul: „Autoritățile administrației publice locale pot majora, din venituri proprii, cuantumul premiilor pentru conducători până la 100% din salariul lunar.” se completează cu alineatul (4¹) cu următorul cuprins:</p> <p>„(4¹) Prin derogare de la prevederile alin. (4), pentru acordarea premiului anual autoritățile administrației publice locale pot utiliza veniturile proprii.”</p> <p>II. Nota informativă la proiectul de lege pentru modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. La argumentarea necesității completării Legii nr.270/2018 se vor folosi cele expuse la capitolul constatări:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Articolul 2 se completează astfel, încât să fie asigurată respectarea principiilor autonomiei locale și descentralizării administrative. În acest sens, valorile și elementele sistemului de salarizare vor reprezenta pentru autoritățile administrației publice locale standarde minime garantate de stat, astfel ca autoritățile administrației publice locale să aibă dreptul să stabilească sporuri la salariu și premii din contul veniturilor proprii. - Articolul 16 se completează astfel, încât autoritățile administrației publice locale să poată aloca mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță în limita a 50% din suma anuală a salariilor de bază. - Articolul 21 se completează astfel, încât autoritățile administrației publice locale să poată majora, din venituri proprii, suma premiilor până la 30 % din fondul anual de salarizare. - Articolul 21 se completează astfel, încât autoritățile administrației publice locale să poată utiliza veniturile proprii pentru acordarea premiilor unice. - Articolul art.211 se completează astfel, încât autoritățile administrației publice locale să poată majora cuantumul premiului pentru conducători până la 100% din salariul lunar, iar pentru acordarea premiului anual să se utilizeze veniturile proprii. 	<p>putea susține financiar noile prevederi. Aceasta s-a adevărit și pe parcursul implementării legii, unde Guvernul a intervenit cu alocații suplimentare pentru acoperirea insuficienței costurilor salariale pentru angajații instituțiilor administrației publice locale aferente domeniilor proprii de activitate. Astfel, luând în considerare că la etapa actuală încă nu se conturează libertatea financiară a autorităților publice locale în suportarea cheltuielilor impuse de lege, stabilirea unor facilități suplimentare angajaților din cadrul autorităților publice locale se consideră a fi inoportună.</p>
<p>Ministerul Educației și Cercetării</p> <p>(nr. 08-09/3576 din 16.08.2022)</p>	<p>La anexa 8 din note se completează cu pct. 10¹ cu următorul cuprins:</p> <p>„10¹. Numărul de manuale pentru învățământul primar și gimnazial se include în numărul total de manuale pentru care se stabilește plată suplimentară pentru bibliotecari sau alte categorii de personal care deservesc Schema de închiriere a manualelor școlare, conform legislației în vigoare.”</p> <p>Propunerea în cauză este necesară deoarece bibliotecarul școlar, suplimentar la literatura artistică și cea de specialitate, administrează și toate manualele școlare, indiferent de faptul că se percepe sau nu taxă de închiriere. Administrarea acestora presupune activități desfășurate pentru toate tipurile de manual, nu doar cele incluse în schema de închiriere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - elaborarea listelor de repartizare, graficul, precum și repartizarea manualelor școlare - monitorizarea stării fizice și de utilizare a acestora de către elevi - colectarea, stocarea și depozitarea manualelor la sfârșit de an școlar - elaborarea rapoartelor de utilizare a manualelor școlare, - analiza datelor statistice anuale cu privire la numărul elevilor și formarea comenziilor pentru manuale școlare. <p>Astfel, propunerea înaintată nu va implica surse financiare suplimentare necesare pentru salarizarea personalului bibliotecar angajat în cadrul instituțiilor de învățământ și</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Clasele de salarizare suplimentare atribuite în conformitate cu pct. 10 din note la tabelul din anexa nr.8 se stabilesc bibliotecarilor sau altor categorii de personal pentru deservirea schemei de închiriere a manualelor.</p> <p>Includerea numărului total de manuale în numărul de manuale incluse în schema de închiriere va determina majorarea numărului de exemplare și, respectiv, majorarea claselor de salarizare a categoriilor de personal în cauză. Prin urmare, propunerea înaintată</p>

	<p>secundar general din subordinea autorităților publice locale de nivelul al doilea, deoarece conform pct. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 876/2015, numărul de manuale pentru învățământul primar se include în numărul total de manuale pentru care se stabilește plată suplimentară pentru bibliotecari sau alte categorii de personal care deservesc Schema de închiriere a manualelor școlare, conform legislației în vigoare.</p>	<p>va implica costuri suplimentare care nu au acoperire financiară.</p>
<p>Ministerul Afacerilor Interne (42/3318 din 16.08.2022)</p>	<p>1. La art.20¹ alin (1) textul „stabilit de către conducătorul autorității publice” se propune a fi exclus, or alineatul (2) al acestuia prevede că Modul de stabilirea a sporului se aprobă de către Guvern, ceea ce poate crea confuzii în modul de implementare a prevederilor articolului.</p> <p>Totodată, atenționăm că proiectul specifică intrarea în vigoare a normelor respective începând cu 01.09.2022, iar proiectul înaintat de amendare a HG nr.1231/2018 (<i>număr unic 591/ME/2022</i>) nu conține un mecanism de implementare a acestora.</p> <p>Concomitent, este importat ca legiuitorul să specifice clar, care sunt sarcinile pentru care se acordă sporul, criteriile de clasificare a sarcinilor ca fiind prioritare, categoriile de angajați care urmează să beneficieze de acest spor, modul de stabilire și acordare a sporului reieșind din nivelul de implicare și termenii de implicare. Stabilirea unor mecanisme clare va evita obiecțiile din partea organelor de control, privind modul de aplicare a normei prenotate.</p> <p>2. În contextul amendării Anexei nr.4 tabelul 2, în vederea majorării claselor de salarizare pentru experții judiciari (10-13 clase în dependență de categoria acestora) atenționăm că, în cadrul subdiviziunilor de expertiză judiciară a Ministerului Afacerilor Interne sunt instituite 174 funcții de expert-criminalist (inclusiv superior și principal), din acestea 166 permisi obținerea statutului de expert judiciar.</p> <p>Este de menționat că, 92 de angajați deja sunt calificați ca experți judiciari cu licență eliberată de Ministerul Justiției și sunt incluși în Registrul de Star al Experților Judiciari, iar 40 de angajați sunt stagiați.</p> <p>Astfel, în vedere evitării migrației personalului și menținerii personalului calificat în sistemul afacerilor interne se propune amendarea inclusiv a Anexei 6 cu o prevedere nouă cu următorul conținut:</p> <p>„În anexa nr. 6, compartimentul Note se completează cu un punct 9 cu următorul cuprins:</p> <p>„9. Clasa de salarizare pentru funcțiile de experți criminaliști din cadrul subdiviziunilor de expertiză judiciară, care sunt calificați ca experți, se stabilește cu o majorare de 10 clase succesive față de cea stabilită în tabel. Impactul financiar al propunerii înaintate constituie 6 211,6 mii lei anual și 1 552,9 mii lei pentru anul curent.</p> <p>Clasa de salarizare pentru funcțiile de experți criminaliști stagiați, din cadrul subdiviziunilor de expertiză judiciară, se stabilește cu o majorare de 8 clase succesive față de cea stabilită în tabel.”</p> <p>Impactul financiar al propunerii înaintate constituie 6 211,6 mii lei anual și 1 552,9 mii lei pentru anul curent.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Proiectul a fost modificat. Totodată, se menționează că mecanismul de acordarea a sporului în cauză urmează a fi dezvoltat ulterior printr-un proiect de hotărâre de Guvern.</p> <p>Nu se acceptă.</p> <p>Propunerea nu are acoperire financiară în proiectul legii de modificare a Legii bugetului de stat pentru anul 2022 transmis Guvernului pentru aprobare.</p>

Totodată, Ministerul Afacerilor Interne reiterează despre necesitate imperativă de a completa Legea nr.270/2018 cu următoare prevederi:

1. Propunerea remisă în repetate rânduri, inclusiv prin demersul nr. 42/1746 din 21.04.2022 privind completarea Anexei nr.6 la Grupul ocupațional „Ordine publică și securitate a statului (D)”, Subdiviziuni deconcentrate:

- la compartimentul: 1.1. Funcții de conducere de completat după cum urmează:

Şef gardă scafandru	55	3,09
---------------------	----	------

- la compartimentul: 1.2. Funcții de execuție de completat după cum urmează:

Subofiter scafandru superior	52	2,90
Salvator scafandru superior	52	2,90
Pompier scafandru superior	52	2,90
Pompier scafandru	50	2,79
Salvator scafandru	50	2,79

Nu se acceptă.

Cadrul normativ în vigoare ce reglementează denumirile titlurilor funcțiilor este prezentat prin Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-21), aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei nr.11/2021. Astfel, titlurile de funcții care se propun nu se regăsesc în Clasificatorul nominalizat. Operarea modificărilor în Legea nr.270/2018 trebuie să fie precedată de modificările în Clasificatorul ocupațiilor.

2.,În anexa nr. 6, compartimentul Note se completează cu un punct nou 10 cu următorul cuprins:

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

Nu se acceptă.

Potrivit prevederilor din Anexa nr.3 la Regulamentul cu privire la evoluția în carieră a funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, în *Descrierea generică* a atribuțiilor funcției cu statut special, pentru funcțiile de conducere și de execuție (cu excepția funcțiilor de conducere de nivel superior) nu sunt specificate atribuții de elaborare și coordonare a elaborării politicilor.

Nu se acceptă.

3.Pentru personalul administrativ-gospodăresc din instituțiile medico-sanitare din subordinea MAI, dup cum urmează:
1. Completarea cu un nou punct, nota din anexa nr. 10 din Legea nr. 270/2018, cu următorul cuprins: „12. Clasa de salarizare indicată în tabel pentru personal administrativ-gospodăresc din autoritățile/instituțiile/structurile medicale se stabilește cu o majorare de 10 clase succesive”.
2. La lit. c) alin. (2) art. 17 din Legea nr.270/2018 sintagma „personalul medical” de substituit cu cuvântul „angajați”.

Nu se acceptă.
Majorarea claselor de salarizare, precum și stabilirea sporului specific personalului administrativ-gospodăresc din instituțiile medico-sanitare din subordinea MAI va crea

		<p>inechitate față de angajații cu funcții și responsabilități similare din cadrul altor instituții bugetare și va încălca principiul „nediscriminare, echitate și coerență” specificat la art.3 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.</p>
<p>Confederația Națională a Sindicatelor (03-02/648 din 16.08.2022)</p>	<p>1. Stabilirea unei valori de referință unice pentru toți salariații din sectorul bugetar (respectiv, anularea valorilor de referință derogatorii de la valoarea generală pentru anumite categorii de angajați) și a unor coeficienți specifici pe sectoare sau domenii.</p>	<p>Nu se acceptă. Propunerea nu are acoperire financiară în proiectul legii de modificare a Legii bugetului de stat pentru anul 2022 transmis Guvernului pentru aprobare. Valori de referință derogatorii au fost stabilite pentru autoritățile care în sistemul anterior au avut salarii multiple la salariul mediu pe economie și pentru care, în rezultatul evaluării și plasării în grilă, urmau a fi reduse semnificativ salariile Treptat, în funcție de resursele disponibile în buget, se va opta pentru unificarea valorilor de referință.</p>
	<p>2. Majorarea salariilor angajaților din sectorul bugetar prin creșterea efectivă a salariului de bază (raportat la salariul minim pe țară), și nu prin introducerea unor sporuri noi sau majorarea mării sporurilor la salariul de bază. În condițiile reglementărilor actuale, sporurile aplicate la salariul de bază depășesc mărimea efectivă a salariului de bază (a se vedea sporul cu caracter specific pentru personalul medical), or anume acest aspect s-a dorit a fi exclus prin implementarea noului sistem de salarizare în sectorul bugetar în anul 2018.</p>	<p>Nu se acceptă. Propunerea de majorare a salariilor angajaților din sectorul bugetar prin creșterea efectivă a salariului de bază (raportat la salariul minim pe țară) va implica costuri enorme care nu au acoperire financiară.</p>

	<p>3. Urgentarea reevaluării sistemice a funcțiilor din sectorul bugetar pentru a restabili echitatea și eliminarea confuziilor existente la stabilirea claselor de salarizare. În mod special, revizuirea ierarhizării funcțiilor și a claselor de salarizare atât pe intern, cât și comparativ cu funcțiile din alte grupuri ocupaționale similare.</p>	<p>Nu se acceptă. Reevaluarea funcțiilor din sectorul bugetar presupune un exercițiu complex care necesită timp suficient pentru realizare. Astfel, se menționează că acesta a demarat și urmează a fi realizat până la finele anului 2022.</p>
	<p>4. Stabilirea unei diferențe rezonabile între clasele de salarizare, în scopul asigurării echității sociale cu privire la tratamentul egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală: pentru șefii direcțiilor generale – conducători ai unităților bugetare și șefii direcțiilor / secțiilor (ex.: șef Direcție asistență socială cu 200 - 300 angajați și șef direcție din unitate cu 3-4 angajați); pentru funcțiile publice de conducere și funcțiile de execuție din autoritățile publice centrale și locale, autoritățile administrative din subordine, alte instituții publice. La stabilirea clasei de salarizare pentru contabilii - șefi din autoritățile administrației publice de nivelul întâi, să se țină cont și de numărul instituțiilor publice deservite. 5. Atribuirea claselor de salarizare pentru vechime în muncă pentru conducătorii unităților bugetare din domeniul culturii, ceea ce va asigura echitate între personalul cu funcții de conducere și execuție. Menționăm, că salariul angajaților din domeniul culturii este semnificativ mai mic decât al celor din domeniile conexe (profesori, educatori) și totodată, nu dispun de alte alternative sociale de stimulare a activității profesionale (ex.: indemnizație unică la angajare, compensarea cheltuielilor de chirie, cheltuieli de transport, etc.) fapt ce va duce, inevitabil, la migrarea în continuare în alte domenii precum și la imposibilitatea atragerii specialiștilor calificați în domeniul Culturii. 6. Majorarea claselor de salarizare pentru cercetătorii științifici din domeniul sănătății, care actualmente au salarii mult mai inferioare decât medicii practicieni. 7. Este necesar de menționat, inclusiv și faptul, că salariile personalului din cadrul instituțiilor penitenciare, în valoarea lor absolută, sunt sub nivelul salariilor din alte organe ale instituțiilor de forță, iar al celor care se angajează în sistemul penitenciar –</p>	<p>Nu se acceptă. Propunerile urmează a fi examinate în complex în contextul exercițiului de evaluare a sistemului actual de salarizare, precum și de reevaluare a funcțiilor din sectorul bugetar, preconizat de a fi realizat până la finele anului 2022.</p>

este mic, din care motiv se cere de majorat clasele de salarizare pentru categoria respectivă de salariați cu cel puțin 5 clase, dar și alte modificări esențiale în partea ce ține de stabilirea claselor de salarizare pentru funcțiile din cadrul sistemului penitenciar în vederea excluderii inechităților existente.

8. Completarea art. 10, alin. (1), lit. (a), după textul „- spor lunar pentru deținerea titlului onorific;” cu textul „- spor lunar pentru grad managerial”. La alin. (2), art. 10, propunem completarea după textul „- premii unice;” cu textul „- ajutor material;”.

9. La alin. (5) textul „în condițiile alin. (9)-(12).” se propune substituirea cu textul „în condițiile alin. (6)-(12).”

La alin. (6) se propune:

la lit. c) substituirea textului „3 clase” cu textul „4 clase”;

la lit. d) substituirea textului „4 clase” cu textul „6 clase”;

la lit. e) substituirea textului „5 clase” cu textul „8 clase”;

la lit. f) substituirea textului „6 clase” cu textul „10 clase”, iar textul „peste 20 de ani” să fie substituit cu textul „de la 25 până la 25 de ani”;

completarea cu lit. g) cu următorul cuprins: „g) treapta VII – peste 25 de ani – se adaugă 12 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.”

10. La art. 14, alin. (1), lit. a) textul „1100” să fie substituit cu textul „2000”, iar la lit. b) din același art. și alineat textul „600” să fie substituit cu textul „1000”.

11. Se propune dublarea sporurilor stabilite la alin. (1);

La alin. (2) textul „doar la locul de muncă de bază” se propune să fie substituit cu textul „, indexată anual în raport cu nivelul inflației”.

12. Propunem comasarea articolelor 16, 17, 18, 181, 19 și 20 și includerea acestor sporuri în partea fixă a salariului, iar lit. b) din alin. (1) al art. 10, se propune să fie abrogată.

La articolul 17, „Sporuri cu caracter specific” privind plata sporului cu caracter specific în mărime de 60% din suma anuală a salariilor, lit. c) să fie expusă într-o redacție foarte clară, astfel încât să fie înlăturate/preînămpinate orice interpretări, confuzii, ambiguități, divergențe de opinii sau aplicare neuniformă/incorrectă în practică.

13. Propunem completarea cu un articol nou, cu următorul cuprins:
"Articolul 20¹ - Ajutorul material unic.

Salariatul, în baza unei cereri scrise, în orice timp al anului sau concomitent cu indemnizația de concediu, beneficiază de ajutor material unic. Modul și condițiile de acordare a ajutorului material unic vor fi prevăzute de contractul individual de muncă și/sau de contractul colectiv de muncă, precum și de convențiile colective nivel de ramură”.

14. Articolul 21. Premii unice. La alin. (1) propunem următorul cuprins:

„(1) Personalul din unitățile bugetare beneficiază de premii unice, cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din mijloacele

financiare, planificate în bugetul instituției.”.

15. Articolul 21¹. Premiu anual La alin. (1), propunem următorul cuprins:

„(1) Personalul din unitățile bugetare beneficiază de premiu anual în mărime de un salariu mediu lunar, pentru rezultatele activității în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.”.

Alin. (2) și (4) propunem să fie abrogate.

16. Articolul 27. Garanții salariale pentru personalul din unitățile bugetare. Propunem revizuirea prevederilor art. 27, alin. (2) pentru o mai bună expunerea a acestuia.

17. Pct.7 1 din Anexa 3 la Legea 270 / 2018 “Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”, tabelul 2. După cuvântul din paranteză „Găgăuzia” să fie completat cu cuvintele ”, șef/manager serviciu social din cadrul direcțiilor de asistență socială”.

18. La Anexa nr. 7 – Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”:

1.2. Funcții de execuție		Clasa	Coefficient de salarizare
E4018	Profesor în învățământul general și în învățământul profesional-tehnic	Cu studii superioare	
		60 (în prezent 56)	3,43 (în prezent 3,16)
E4019	Învățător în învățământul general	Cu studii superioare	
		58 (în prezent 56)	3,29 (în prezent 3,16)
		Cu studii profesional-tehnice postsecundare	
		56	3,16
E4020	Educător educație timpurie	Cu studii superioare	
		58 (în prezent 56)	3,29 (în prezent 3,16)
		Cu studii profesional-tehnice postsecundare	
		56	3,16
E4021	Metodist în învățământul general și în învățământul profesional-tehnic	58 (în prezent 52)	
		3,29 (în prezent 2,90)	
E4024	Pedagog social	52 (în prezent 39)	
E4025	Acompaniator	2,90 (în prezent 2,21)	

În tabelul 1, la Note, în pct. 5 textul „categoria II” se propune să fie substituit cu textul „categoria I”.

În tabelul 1, la Note, după pct. 11, se propune completarea cu pct. 111 cu următorul cuprins:

„111 Cadrele de conducere, deținători gradelor manageriale, beneficiază de majorarea clasei de salarizare, față de cea stabilită în tabel, după cum urmează:

cu 5 clase succesive pentru grad managerial doi;

cu 10 clase succesive pentru grad managerial întâi;

cu 15 clase succesive pentru grad managerial superior.

În tabelul 1, la Note, după pct. 18 se propune completarea cu pct. 19 cu următorul cuprins:

„19 Salarizare cercetătorilor științifici se realizează conform claselor de salarizare atribuite personalului științifico-didactic din învățământul superior, stabilite conform tabelului 2 „Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării” 1.2 - Funcții de execuție.”

În tabelul 2, compartimentul - Centrele și cabinetele metodice, se propune de majorarea claselor de salarizare pentru funcțiile:

- metodist principal - 66 (în prezent 61)
- metodist superior - 62 (în prezent 58)
- metodist - 58 (în prezent 55)

Anexa nr. 8 Personal de specialitate specific din domeniul culturii, tineretului și sportului (F6).

Propunem majorarea claselor de salarizare pentru funcția de bibliotecar/bibliograf principal, (Clasa de salarizare -50, Coeficientul de salarizare -2,79) Anexa nr. 9 Grupul ocupațional

„Asistență socială și sănătate (G)”. la Anexa nr. 9, în Tabel:

Poziția cu codul G6002 să fie expusă cu următorul cuprins:

„G6002 Director (general) al instituției de nivel republican	98	7,60”
---	----	-------

la Anexa nr.9, în Note la Tabel:

Pct. 8 va avea următorul cuprins:

„8. Clasa de salarizare pentru medici rezidenți antrenati în supravegherea de stat a sănătății publice și/sau în acordarea asistenței medicale se stabilește la nivelul funcției cu codul G6006 „Medic (de toate specialitățile), în instituții de categorie: nivel republican”, fără vechime.

La Anexa nr.9, în Note la Tabel:

în punctul 14. subpunctul al doilea (a doua enumerare) va avea următorul cuprins:

”- cu 3 clase succesive față de cele prevăzute în anexă pentru funcții similare – pentru personalul medical și de asistență socială din cadrul Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, pentru personalul Centrului Național de Transfuzie a Sângelui și al Agenției de Transplant”.1) la pct. 1.1. – Funcții de conducere, se propune majorarea clasei de salarizare pentru funcțiile:

- H6026 Contabil-șef 70 (în prezent 61)
- H6186 Economist-șef 70 (în prezent 61)

2) la pct. 1.2. – Funcții de execuție, se propune majorarea clasei de salarizare pentru funcțiile:

- H6037 Economist principal 65 (în prezent 58)
- H6040 Specialist principal 65 (în prezent 58)
- H6056 Specialist superior 61 (în prezent 52)
- H6057 Specialist 55 (în prezent 50)
- H6036 Contabil principal 65 (în prezent 58)
- H6945 Contabil superior 61 (în prezent 55)
- H6066 Contabil 55 (în prezent 49)
- H6067 Contabil-casier 55 (în prezent 49)
- H6145 Casier 40 (în prezent 24)
- H6049 Inspector superior 61 (în prezent 55)

	<p>- H6068 Inspector 55 (în prezent 49</p> <p>La anexa nr. 10 – „Grupul ocupațional „Funcțiile complexe (H)”: La Anexa nr.10, în Note la Tabel: Pct.8 va avea următorul cuprins: „8. Clasa de salarizare pentru turnătorii și șlefuitorii de piese tehnico-stomatologice de protezare, precum și pentru angajații Centrului Național de Transfuzie a Sîngelui cu un volum ce depășește 10 tone de plasmă procesată din sânge total, recoltată, prelucrată în componente și preparate sanguine pe an, se stabilește prin majorarea cu 3 clase succesive față de clasele prevăzute în tabel pentru funcții similare.” La Anexa nr.10, în Note la Tabel: La Pct.9, ultimul subpunct, după cuvintele „pentru conducătorii (șoferii) de autobuze școlare” se completează cu cuvintele ”și conducătorii auto (șoferii) antrenați în transportarea produselor sanguine din cadrul Centrului Național de Transfuzie a Sîngelui”. La Anexa nr.10, în Note la Tabel, propunem completarea cu punctul 13 cu următorul cuprins: ”Clasele de salarizare pentru personalul non-medical din autoritățile/instituțiile/structurile medicale, inclusiv din Centrul de Medicină Legală, se măsoară cu 4-6 clase față de clasele de salarizare indicate pentru aceste funcții în tabel, în dependență de nivelul de responsabilitate și sarcinile/atribuțiile funcției.”</p>	
<p>Ministerul Culturii (05-09/1735 din 16.08.2022)</p>	<p>Ministerul Culturii comunică susținerea proiectului dat.</p>	<p>Se acceptă.</p>
<p>Ministerul Sănătății (nr. 16/2886 din 15.08.2022)</p>	<p>Referitor la modificările propuse la tabelul 2 din anexa nr.4. Modificarea propusă privind majorarea clasei și coeficientului de salarizare pentru experții judiciari nemedicali și egalarea acestora cu experții judiciari medicali nu respectă principiul echității salariale și tratamentului egal, deoarece aceste două categorii nu pot fi comparabile și nu pot fi tratate egal prin remunerare egală atâta timp cât, experții judiciari medicali cu 9 ani de studii finalizate la Universitatea de Medicină (6 ani de facultate și 3 ani de rezidențiat) au sarcini și efort diferit față de experții judiciari nemedicali.</p>	<p>Nu se acceptă. Drept urmare a egalării clasei de salarizare a experților judiciari din cadrul sistemului național de expertiză financiară salariul lunar al acestor două categorii rămân a fi diferențiate, întrucât experții judiciari medicali beneficiază de spor cu caracter specific în mărime de 60%.</p>

	<p>Referitor la modificările propuse la anexa nr.9.</p> <p>Modificarea propusă privind majorarea clasei și coeficientului de salarizare pentru funcțiile de asistent parental profesionist/asistent social și egalarea practic a acestora cu clasa și coeficientul de salarizare pentru funcția de asistent medical (2,56-asistent medical, 2,46-asistent social) nu respectă principiul echității salariale, tratamentului și remunerării egale pentru munca de valoare egală, deoarece aceste două categorii nu pot fi comparabile și nu pot fi tratate egal prin remunerare egală, atâta timp cât, studiile, sarcinile și efortul deus de asistentul social și medical nu sunt similare.</p> <p>Mai mult ca atât, în urma modificărilor propuse, asistentul medical cu studii profesionale tehnice, care deține categoria de calificare II și care nu deține categorii de calificare, va avea salariu mai mic decât asistentul parental profesionist/asistentul social cu studii profesionale tehnice, ceea ce de fapt iarăși încalcă principiile descrise mai sus.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Propunerea de majorare a clasei de salarizare a asistentului parental profesionist și a asistentului social a fost determinată de necesitatea revizuirii și stabilirii acesteia</p> <p>corespunzător complexității și efortului deus la acordarea asistentei sociale persoanelor aflate la nevoie, în special în contextul vulnerabilității energetice, și ca urmare a extinderii volumului de sarcini pentru titlurile respective de funcții. Totodată, în vederea respectării principiilor sistemului bugetar de salarizare, clasele de salarizare ale celorlalte titluri de funcții din anexa nr.9 urmează a fi revizuite în contextul exercițiului complex de reevaluare a funcțiilor.</p>
<p>Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene</p> <p>(nr. DJ/3/041-8885 din 15.08.2022)</p>	<p>Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene comunică lipsă de obiecții și propuneri.</p>	<p>Se acceptă.</p>
<p>Cancelaria de Stat</p> <p>(nr. 16-69-8042 din 16.08.2022)</p>	<p>1. În scopul atragerii, motivării menținerii funcționarilor publici profesioniști în autoritățile publice locale ținând cont de instrumentele limitate de motivare financiară a acestora, propunem examinarea oportunității de remunerare a funcționarilor publici din cadrul autorităților publice locale, prin corelarea premiului anual prevăzut de art.21¹ din Legea nr.270/2018 cu posibilitatea de acordare acestuia, în baza deciziei autorității locale deliberative, în cuantum de până la 3 salarii lunare în limita a 30% din veniturile (cu excepția transferurilor granturilor) obținute suplimentar la cele aprobate (rectificate) pentru anul bugetar finalizat, cu condiția neadmiterii, la sfârșitul anului bugetar, a</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>În cadrul sistemului unitar de salarizare nu poate fi aplicat un tratament diferențiat față de personal de categorie similară, facilitând personalul din autoritățile publice locale față de cele din autoritățile</p>

	<p>datorilor creditoare cu termenul de achitare expirat. Premiul în cauză urmează să fie acordat în baza unui regulament intern aprobat prin decizia consiliului local respectiv se plătește în anul următor anului bugetar finalizat, din contul și în limita bugetului rectificat pentru anul în curs, practică utilizată anterior intrării în vigoare a Legii nr.270/2018.</p>	<p>publice centrale. Totodată, se remarcă că propuneri cu privire la introducerea dreptului autorităților publice locale de a stabili condiții proprii de salarizare, inclusiv suplimentele și premieri din contul veniturilor proprii au fost discutate și la etapa de elaborare a Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Ținând cont de faptul că reforma sistemului de salarizare a fost un proces complex, la etapa respectivă nu era sigurată că autoritățile publice locale vor putea susține financiar noile prevederi. Aceasta s-a adevărit și pe parcursul implementării legii, unde Guvernul a intervenit cu alocații suplimentare pentru acoperirea insuficienței costurilor salariale pentru angajații instituțiilor administrației publice locale aferente domeniilor proprii de activitate. Astfel, luând în considerare că la etapa actuală încă nu se conturează libertatea financiară a autorităților publice locale în suportarea cheltuielilor impuse de lege, stabilirea unor facilități suplimentare angajaților din cadrul autorităților publice locale se consideră a fi inoportună.</p>
	<p>2. Considerăm judicios corelarea majorărilor salariale a personalului cu statut de expert judiciar din cadrul altor instituții naționale de expertiză judiciară, precum Centrul</p>	<p>Nu se acceptă. Propunerea nu are acoperire</p>

	<p>tehnico-criminalistic expertize judiciare din cadrul Inspectoratului General al Poliției din subordinea Ministerului Afacerilor Interne, incluși în anexa nr. 6 a Legii sus menționate, în sensul asigurării tratamentului egal remunerării egale pentru munca de valoare egală.</p>	<p>financiară în proiectul Legii de modificare a Legii bugetului de stat pentru anul 2022 transmis Guvernului pentru aprobare. Totodată, în vederea respectării principiilor sistemului bugetar de salarizare, clasele de salarizare ale celorlalte titluri de funcții cu statut de expert judiciar urmează a fi revizuite în contextul exercițiului complex de reevaluare a funcțiilor.</p>
	<p>3. Totodată, menționăm că în contextul reconfigurării instituționale consolidării capacităților autorităților publice pe segmentul de realizare a activităților privind implementarea cerințelor de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, Cancelaria de Stat a inițiat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (număr unic 595/CS/2022) aflat în procedură de avizare, prin care propune operarea unor modificări și la Legea nr.270/2018.</p> <p>În acest context, urmare a deciziei luate în cadrul secretarilor generali din data de 12 august 2022, propunem preluarea Art. IV din proiectul sus menționat integrarea acestuia în proiectul prezentat spre avizare de către Ministerul Finanțelor.</p>	<p>Se acceptă. Proiectul de lege a fost modificat.</p>
<p>Ministerul Economiei (nr. 03-2310 din 1708.2022)</p>	<p>1. La Art. I, pct.1 și 2 din proiect.</p> <p>Odată cu obținerea statutului de țară candidată pentru aderare la Uniunea Europeană, acordat de către Consiliul European, la 23 iunie curent, Republica Moldova și-a asumat ferm angajamentul de a accelera reformele necesare îndeplinirii criteriilor de aderare la comunitatea europeană, pentru a deveni membru cu drepturi depline.</p> <p>În acest context, considerăm judicios reconsiderarea prevederilor proiectului în ceea ce vizează stabilirea plăților cu caracter de stimulare (în mărime de până la 75% din salariul de bază) a funcționarilor publice implicați nemijlocit în realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la UE.</p> <p>Or, în procesul de aderare și de integrare în cadrul pieței unice a UE, de principiu, urmează a fi implicați toți funcționarii publici, prin continuarea alinierii la acquis-ul UE; cooperării atât la nivel sectorial cu instituțiile relevante, cât și cu structurile UE; aprofundarea relațiilor de parteneriat, etc.</p>	<p>Nu se acceptă. Scopul instituirii sporului în cauză presupune stimularea financiară a personalului care va realiza nemijlocit sarcini în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană. Mecanismul de acordare a acestuia urmează a fi aprobat de Guvern.</p>

	<p>2. Suplimentar, intervenim cu propuneri în partea ce ține de ajustarea cadrului legal aferent salarizării funcționarilor din cadrul Inspectoratului de Stat pentru Supravegherea Produselor Nealimentare și Protecția Consumatorilor (în continuare - Inspectorat), în scopul asigurării echității salariale pentru posturi similare și asigurarea unui nivel de salarizare corespunzător responsabilităților atribuite.</p> <p>Potrivit art.17 alin.(3) din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar pentru autoritățile responsabile de administrarea veniturilor fiscale și vamale și responsabile de certificare, supraveghere și control în domeniul aviației civile, limitele sporurilor cu caracter specific se aprobă de Guvern.</p> <p>În contextul celor relatate, intervenim cu solicitarea de a accepta și susține completarea art.17 alin.(3) al Legii nr. 270/2018 cu o prevedere distinctă privind acordarea sporului cu caracter specific angajaților Inspectoratului, fapt care va asigura o abordare similară precum este aplicabil altor autorități cu funcții de control (Serviciul vamal sau Serviciul Fiscal de Stat).</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Propunerea înaintată implică costuri ce nu au acoperire financiară.</p>
<p>Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare</p> <p>(nr. 14-03/2389 din 17.08.2022)</p>	<p>Ministerul Agriculturii și Integrării Europene comunică lipsă de obiecții și propuneri.</p>	<p>Se acceptă.</p>
<p>Ministerul Muncii și Protecției Sociale</p> <p>(nr. 04/2613 din 15.08.2022)</p>	<p>Ministerul Muncii și Protecției Sociale la solicitarea Cancelariei de Stat nr.18-23-7878 din 11 august 2022 a examinat proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (număr unic 588/MF/2022) și reieșind din competențele funcționale comunică susținerea acestuia.</p> <p>Totodată, informăm despre necesitatea revizuirii denumirii ocupațiilor, funcțiilor din Anexele la Legea nr. 270/2018, în conformitate cu CORM 006-2021. La moment Legea nr. 270/2018 conține unele ocupații neclare din punct de vedere a atribuțiilor sarcinilor care le revin acestora în cadrul unităților (funcționar de serviciu) sau ruseificate (sora econoamă), etc.</p> <p>Reieșind din prevederile art. 131 alin. (6) din Constituția Republicii Moldova, menționăm că nici o cheltuială bugetară nu poate fi aprobată fără stabilirea sursei de finanțare.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Cu referire la necesitatea revizuirii denumirii ocupațiilor, funcțiilor din Anexele la Legea nr.270/2018 în conformitate cu CORM 006-2021, se menționează că aceasta urmează a fi examinată în contextul unei modificări mai ample a Legii nr.270/2018, așa cum necesită o perioadă mai mare de timp.</p>
<p>Ministerul Justiției</p> <p>(nr. 04/7430 din 18.08.2022)</p>	<p>Urmare a examinării proiectului de lege pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (număr unic 588/MF/2022), comunicăm următoarele:</p> <p>Obiecții de ordin conceptual nu avem de formulat.</p>	<p>Se acceptă.</p>

Totodată, menționăm că, prin scrisoarea Ministerului Justiției nr. 03/6999 din 4 august 2022, în adresa Ministerului Finanțelor a fost expediată o notă informativă consolidată, cu privire la necesitatea ajustării nivelului de salarizare a personalului din cadrul instanțelor de judecată, precum și a personalului de specialitate din domeniul expertizei judiciare și a asistenței juridice garantate de stat.

Astfel, reiterăm necesitatea ajustării nivelului de salarizare pentru personalul din cadrul instanțelor de judecată (**greferi și asistenți judiciari**). Vă informăm că, în cadrul secretariatelor instanțelor judecătorești se atestă un deficit acut de personal, în special a pozițiilor de grefer și asistent judiciar, fapt semnalat inclusiv de către Consiliul Superior al Magistraturii. Această situație se datorează nivelului mic de salarizare.

Este important de subliniat că, la înfăptuirea actului de justiție, munca asistentului judiciar și a greferului constituie un sprijin în activitatea magistratilor, competența și îndeplinirea corectă a sarcinilor ce îi revin jucând un rol important în buna funcționare a instanței judecătorești.

Potrivit prevederilor legale, cauzele în materie civilă și penală se judecă cu asistența greferului, el fiind finalmente o figură procesuală. Greferul asigură, sub conducerea judecătorului sau președintelui instanței judecătorești, suportul administrativ și organizațional pentru desfășurarea eficientă a procesului de judecată. Deci, competența greferului și îndeplinirea corectă a sarcinilor ce îi revin joacă un rol important în buna funcționare a instanței judecătorești. Mai mult ca atât, spre deosebire de funcționarii publici din alte autorități, greferul, conform art. 9 din Legea privind statutul și organizarea activității greferilor din instanțele judecătorești, este supus unor incompatibilități și restricții suplimentare.

La fel, și asistentul judiciar asistă judecătorul la exercitarea de către acesta a funcțiilor sale. Potrivit art. 47 al *Legii nr. 514/1995 privind organizarea judecătorească* principalele atribuții ale acestuia sunt de a elabora proiecte de acte procesuale; generalizarea problemelor de drept; elaborarea recomandărilor pe marginea problemelor de drept; verificarea actelor la dosar, etc.

Ministerul Justiției reține că, calitatea și finalitatea actului de justiție sunt direct proporționale 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.

Prin *Hotărârile nr. 24/2013 și nr. 25/2014* Curtea Constituțională a declarat neconstituțional nivelul de salarizare a personalului din cadrul instanțelor judecătorești și a menționat existența unei inechități între salariul acestora și a funcționarilor publici din cadrul puterii legislative și executive. Astfel, Curtea a reținut că asigurarea unui echilibru între puterile statului se reflectă și în gradul de proporționalitate al asigurării materiale a personalului administrativ, care în final contribuie la realizarea sarcinilor de către reprezentanții acestor trei puteri. Pentru funcțiile publice similare din cadrul autorităților poziționate pe aceeași scară în ierarhia instituțională a puterilor în stat urmează a fi asigurată o salarizare echilibrată. Salarizarea diferită pentru exercitarea unor atribuții similare după complexitate între autorități poziționate pe aceeași scară în ierarhia instituțională urmează a fi calificată ca un tratament discriminatoriu.

Nu se acceptă.

Propunerile înaintate urmează a fi examinate în complex în contextul exercitării de reevaluare, în vederea asigurării evaluării și poziționării titlurilor de funcții în cauză corepunzător condițiilor de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate.

După adoptarea acestor hotărâri legiuitorul a operat modificările de rigoare în politica de salarizare însă o nouă discrepanță s-a atestat odată cu adoptarea noii legi cu privire la salarizare (*Legea nr. 279/2018*).

În acest context, avînd în vedere situația existentă și ținînd cont de competența Ministerului Finanțelor în elaborarea politicilor publice în domeniul salarizării în sectorul bugetar, solicităm respectuos, stabilirea unui nivel adecvat de salarizare a personalului instanțelor judecătorești, astfel încît, actualul flux existent de demisionări să poată fi eradicat. Or, într-un final acest fenomen afectează calitatea actului de justiție.

Salarizarea personalului instanțelor judecătorești constituie un obiectiv trasat în *Planul de acțiuni al Strategiei privind asigurarea independenței și integrității sectorului justiției pentru anii 2022-2025*.

Totodată, ținînd cont de aceeași complexitatea a sarcinilor funcției de grefier și asistent judiciar, urmează a fi eliminat și actualul mecanism care instituie o diferențiere semnificativă a gradelor de salarizare în ierarhia instituțională a instanțelor judecătorești.

Astfel, analizând Tabelul nr. 2 din Anexa nr. 3 la *Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar*, se constată condiții diferite de salarizare a asistenților judiciari și a grefierilor din cadrul instanțelor judecătorești, și anume:

enumire funcției	Curtea Supremă de Justiție		Curțile de apel		Judecătorii	
	Clasa de salarizare	Coefficientul de salarizare	Clasa de salarizare	Coefficientul de salarizare	Clasa de salarizare	Coefficientul de salarizare
sistent	75	4,70	75	4,70	70	4,23
dicjar	75	4,70	75	4,70	70	4,23
refer	70	4,23	65	3,81	61	3,51

Prin urmare, se propune de a interveni în Tabelul nr. 2 din Anexa nr. 3 în vederea egalării nivelului de salarizare pentru funcții similare, prin atribuirea pentru asistenți judiciari și grefieri din cadrul curților de apel și a judecătorilor a claselor și coeficienților de salarizare la nivelul celor stabilite actualmente pentru funcțiile similare din cadrul Curții Supreme de Justiție (în prezent doar nivelul de salarizare pentru funcția de asistent judiciar din cadrul Curții de apel este similar cu nivelul de salarizare pentru funcția de asistent judiciar din cadrul CSI).

În urma acestor modificări, 772 de angajați din cadrul instanțelor judecătorești vor beneficia de majorări salariale, după cum urmează:

- grefier (Curțile de apel) – între 12,9% (836 lei) și 13,8% (891 lei);
- grefier (Judecătorii) - între 22,1% (1 430 lei) și 25% (1 617 lei);
- asistent judiciar (Judecătorii) - între 15% (968 lei) și 16,3% (1 056 lei).

Proiectul implică costuri financiare (inclusiv contribuții de asigurări sociale de stat) estimate la circa 924,4 mii lei lunar, sau 14 309,6 mii lei în calcul anual.

La fel, expunem necesitatea uniformizării terminologiei în partea ce ține de **CNAJGS**. Astfel, atragem atenția că, potrivit art. 13¹ alin. (3) din *Legea nr. 198/2007 cu privire la asistența juridică garantată de stat* funcționarea aparatului administrativ al Consiliului Național este asigurată de directorul executiv, iar potrivit art. 14 alin. (8) din aceeași lege în cadrul oficiului teritorial, activează un coordonator și personal administrativ. Prin urmare este necesară revizuirea codurilor funcțiilor B6001 „Director” și B6013 „Șef oficiu”.

Concomitent, reiterăm solicitarea de a prevedea spor specific de pînă la 60% **personalului medical din instituțiile penitenciare**. Astfel, amintim că, potrivit pct. 4.10 din Avizul consultativ al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității din 26 ianuarie 2022, neaplicarea sporului specific prevăzut la art. 17 alin. (2) lit. c) din *Legea nr. 270/2018* în privința personalului medical din instituțiile penitenciare constituie discriminare directă pe criteriul de loc de muncă la stabilirea remunerații. Totodată, Consiliul a recomandat Ministerului Finanțelor să întreprindă măsurile de rigoare în vederea eliminării diferenței de tratament al personalului medical din instituțiile penitenciare în raport cu personalul medical din alte autorități/instituții/structuri medicale din sectorul bugetar și aplicării, în privința primei categorii, a sporului specific prevăzut de art. 17 alin. (2) lit. c) din *Legea nr. 270/2018*.

În aceeași ordine de idei, reiterăm că în cadrul sistemului administrației penitenciare, în virtutea atribuțiilor de acordare a asistenței medicale persoanelor deținute, activează personal medical, care prestează servicii medicale pentru toate persoanele private de libertate, iar activitatea pe care o desfășoară este una foarte dificilă și implică un risc sport, pornind de la contingentul special de pacienți. În condițiile salarizării net inferioare față de restul personalului medical din sectorul bugetar, unitățile de personal ale instituțiilor penitenciare, destinate angajaților medicali, în mare parte sunt vacante, iar fluctuația este foarte mare, situație care creează dificultăți în acordarea asistenței medicale corespunzătoare tuturor deținuților care prezintă diferite afecțiuni.

Actualmente, din cauza numărului de funcții vacante de personal medical, acordarea asistenței medicale persoanelor deținute se realizează în mare parte extra program, iar neidentificarea soluțiilor pentru motivarea personalului medical, atrage riscul de a ajunge în imposibilitatea acordării asistenței medicale persoanelor deținute.

Propunerea dată implică costuri financiare estimate la circa 943,1 mii lei lunar, sau 11317,2 mii lei în calcul anual.

La fel, propunem consolidarea capacităților instituționale și profesionale a organelor de probațiune prin modificarea *Legii nr. 270/2018* prin acordarea sporurilor cu caracter specific personalului din **organele de probațiune**.

Astfel, comunicăm că, în conformitate cu Recomandarea CM/Rec (2010) 1 a Comitetului de Miniștri către statele membre cu privire la Reguliile de Probațiune ale Consiliului European, Recomandarea nr. R (92) 16 privind normele europene cu privire la sancțiunile și măsurile comunitare, Recomandarea nr. (97) 12 privind personalul implicat în aplicarea sancțiunilor și măsurilor, *Legii nr. 8/2008 cu privire la probațiune* sistemul de probațiune este parte a sistemului justiției avînd misiunea de a participa

eficient la îndeplinirea 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, considerând că agențiile de probațiune sunt unele dintre cele mai importante agenții de justiție și că activitatea lor are un impact asupra reducerii populației în penitenciare, exercitând controlul privind respectarea executării hotărârilor emise de către instanțele de judecată.

Prin urmare, actele internaționale și cele naționale, precum și studiile efectuate de către experți în cadrul Programului Consiliului Europei „Promovarea unui sistem de justiție penală bazat pe respectarea drepturilor omului în Republica Moldova”, poziționează probațiunea ca autoritate publică de interes național care contribuie la îndeplinirea actului de justiție.

În aceeași ordine de idei, menționăm că, potrivit art. 173 alin. (1) din *Codul de executare* executarea pedepsei privative de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate, pedepsei muncii neremunerată în folosul comunității, executarea hotărârilor privind condamnarea cu suspendarea condiționată a executării pedepsei, privind liberarea condiționată de pedeapsă înainte de termen, privind înlocuirea părții neexecutate din pedeapsă cu o pedeapsă mai blândă, privind liberarea de pedeapsă a minorilor, privind amânarea executării pedepsei aplicate femeilor gravide și persoanelor care au copii în vârstă de până la 8 ani, precum și executarea pedepselor aplicate persoanelor juridice decât pedeapsa amenzii, se asigură de către organul de probațiune, cu excepția stabilită în art. 286 din același cod.

În context, vă informăm că, în evidența organelor de probațiune se află condamnați, inclusiv cu antecedente penale și agresivitate sportivă, persoane predispușe la un comportament antisocial, cu boli infecțioase, cum ar fi: tuberculoza acută, HIV SIDA, precum și persoane dependente de alcool și substanțe stupefiante.

Astfel, deplasările la domiciliul condamnaților, verificările comportamentului la locul de muncă sau de trai, modalitatea de educare și îngrijire a copiilor, îndeplinirea obligațiilor stabilite de instanța de judecată, având în vedere lucrul nemijlocit a consilierului de probațiune cu condamnații prin expunerea directă la riscuri, deseori duc la amenințări cu răfuiala fizică și injurii parvenite în adresa consilierului de probațiune în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, fapt ce duce la lezarea onoarei și demnității consilierului de probațiune în calitate de funcționar public, iar întreprinderile la biroul de probațiune sau la domiciliul persoanelor în cazul celor care suferă de boli infecțioase, sunt cele mai periculoase pentru viața și sănătatea consilierilor de probațiune din considerentul locului închis și pericolului iminent al maladiilor.

În argumentarea celor expuse, pe parcursul anilor precedenți în activitatea organelor de probațiune s-au atestat cazuri de agresivitate și acțiuni violente din partea subiecților de probațiune asupra consilierilor de probațiune, fiind sesizate organele de poliție, precum și cazuri de vătămare a integrității corporale, privare ilegală de libertate, manifestate asupra consilierilor de probațiune în îndeplinirea sarcinilor de serviciu de către Autoritățile din sînga Nistrului. Pentru soluționarea cazurilor și prevenirea altor situații similare, au fost sesizate Comisia Unificată de Control și Biroul poliției de reintegrare.

Prin urmare, propunem completarea art. 17 alin. (2) lit. b) din *Legea nr. 270/2018*

<p>după cuvintele „securității statului și ordinii publice” cu textul „ , organelor de probațiune”.</p> <p>Propunerea dată implică costuri financiare estimate la circa 633,0 mii lei lunar, sau 7 596,0 mii lei în calcul anual pentru personalul din cadrul birourilor de probațiune teritoriale, precum și personalul Direcției monitorizare electronică din cadrul Aparatului central al Inspectoratului Național de Probațiune (286 de angajați ai INP din cei 325 aprobați conform statutului de personal).</p> <p>Complementar, având în vedere rolul și importanța Institutului Național al Justiției (INJ) în procesul de promovare a reformei în sectorul justiției, în special, prin formarea inițială a candidaților la funcțiile de judecător și de procuror și formarea continuă a judecătorilor și a procurorilor în funcție, în scopul creării premiselor legislative pentru eficientizarea activității INJ, expunem necesitatea imperioasă de operare a modificărilor respective privind nivelul de salarizare al directorului INJ. Astfel, se propune atribuirea salariului directorului INJ la nivel de salariu al unui judecător cu vechimea în muncă în funcția de judecător de peste 16 ani (conform codului funcției B1021, clasa de salarizare 121 din Tabelul 1 al Anexei nr. 4 la <i>Legea nr. 270/2018</i>).</p> <p>În context, menționăm că directorul adjunct al INJ va beneficia de salariul de bază redus cu 4 clase de salarizare succesive față de clasa de salarizare indicată pentru funcția de director, conform prevederilor art. 12 alin. (10) din <i>Legea nr. 270/2018</i>.</p> <p>Propunerea dată implică costuri financiare (inclusiv contribuții de asigurări sociale de stat) estimate la circa 39,2 mii lei lunar, sau 470,1 mii lei în calcul anual.</p>	
<p>La Art. I:</p> <p>În vederea uniformizării modului de indicare a numerelor coeficienților de salarizare, acestea se vor indica cu două cifre după virgulă.</p>	<p>Se acceptă.</p>
<p>La pct. 2 atenționăm că, norma propusă la art. 20¹ la <i>Legea nr. 270/2018</i> este ambiguă în ceea ce privește stabilirea sporului. Or, în alin. (1) se menționează că sporul este „stabilit de către conducătorul autorității”, iar alin. (2) prevede, că „modul de stabilire a sporului se aprobă de Guvern”. Totodată, este lipsită de claritate expresia „implicare nemijlocită în realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană”. Astfel, spre exemplu, nu este clar dacă persoanele implicate în procesul de avizare/expertizare (juridică, anticorupție și de compatibilitate cu legislația Uniunii Europene) vor avea dreptul la spor sau nu. La fel, din expresia „pot beneficia” nu este clar dacă conducătorul autorității publice va putea să refuze stabilirea sporului prevăzut la art. 20¹ sau nu.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Proiectul a fost modificat. Mecanismul de acordarea a sporului în cauză urmează a fi dezvoltat ulterior printr-un proiect de hotărâre de Guvern.</p>
<p>La pct. 4 atragem atenția că noul cod al funcției B6022 se va aplica pentru toți specialiștii principali ce activează în domeniul expertizei judiciare, formării judiciare și asistenței juridice garantate de stat, motiv pentru care se vor estima cheltuielile necesare.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Nota informativă a fost modificată.</p>

	<p>La Art. II, în privința intrării în vigoare a actului normativ, atragem atenția că în conformitate cu prevederile art. 56 alin. (1) din <i>Legea cu privire la actele normative nr. 100/2017</i>, actele normative intră în vigoare peste o lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova sau la data indicată în textul actului normativ, care nu poate fi anterioară datei publicării. În cazul în care se urmărește reducerea perioadei de intrare în vigoare a noilor prevederi, de la data publicării, proiectul actului normativ în cauză trebuie să respecte regulile instituite de <i>Legea nr. 100/2017</i>, și anume cele stipulate la art. 56 alin. (3), în temeiul cărora „Intrarea în vigoare a actelor normative poate fi stabilită pentru o altă dată doar în cazul în care se urmărește protecția drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, realizarea angajamentelor internaționale ale Republicii Moldova, conformarea cadrului normativ hotărârilor Curții Constituționale, eliminarea unor lacune din legislație sau contradicții între actele normative ori dacă există alte circumstanțe obiective”. Astfel, atenționăm despre necesitatea de a reconsidera norma propusă la Art. II din proiect, pentru a nu denatura concepția legiuitorului privind intrarea în vigoare a actului normativ, statuată în art. 56 al <i>Legii nr. 100/2017</i> în raport cu principiul neretroactivității Legii.</p> <p>În context, semnalăm că, proiectul implică costuri financiare care urmează a fi alocate la rectificarea bugetului de stat pentru anul 2022, prin urmare amendamentele propuse la <i>Legea nr. 270/2018</i> vor deveni aplicabile din momentul rectificării bugetului pentru anul 2022.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Prevederilor art. 12 din <i>Legea nr. 199/2010</i> cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, stipulează expres că demnitarul nu este în drept să desfășoare orice altă activitate remunerată, cu excepția activităților didactice și științifice. Astfel, se menționează că realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană nu reprezintă o altă activitate, ci o sarcină suplimentară.</p>
<p>Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (nr. 18-23-7878 din 11.08.2022)</p>	<p>Cu referire la Art. I din proiect ce vizează completarea <i>Legii nr. 270/2018</i> privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, cu stabilirea pentru personalul din unitățile bugetare „<i>spor pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană</i>”, considerăm necesar de evidențiat că, pentru realizarea sarcinilor enunțate vor fi direct implicate și persoanele cu funcții de demnitate publică și personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.</p> <p>Însă, potrivit prevederilor art. 10 alin. (3) din <i>Legea nominalizată salariul persoanelor cu funcții de demnitate publică și personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se constituie din partea fixă și plățile enumerate la alin (2) al art. 10 al acestei legi, dacă aceste plăți nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale</i>. Or, potrivit art. 12 alin. (1) din <i>Legea nr. 199/2010</i> cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, demnitarul nu este în drept să desfășoare orice altă activitate remunerată, cu excepția activităților didactice și științifice.</p> <p>În contextul respectiv, pentru evitarea incompatibilităților privind aplicarea sportului vizat, se propune a fi aduse concomitent completări la <i>Legea nr. 199/2010</i> cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică și <i>Legea nr. 80/2010</i> cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Prevederilor art. 12 din <i>Legea nr. 199/2010</i> cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, stipulează expres că demnitarul nu este în drept să desfășoare orice altă activitate remunerată, cu excepția activităților didactice și științifice. Astfel, se menționează că realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană nu reprezintă o altă activitate, ci o sarcină suplimentară.</p>

2. Suplimentar, menționăm că, la punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.213/2021 cu privire la investigarea accidentelor și incidentelor în transporturi s-au identificat discordanțe în cadrul normativ privind reglementarea funcțiilor publice, cuantumul de salarizare a investigatorilor, condițiile de accedere în funcția publică de investigator și investigator-șef și prevederile Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

O altă discrepanță din normele Legii nr.213/2021 prevede că, funcția de director adjunct al Biroului de investigație a accidentelor și incidentelor în transporturi este de demnitate publică, dar în Anexă la Legea nr.199/2010 *cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică*, această funcție nu se regăsește.

În contextul respectiv, se propune:

- **modificarea prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, cu includerea funcțiilor de Investigator-șef și Investigator în funcțiile sistemului unitar de salarizare.**

La **Anexa nr. 3**, în Tabelul nr.2 *Funcționarii publici (A2)* la compartimentul „*Autoritățile administrative centrale și din subordine*”:

după poziția A2044 se introduce poziția A2045 cu următorul cuprins:

A2045	Investigator-șef	95	7,14
-------	------------------	----	------

după poziția A2052 se introduce poziția A2053 cu următorul cuprins:

A2053	Investigator	92	6,70
-------	--------------	----	------

- **modificarea prevederilor Legii nr.155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, cu includerea funcțiilor de Investigator-șef și Investigator în Clasificatorul unic al funcțiilor publice.**

La **Anexă**, Capitolul II **AUTORITĂȚI ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE**, Secțiunea II „*Autoritățile din subordinea organelor centrale de specialitate ale administrației publice și din subordinea altor autorități administrative centrale (aparatură centrală și subdiviziunile teritoriale)*”, la titlul I. „*Funcții publice de conducere*”:

după poziția B35 se introduce poziția B36 cu următorul cuprins:

B36	Investigator-șef/Investigator	-conduce activitatea unei subdiviziuni responsabile de investigarea accidentelor și incidentelor în transport; - posedă competențe manageriale de planificare funcțională a activității, de gestionare a resurselor financiare, umane, tehnice, materiale etc.; - este responsabil de deciziile luate.	- 3 ani profes. transp - cunoștințe de circulație internă - abilități în computere
------------	-------------------------------	--	--

Nu se acceptă.
Introducerea modificărilor ce tin de includerea titlurilor de funcții de Investigator-șef și Investigator urmează a fi precedată de modificarea Legii nr.155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice.

	<p>➤ modificarea Legii nr. 213/2021 cu privire la investigarea accidentelor și incidentelor în transporturi, cu excluderea funcției de Director adjunct din categoria funcțiilor de demnitate publică, precum și ajustarea prevederilor legale la bunele practici în domeniu. Astfel,</p> <ul style="list-style-type: none"> - la art. 4 alin. (2) cuvintele „și directorii adjuncți ai” se exclud; - la art. 4 după alin. (2) se completează cu alin. (2¹) cu următorul cuprins: „(2¹) Directorul este asistat de un director adjunct, numit în funcție publică și eliberat sau destituit din funcție publică, în condițiile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.” - la art. 4 alin. (3) lit. a) cuvintele „în domeniile transportului aerian, feroviar sau naval” se exclud; - la art. 4 alin. (3) lit. b) cuvintele „în unul din domeniile prevăzute la lit.a)” se substituie cu cuvintele „în domeniile transportului aerian, feroviar sau naval”; - la art. 4 alin. (4) lit. d) cuvintele „directorilor adjuncți ai” se substituie cu cuvintele „directorului adjunct ai”. <p>Cit. privește fundamentarea economico-financiară a modificărilor propuse menționăm că, în cadrul Strategiei sectoriale de cheltuieli în contextul CBTM 2023-2025 pe sectorul transport și infrastructura de transport s-a solicitat majorarea limitei de cheltuieli pentru anii 2023-2025 în scopul asigurării funcționalității Biroului de Investigare a Accidentelor și Incidentelor în Transporturi. Aceste cheltuieli cuprind și remunerarea muncii Investigatorilor-șef și Investigatorilor.</p>	
	<p>3. La art. 17 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sistemul unitar bugetar se propune completarea alin. (3) Sporuri cu caracter specific după cuvintele „supraveghere și control în domeniul aviației civile” cu următorul text „supraveghere și control în domeniul siguranței obiectelor industriale periculoase, siguranței antincendiară și protecției civile, construcțiilor și urbanismului, geodeziei și cartografiei, utilizării investițiilor publice în construcții”.</p> <p>Completarea propusă este esențială în contextul în care angajații autorității administrative responsabile de implementarea politicii statului în domeniile cum ar fi: siguranța obiectelor industriale periculoase, construcții și urbanism, supravegherea pieței privind materialele de construcție și utilajele/obiectele industriale periculoase, siguranța antincendiară și protecția civilă, geodezie și cartografie, protecția consumatorilor în sfera securității industriale și construcțiilor, respectarea condițiilor de licențiere conform domeniului aferent, în procesul de exercitare a funcțiilor sunt supuși riscului accidentelor de muncă, precum și expuși sistematic la factorii nocivi.</p> <p>Urmare aprobării Legii nr. 102/2022 pentru modificarea unor acte normative și a Legii nr. 181/2022 pentru modificarea unor acte normative, prin care au fost operate modificări în actele normative de specialitate (Legea nr. 721/1996 privind calificarea în construcții, Legea nr. 151/2022 privind funcționarea în condiții de siguranță a obiectivelor industriale și a instalațiilor tehnice potențial periculoase, Codul Contravențional), entitățile sus menționate i-au fost atribuite competențe suplimentare în</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Propunerea înaintată implică costuri ce nu au acoperire financiară.</p>

	<p>contracarea construcțiilor neautorizate, supravegherea și verificarea executării construcțiilor în toate fazele determinante pe parcursul executării lucrărilor.</p> <p>Conform estimărilor efectuate, pentru 4 luni ale anului 2022, mijloacele financiare necesare implementării propunerii respective constituie cca. 5492,8 mii lei, inclusiv contribuțiile de asigurări sociale obligatorii. Alocarea mijloacelor financiare respective se va solicita la rectificarea Legii bugetului de stat pentru anul 2022.</p>	
	<p>4. La Art. 27 alin. (1) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar se propune de completat după cuvintele „anterior intrării în vigoare a prezentei legi” cu textul „sau la momentul intrării în vigoare a actului normativ prin care se modifică statutul celor prevăzuți de alin. (3)”.</p> <p>Propunerea reiese ca urmare a aprobării Hotărârii Guvernului nr.151/2022 din 09.03.2022 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Naționale Transport Auto, în rezultatul reformelor instituționale aprobate prin Legea nr.140/2018 pentru modificarea și completarea unor acte legislative.</p> <p>Potrivit pct.5 din Hotărârea Guvernului nr.151/2022 „În cazul în care, pentru unele persoane angajate în cadrul Agenției, salariile calculate prin aplicarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, sunt inferioare salariilor medii lunare calculate anterior modificării statutului, acestora li se garantează diferența de salariu”.</p> <p>Garanția salarială prevăzută la alin. (3) al art. 27 din Legea nr. 270/2018 „În cazul în care, pentru unele persoane angajate în cadrul persoanelor juridice al căror statut s-a modificat prin efectul Legii nr. 140/2018 pentru modificarea și completarea unor acte legislative, salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sînt inferioare salariilor medii lunare calculate anterior modificării statutului, acestora li se garantează diferența de salariu”.</p> <p>Însă, art. 27 alin. (1) din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar prevede achitarea diferenței de salariu, doar „În cazul în care, pentru unii salariați din unitățile bugetare, salariul lunar calculat începînd cu 1 decembrie 2018 pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă este mai mic decît salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, acestora li se va plăti diferența de salariu”.</p> <p>Astfel, modificarea este necesară pentru aducerea actelor normative ale Guvernului în concordanță cu actele legislative și acordarea garanțiilor salariale prevăzute de legislație. Modificarea nu va avea impact bugetar, deoarece se menține salariul mediu aprobat prin Legea bugetului de stat pentru anul 2022 și mijloacele financiare estimate în Strategia sectorială de cheltuieli în contextul CBITM 2023-2025.</p> <p>Ținînd cont de cele menționate, precum și în contextul politicii statului în ceea ce privește ridicarea nivelului de muncă și de trai al populației prin majorarea salariului mediu pe economie, considerăm oportună includerea modificărilor respective în Legea nr.270/2018 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Garanția prevăzută la art.27 alin.(1) din lege a fost stabilită pentru menținerea nivelului de remunerare a angajaților pentru care salariul lunar începînd cu 01 decembrie 2018 pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă este mai mic decît salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a legii respective. Suplimentar, se menționează că luînd în calcul că anterior angajații instituției aflate la autogestione care se salarizau conform Hotărârii Guvernului nr.743/2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară, beneficiarii de salarii specifici diferite față de cele stabilite în sectorul bugetar, ca urmare a reorganizării în instituție bugetară finanțată integral din bugetul de stat, această modificare poate atrage după sine cheltuieli salariale suplimentare care nu au acoperire în bugetul de stat, atât pe termen scurt cît și pe termen mediu, care urmează a fi identificate, în contextul neadmirării majorării ponderii cheltuielilor de</p>

		<p>personal în produsul intern brut, indicator țintă prestabilit. Mai mult ca atât, ca autoritate al cărui statut s-a modificat prin efectul Legii nr. 140/2018 pentru modificarea și completarea unor acte legislative, modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1231/2018 prin crearea unor condiții preferențiale unei instituții, va crea inechitate și nenuțumire din partea altor funcționari din sistem care la fel au fost angajați în cadrul persoanelor juridice al căror statut s-a modificat prin efectul Legii nr. 140/2018, ceea ce presupune o deviere de la principiul sistemului unitar de salarizare „nediscriminare, echitate și coerență, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru munca de valoare egală”.</p>
<p>Ministerul Educației și Cercetării (nr.06/2-09/3636 din 18.08.2022)</p>	<p>Suplimentar la scrisoarea 08-09/3576 din 16.08.2022, Ministerul Educației și Cercetării informează următoarele.</p> <p>Conform datelor prezentate de către organele locale de specialitate în domeniul învățământului, conducătorii școlilor sportive și ale altor tipuri de instituții de învățământ, în Republica Moldova își desfășoară activitatea circa 110 persoane care dețin titlul onorific de Lucrător Emerit al culturii fizice și a sportului și circa 200 de Antrenori Emeriți.</p> <p>În conformitate cu art. 15 din Legea 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, persoanele angajate în instituțiile din domeniul educației fizice și a sportului, care dețin titluri sportive onorifice ale Republicii Moldova beneficiază de un spor la salariul lunar de 200 de lei. Titlurile onorifice de „Lucrător Emerit al Culturii Fizice și a Sportului” și „Antrenor Emerit” al Republicii nu se regăsesc în articolul respectiv.</p> <p>În context, Ministerul Educației și Cercetării solicită respectuos operarea modificărilor necesare la Legea 270/2018 și de a completa lista beneficiarilor cu</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Propunerile urmează a fi examinate în complex în contextul exercițiului de evaluare a sistemului actual de salarizare, precum și de reevaluare a funcțiilor din sectorul bugetar, preconizat de a fi realizat până la finele anului 2022.</p>

<p>Centrul Național Anticorupție (nr.06/2-4914 din 22.08.2022)</p>	<p>cuvintele „Lucrător Emerit al Culturii Fizice și a Sportului” și „Antrenor Emerit”.</p> <p>Prin prezenta, Vă remitem atașat raportul de expertiză anticorupție la proiectul de lege pentru modificarea legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. (art.10, art.20/1, ș.a.)</p> <p>Totodată, accentuăm faptul că implementarea noului sistem de salarizare potrivit Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în vigoare din 01.12.2018, a diminuat substanțial salariul angajaților CNA, fapt care are un impact negativ asupra activității de exercitare a atribuțiilor funcționale ale Centruului. Astfel, reiterăm asupra necesității amendării Legii nr.270/2018, în scopul stabilirii sporului cu caracter specific angajaților CNA implicați în activități de prevenire și combatere a corupției.</p>	<p>Nu se acceptă. Propunerea înaintată implică costuri ce nu au acoperire financiară.</p>
---	---	--

MINISTRU



Dumitru BUDIANSCHI