



Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

AMENDAMENT

la proiectul legii pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (nr. 361 din 04 decembrie 2024)

În conformitate cu prevederile art. 59 din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr. 797/1996 se prezintă spre examinare următorul amendament la proiectul legii pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441 – 447, art.715), cu modificările ulterioare, se modifică, după cum urmează;

I. 1. Articolul 17 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar:

la litera g), după sintagma „securității și sănătății în muncă” se completează cu sintagma “al produselor nealimentare și protecția consumatorilor”;

se completează cu litera h), care va avea următorul cuprins:

„h) pentru personalul din autoritatea responsabilă de administrarea, deetatizarea, supravegherea și controlul proprietății publice a statului – 20% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific.”;

la punctul 4 din proiectul de lege, la anexa nr. 3 „Administrație publică (A)”, tabelul 2 „Funcționarii publici (A2)”, în note, la punctul 13, se propune excluderea sintagmei “și Inspectoratului pentru supravegherea produselor nealimentare și protecția consumatorilor”.

Argumentare

Implementarea prevederilor proiectului va necesita cheltuieli financiare suplimentare din bugetul de stat pentru personalul Agenției Proprietății Publice. Mijloacele financiare necesare pentru acoperirea cheltuielilor salariale și a contribuțiilor sociale de stat ca urmare a modificărilor, se estimează la 1479,0 mii lei în calcul anual pentru personalul actual (89 persoane).

Ajustarea salariului personalului Agenției poartă un caracter imperios în condițiile în care, în rapoartele Curții de Conturi dar și ale Comisiei de control al finanțelor publice (Parlamentului RM) au fost formulate obiecții privind necesitatea

angajării unui personal calificat. Un salariu corect și competitiv stimulează angajații să fie mai motivați și să se implice mai mult în îndeplinirea obiectivelor Agenției și la creșterea performanței angajaților, în condițiile în care volumul documentelor parvenite în cadrul Agenției este în continuare creștere. Astfel, în perioada anului 2023, funcționarii Agenției au examinat 14367 documente, iar în perioada 01.01.2024-29.11.2024 – 13704 documente. Atunci când angajații sunt recompensați corespunzător, au tendința să fie mai productivi și să își îndeplinească sarcinile mai eficient.

Trebuie de menționat că, activitatea în cadrul Agenției presupune administrarea patrimoniului public, care este extrem de variat și atractiv celor interesați (persoane fizice/juridice din exterior) în scopul intrării în posesie/folosință/dispoziție. Respectiv, angajații din cadrul Agenției activează într-un permanent risc și influențe din exterior ce atentează la patrimoniul public, de aceea este esențială atragerea candidaților calificați.

La capitolul remunerării muncii, angajații Agenției sunt într-o situație net inferioară altor autorități publice centrale, fapt de demotivează extrem inițiativa candidaților de a accede în funcțiile Agenției, dar și declanșează procesul fluctuației de cadre. Un alt aspect relevant al stimulării angajaților, cu impact pozitiv asupra autorității publice, urmează a fi menționat cel de reducere a fluctuației de personal, deoarece angajații vor fi mai tentați să rămână într-o autoritate unde se simt apreciați și bine plătiți. Astfel, Agenția va economisi bani prin evitarea costurilor legate de necesitatea instruirii suplimentare a funcționarilor publici.

Modificările propuse privind acordarea sporului specific personalului cu atribuții în domeniul supravegherii și controlului de stat în domeniul produselor nealimentare și protecția consumatorilor vine să alinieze gradual măsurile salariale pentru autoritățile administrative cu funcții de control de stat, conform prevederilor Legii nr. 131/2012 privind controlul de stat.

Cheltuielile respective urmează a fi prevăzute și repartizate în cadrul proiectului Legii bugetului de stat pentru anul 2025.

2. La articolul 17 alineatul (2) litera d) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441 – 447, art. 715), cu modificările ulterioare, textul „de stabilirea, coordonarea și monitorizarea implementării politicilor și priorităților Președintelui Republicii Moldova”, se exclude.

Argumentare

Actualmente, cadrul normativ stabilește un mecanism diferențiat de salarizare pentru personalul din cadrul Aparatului Președintelui Republicii Moldova în raport cu personalul din cadrul Cancelariei de Stat. Astfel, pentru o categorie de personal din cadrul instituției prezidențiale, salariul lunar este constituit din partea fixă și partea variabilă, care cuprinde un spor cu caracter specific, în mărime de 40% din suma anuală a salariilor de bază.

Totodată, dat fiind că salariul lunar cuprinde sporul cu caracter specific, conform Legii bugetului de stat, anual se stabilește diferențiat valoarea de referință pentru angajații Aparatului Președintelui Republicii Moldova, aceasta constituind

2100 lei (pentru anul 2025 – 2200 lei).

Prezentul amendament, propune înlăturarea curenților și îmbunătățirea mecanismului de salarizare a personalului din cadrul APRM, prin revizuirea (majorarea) valorii de referință la nivelul de 3000 lei și excluderea sporului cu caracter specific, în mărime de 40% din suma anuală a salariilor de bază.

Această revizuire corespunde conceptului sistemului de salarizare, care presupune un caracter unic, ce se aplică tuturor categoriilor de angajați din sectorul bugetar care dețin funcții similare.

3. La anexa nr. 3 „Administrație publică (A)”, tabelul 2 „Funcționarii publici (A2)”, la codul funcției A2004, clasa de salarizare „123” se substituie cu clasa de salarizare „125”, iar coeficientul „12.82” cu „13.37”.

Argumentare

Modificarea propusă își propune corectarea unei erori tehnice prin care se stabilește un nivel echitabil de remunerare la nivelul funcționarilor publici de conducere de nivel superior. Impactul anual constituie aproximativ 125.000 MDL/anual.

4. La anexa nr. 3 „Administrație publică (A)”, anexa nr. 1, tabelul 2 „Funcționarii publici (A2)”, în note, punctul 9 va avea următorul cuprins:

„9. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere și de execuție cu atribuții în domeniul elaborării și coordonării elaborării politicilor și/sau al avizării proiectelor de acte normative din cadrul aparatelor centrale ale ministerelor, aparatului central al autorității administrative responsabilă de coordonarea sistemului statistic național, Cancelariei de Stat, Secretariatului Parlamentului și Aparatului Președintelui Republicii Moldova se majorează cu 6 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru aceste funcții.”

Argumentare

Conform art.7 din Legea nr.93/2017 cu privire la statistica oficială, BNS este autoritatea centrală în domeniul statisticii, creată pe lângă Guvern **în scopul coordonării sistemului statistic național** privind dezvoltarea și producerea statisticii oficiale. Totodată, pe lângă activitatea statistică de bază, desfășurată cu respectarea de standarde de calitate, proceduri statistice și metode științifice, BNS este responsabil pentru elaborarea și implementarea politicilor publice în domeniul statisticii care constituie unul din cele 12 domenii de activitate ale Guvernului (exemplu recent de document relevant este Strategia de dezvoltare a sistemului statistic național pentru perioada 2023-2030, aprobată prin Hătărârea Guvernului 954/2022). De asemenea, BNS participă la implementarea politicilor naționale (precum PND, PAG sau SND “Moldova europeană”) și celor sectoriale, oferind informația statistică, elaborată împreună cu alți parteneri din cadrul Sistemului Statistic Național drept sursă informațională de bază pentru procesul de elaborare a politicilor bazate pe dovezi.

Concomitent, în fața BNS sunt puse sarcini noi, în creștere, în contextul

integrării UE, **capitolul 18 Statistici făcând parte din Clusterul 1 privind valorile fundamentale**, iar BNS fiind instituția coordonatoare pentru Capitolul 18. În plus, colaboratorii BNS contribuie la activitatea tuturor Grupurilor de lucru sectoriale, antrenate în activitățile de aliniere a cadrului normativ al Republicii Moldova la prevederile acquis-ului UE.

Însă, în pofida celor menționate supra, nivelul de salarizare a colaboratorilor BNS este printre cele mai mici în cadrul autorităților publice centrale **(cu peste 20 la sută față de nivelul mediu pe alte autorități/instituții publice)**.

Ca rezultat, în prezent sunt peste **97 posturi vacante, din care 87 posturi în aparatul central, constituind în acesta din urmă cca 60 %** din numărul de unități ocupate conform statelor. acest fapt cauzează, exodul personalului către entități din sectorul real al economiei, dar și către ale autorități publice/instituții publice cu nivel de salarizare mai mare, sistemul statistic național rămânând treptat fără statisticieni.

Salariile mici ale colaboratorilor BNS constituie un impediment important pentru atragerea și menținerea personalului calificat. Totodată, salarizarea inadecvată a personalului BNS în comparație cu alte instituții publice constituie o provocare care influențează extrem de negativ capacitățile instituționale, în special cele umane ale Biroului, punând în pericol posibilitatea de a face față sarcinilor crescânde în raport cu Sistemul Statistic Național, respectiv alinierea statisticii naționale la acquis-ul UE. Accentuăm că atât în Raportul CE pentru Republica Moldova cu privire la progresele înregistrate în calitate de țară candidată la aderarea la Uniunea Europeană, elaborat în cadrul Pachetului anual de extindere a UE, pentru anul 2023, cât și în anul 2024 este trasată în calitate de recomandări ale Comisiei să se asigure că Biroul Național de Statistică dispune de personal și resurse financiare adecvate pentru activitatea statistică.

Recomandare similară privind necesitatea de consolidare a resurselor umane și a capacităților instituționale în ansamblu a fost expusă de reprezentanții CE în cadrul Screeningului Bilateral pe Capitolul 18 "Statistici" care a avut loc în perioada 13-14 noiembrie 2024 la Luxemburg.

De asemenea în conformitate cu p.32 din Memorandumul semnat cu FMI la data de 7 septembrie 2022, Republica Moldova și-a asumat angajamentul privind alocarea resurselor financiare și umane adecvate pentru consolidarea sistemului statistic național.

Creșterea nivelului de salarizare a personalului BNS este prevăzută și în Strategia de dezvoltare a sistemului statistic național pentru perioada 2023-2030 (acțiunea 1.2.6), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 954/2022.

Respectiv, pentru implementarea modificării propuse la Legea 270/2018, care vizează creșterea cu 6 clase de salarizare a colaboratorilor cu statut de funcționari publici ai aparatului central al BNS, antrenați în procesul de elaborare a actelor normative privind alinierea legislației naționale la acquis-ul Uniunii Europene (în total 212 persoane) este necesară alocarea mijloacelor financiare estimativ în mărime câte 6296,4 mii lei anual (propuneri înaintate prin scrisoarea BNS adresată Ministerului Finanțelor cu nr.25/2-13/60 din 05.09.2024, cu referire la prezentarea propunerilor de buget pentru anul 2025 și estimărilor pentru anii 2026 – 2027).

5. I. La Anexa nr. 7, Tabelul 1, la poziția „Metodist în învățământul general și în învățământul profesional tehnic” cifra „52” se modifică cu cifra „56”

II. Pct. 11 din Note la Tabelul 1 din Anexa nr. 7 se expune în următoarea redacție:

„11. Clasa de salarizare pentru funcțiile de execuție reflectate în tabel este stabilită pentru personalul didactic și personalul științifico-didactic fără grad didactic.

Cadrele didactice, inclusiv cele cu profil sportiv, cărora li s-au acordat grade didactice – superior, I sau II – beneficiază, pentru timpul efectiv lucrat în funcțiile sau specialitățile pentru care au fost conferite gradele în cauză, de spor lunar în mărime de:

- 1500,00 lei pentru gradul didactic II;
- 2800,00 lei pentru gradul didactic I;
- 4000,00 lei pentru gradul didactic superior.

Majorarea respectivă se stabilește pe o perioadă de până la 5 ani de la data acordării gradelor didactice. Plata sporului lunar în conformitate cu alineatul precedent va continua în cazul confirmării nivelului de pregătire profesională înainte de expirarea termenului indicat. În cazul retrogradării sau al retragerii gradului didactic în urma atestării ordinare, sporul lunar se va reduce până la cel prevăzut pentru gradul inferior sau se va anula.

De sporul lunar similar beneficiază și maiștri-instructori cărora, în urma atestării, li se conferă gradul didactic - superior, I sau II.

III. Pct. 2 din Note la Tabelul 1 din Anexa nr. 7, se completează cu un punct nou 2¹ în următoarea redacție:

„Pentru eficiență managerială cadrelor de conducere din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, cărora li s-au acordat grade manageriale – superior, I sau II – beneficiază, proporțional pentru timpul efectiv lucrat în funcțiile pentru care au fost conferite gradele în cauză, de spor lunar în mărime de:

- 1000 lei – pentru gradul managerial doi;
- 1500 lei – pentru gradul managerial unu;
- 2000 lei – pentru gradul managerial superior.”

IV. Pct. 12 din Note la Tabelul 1 din Anexa nr. 7, va avea următorul conținut: „Se stabilește cu o reducere de 4 clase succesive față de clasa de salarizare stabilită în tabel pentru funcția „metodist în învățământul general și în învățământul profesional tehnic” pentru următoarele funcții didactice:

- în învățământul primar: asistent didactic, conducător de cerc;
- în învățământul gimnazial și liceal: conducător de cerc;
- în învățământul special: instructor, maestru, conducător de cerc;
- în instituțiile de învățământ extrașcolar: conducător de cerc, dirijor, maestru de cor, maestru de balet, regizor, conducător artistic;
- în instituțiile de învățământ de arte și sport: conducător artistic, maestru de balet, maestru de concert, maestru de cor, dirijor, regizor, antrenor-instructor, antrenor.”

V. Pct. 12¹ din Note la Tabelul 1 din Anexa nr. 7 va avea următorul conținut: „Similar clasei de salarizare stabilite în tabel pentru funcția „metodist în învățământul general și în învățământul profesional tehnic” se stabilește clasa de salarizare pentru funcțiile didactice psihopedagog, psihopedagog special, pedagog, logoped, psiholog, cadrul didactic de sprijin și conducător muzical în educația timpurie.”

Argumentare

În scopul asigurării principiului echității, tratamentului egal și a remunerării pentru munca de valoare egală a metodiștilor și ținând cont de faptul, că toate cadrele didactice din instituțiile educaționale au fost transferate la clasa de salarizare 56, iar Metodistul care verifică activitatea acestora și asigură monitorizarea calității procesului educațional a rămas la clasa 52, se propune majorare clasei de salarizare de la 52 la 56.

Astfel, pentru modificările înaintate, costurile financiare pentru majorarea clasei de salarizare de la 52 la 56 pentru funcțiile didactice (metodiști și conducători muzicali), în număr de 323 unități (metodiști) și 825 norme (conducător muzical), constituie aproximativ 4.112,8 mii lei și respectiv 8.647,1 mii lei, cu contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii.

În anul 2023, instituțiilor de învățământ de educație timpurie, pentru remunerarea muncii angajaților și contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii au fost aprobate mijloace financiare în sumă de 3.301.469,8 mii lei, precizate 3.543.790,0 mii lei, iar executate 3.444.634,0 mii lei. Neexecutarea la remunerarea muncii angajaților și contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii față constituind 99.156,0 mii lei.

În anul 2024, instituțiilor de învățământ de educație timpurie, pentru remunerarea muncii angajaților și contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii au fost aprobate mijloace financiare în sumă de 3.600.022,2 mii lei, precizate 3.838.612,5 mii lei, iar executate până la data de 05.12.2024 - 3.483.811,7 mii lei. Neexecutarea la remunerarea muncii angajaților și contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii față constituind 354.800,8 mii lei, costurile medii lunare fiind în jur de 307.089,0 mii lei.

Pentru achitarea gradului managerial superior pentru la 4 persoane, gradul managerial 1 la 36 persoane și la 359 persoane ce dețin grad managerial 2 din instituțiile de educație timpurie, sunt necesare mijloace financiare în sumă de 6.516,4 mii lei, cu 4.452,9 mii lei mai mult decât s-a bugetat pentru anul 2025.

Reieșind din dinamica datelor analizate pentru ultimii doi ani, costurile financiare în sumă de aproximativ 17.212,8 mii lei pentru majorarea clasei de salarizare de la 52 la 56 pentru funcțiile didactice de metodiști, conducători muzicali și majorarea gradelor manageriale din instituțiile de învățământ de educație timpurie, nu vor avea impact financiar asupra bugetului, ele încadrându-se în mijloacele financiare neexecutate anual.

Referitor la sporul lunar pentru gradele didactice acordate, superior, I și II, față de clasele de salarizare stabilite, pentru modificările înaintate, costurile financiare pentru remunerarea gradelor la 1.363,21 unități ce dețin grad didactic

superior, 4.702,17 unități cu grad I și 14.188,68 unități cu grad II, va constitui suplimentar, față de ceea ce s-a planificat în proiectul de buget pentru anul 2025 pentru gradele didactice 180.056,6 mii lei.

Mijloacele financiare care nu au fost executate pentru remunerarea muncii angajaților și contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii din instituțiile de învățământ primar, gimnazial și liceal în anul 2023 au constituit 104.732,7 mii lei (fiind precizate mijloace financiare în sumă de 6.276.908,0 mii lei și executate 6.172.175,3 mii lei).

Reieșind din cele analizate, mai sus pentru achitarea sporului lunar pentru gradele didactice acordate, superior, I și II, față de cea stabilită în tabel vor fi identificate din mijloace financiare alocate în proiectul de buget pentru anul 2025 care s-a majorat față de executatul estimat pentru anul 2024.

Referitor la introducerea unui pct. nou în Note la Tabelul 1 din Anexa nr. 7 cu privire la gradele manageriale – superior, I sau II, acordate pentru eficiența managerială cadrelor de conducere din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, cărora li s-au acordat la 1083 persoane ce dețin grad managerial doi în mărime de 1.000,00 lei, 221 persoane ce dețin grad managerial unu în mărime de 1.500,00 lei și 70 persoane ce dețin grad managerial superior în mărime de 2.000,00 lei, costurile anuale vor constitui 25.032,7 mii lei.

Annual pentru achitarea gradelor manageriale – superior în mărime de 1000,00 lei, I în mărime de 600,00 lei și II în mărime de 300,00 lei se valorifică estimativ mijloace financiare în sumă totală de 8.156,4 mii lei.

6. Nota la Anexa nr.9 se completează cu pct.18 cu următorul conținut:

„18. Clasa de salarizare pentru mediator comunitar fără studii se majorează cu 4 clase succesive față de cele stabilite în tabel pentru funcțiile corespunzătoare.”

Argumentare

Propunerea de majorare a clasei de salarizare pentru mediatorii comunitari fără studii, cu 4 clase succesive față de cele prevăzute în prezent, urmărește să răspundă unor nevoi stringente legate de echitatea salarială, recunoașterea importanței muncii acestora și stimularea implicării active în comunități.

Mediatorii comunitari reprezintă un pilon important în facilitarea comunicării și colaborării între administrația publică și cetățenii din comunități defavorizate sau marginalizate. Chiar și fără studii formale, aceștia posedă competențe practice valoroase, dobândite prin experiență, pentru a rezolva conflicte și a susține incluziunea socială.

Diferențele salariale între funcțiile similare, dar ocupate de persoane cu sau fără studii, trebuie ajustate pentru a reflecta contribuția reală adusă de angajați. Această măsură reduce inechitățile și oferă o motivație suplimentară celor care activează în acest domeniu.

Majorarea clasei de salarizare contribuie la creșterea atractivității acestei funcții, prevenind fluctuația personalului. Mediatorii comunitari bine motivați sunt mai eficienți în munca lor, contribuind astfel la îmbunătățirea calității serviciilor oferite comunității.

Prin stimularea mediatorilor comunitari, se creează premisele pentru o mai

bună integrare socială a grupurilor vulnerabile și o creștere a coeziunii comunitare, ceea ce reduce costurile pe termen lung ale excluziunii sociale.

II. La articolul 23 din Legea salarizării nr. 847/2002 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 50–52, art.336) alineatul (2) și (3) se abrogă.

Argumentare

În corespundere cu prevederile Legii nr. 229/2010 privind controlul financiar public intern, buna guvernare a instituțiilor publice este bazată pe principii de transparență și răspundere, eficacitate și eficiență, economicitate, legalitate, etică și integritate.

În sensul Legii nr. 229/2010, noțiunea de entitate publică cuprinde și întreprinderile de stat/municipal și societățile comerciale cu capital integral sau majoritar public, iar răspunderea managerială este direct proporțională cu angajamentele, obligațiile și responsabilitățile asumate de către managerul entității.

Atât Legea nr. 246/2017 cu privire la întreprinderea de stat și și întreprinderea municipală, cât și Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni și Legea nr. 135/2007 privind societățile cu răspundere limitată, stabilesc limitele de competență și răspundere managerială a organelor de conducere a entităților, iar în cazul întreprinderilor de stat și societăților comerciale cu capital majoritar sau integral public, această răspundere este consolidată prin necesitatea conștientizării și asumării de către managerul entității și de către managerii operaționali a responsabilității pentru acțiunile, deciziile și politicile promovate, inclusiv pentru maximizarea rezultatelor prin optimizarea resurselor, pe baza principiilor buneii guvernări, precum și obligația de a raporta despre obiectivele și rezultatele atinse.

Eficiența activității economico-financiare a întreprinderilor de stat și societăților comerciale cu capital majoritar sau integral public este măsurată potrivit nivelului de atingere a indicatorilor de performanță setați în planurile de afaceri și dezvoltare a societăților respective.

Din aceste considerente, pentru a asigura performanța scontată a unei întreprinderi de stat sau a unei societăți comerciale cu capital majoritar sau integral public, este nevoie ca acestea să fie administrate de persoane competente, bine instruite și care dispun de suficiente abilități manageriale pentru gestiunea eficientă și eficace a resurselor entității publice respective.

Principalul element care asigură atractivitatea unei funcții este indubitabil nivelul salariului oferit pentru funcția propusă, mărimea căruia trebuie să corespundă anvergurii răspunderii manageriale asumate.

O analiză sumară a nivelului salarizării conducătorilor de întreprinderi mari și care sunt întreprinderi de interes public arată că, pentru asumarea gestiunii și administrării unei întreprinderi cu active care depășesc zeci sau chiar sute de milioane de lei, cu un număr de peste 100 – 150 angajați, pe alocuri chiar peste 1 000 angajați și care dețin poziții dominante în domeniul de activitate, salariul de funcție al unui conducător constituie între 27 000 lei și 42 000 lei lunar, salariul lunar total variind între 33 000 lei și 65 000 lei.

Analizând modul actual de formare a salariului lunar al unui conducător de întreprindere de stat sau societate comercială cu capital public constatăm că

indiferent de eforturile depuse de către acesta pentru atingerea indicatorilor de performanță și dezvoltarea eficientă a afacerii, remunerarea este limitată la cele 5 salarii medii lunare pe unitate astfel cum este stabilit în redacția actuală a art. 23 alin. (2) din Legea nr. 847/2002.

Corespunzător, ocuparea funcțiilor de conducere vacante din cadrul întreprinderilor de stat și societăților comerciale cu capital public devine dificilă dată fiind neatractivitatea remunerării pentru munca care se cere a fi depusă în vederea dezvoltării entității și realizării obiectivelor și scopurilor trasate în planurile de afaceri.

În acest context, prin această intervenție se propune modificarea art. 23 din Legea nr. 847/2002, astfel încât să se excludă limitarea cuantumului lunar total al salariului conducătorilor de întreprinderi de stat și societăți comerciale cu capital integral sau majoritar public, modul de determinare al acestui cuantum actualmente fiind aprobat de către Guvern prin Hotărârea Guvernului nr. 743/2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară.

III. Denumirea proiectului de lege se va expune în următoarea redacție:
„Lege pentru modificarea unor acte normative (ce vizează salarizarea)”.

În contextul celor expuse, solicităm susținerea amendamentului dat.



Radu MARIAN
Deputat în Parlament