SINTEZA

obiecțiilor și propunerilor (recomandărilor)
la proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege
pentru modificarea unor acte normative
(privind actualizarea cadrului normativ)
(număr unic 995/CS/2023)
(denumirea proiectului)

Nr.	Participantul la avizare (expertizare)/consultare publică	Conținutul obiecției/ propunerii (recomandării)	Argumentarea autorului proiectului
		PRIMA AVIZARE:	
1.	**Curtea de Conturi (aviz nr. 03-789-23 din 23.11.2023)**	**1.** Vă comunică că susține inițiativa de îmbunătățire a cadrului normativ privind funcția publică și statutul funcționarului public. Totodată, Curtea opinează că în alineatul (3) de completare a art.67 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, cuvintele *„avizul pozitiv"* urmează a fi substituite prin cuvintele *„avizul consultativ"*, în vederea excluderii unor situații interpretative. Astfel, la caz, alineatul nou urmează a fi expus în redacția de compromis propusă de Cancelaria de Stat după coordonările realizate în perioada martie-aprilie 2023 asupra propunerilor Curții de Conturi discutate cu consilierii prim-ministrului și funcționarii Cancelariei de Stat. *(A se vedea Anexa nr. 1)*. Pentru conformarea la angajamentele asumate de Guvernul Republicii Moldova, prevăzute în PNA 2024-2027 (pct. 10 și pct. 12, pag.86), precum și pentru implementarea recomandării nr. 12 din Raportul de evaluare în conformitate cu Principiile administrației publice (SIGMA/OECD), **este strict necesar de păstrat varianta inițială propusă a alin. (3) la art. 67,** cu ulterioara corelare a acestor modificări prin ajustarea prevederilor unor anexe ale HG nr. 201/2009, după cum este expus în Anexa nr. 2 la prezenta scrisoare. **2.** În altă ordine de idei, cu referire la propunerile de completare cu un alineat nou a art.118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, Curtea de Conturi precizează că, prin recomandările sale anterioare, a accentuat	**1.Se acceptă parțial.** Art. 67 se completează cu alineatul (3), cu următorul cuprins: „(3) Prin derogare de la prevederile alin. (2) Curtea de Conturi aprobă statul de personal, ținând cont de avizul consultativ al Cancelariei de Stat privind aplicarea cadrului normativ care reglementează activitatea în serviciul public." Suplimentar, se menționează că, modalitatea de acordare a avizului consultativ de către Cancelaria de Stat va fi reglementat în HG nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. **2. Se acceptă.** La art. II, pct. 1 va avea următorul cuprins:

		necesitatea încurajării utilizării zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite ale angajaților din sectorul public, cu scopul de a interveni sistemic și a exclude nu doar presiunea pe bugetul de stat și costurile administrative sporite, dar și cu scopul primordial al concediului, și anume refacerea forței de muncă a funcționarilor, pentru o corelare logică şi echitabilă între durata activităţii de muncă şi durata zilelor de odihnă. Astfel, Legea nr. 158/2008 și Codul muncii stabilesc numărul zilelor de concediu în funcție de activitatea desfăşurată în cursul unui an. În contextul celor expuse, menționăm că art. 43 din Legea nr. 158/2008 reglementează concediile funcționarilor publici, dar nu și ale celorlalte categorii de angajați, precum ar fi cei din sectorul real/corporativ. În același timp, normele Codului muncii nr. 154/2003 stabilesc prevederi general aplicabile, inclusiv drepturile salariale aferente concediilor de odihnă anuale, ce includ toate categoriile de salariați, în măsura în care acestea nu contravin legislației speciale care reglementează activitatea funcționarilor publici. Deși în Nota de fundamentare la proiectul respectiv, prin inițiativa legislativă în cauză, se pretinde realizarea unor recomandări ale CCRM, recomandările propriu-zise urmăreau scopul încurajării utilizării zilelor nefolosite ale concediului de odihnă anual, pentru a exclude, inclusiv, presiunea pe bugetul de stat, dar, nu în ultimul rând, refacerea capacității de muncă și intelectuale, consacrată legal (Constituția RM, la art.43 stabilește că măsurile de protecție a muncii includ și concediul de odihnă plătit). Reieșind din cele propuse spre modificare, nu există o claritate cu privire la modalitatea de soluționare a chestiunii abordate: ce se are în vedere prin termenul „stingere" a numărului de zile de concediu anual și/sau a drepturilor salariale (indemnizația de concediu anual), precum și soluționarea situațiilor atestate de Curtea de Conturi aferente concediilor neutilizate, în special, care ar fi soluția privind utilizarea concediilor anuale nefolosite anterior termenului intrării în vigoare a legii de modificare? În altă ordine de idei, Curtea de Conturi se îngrijește nu numai de economicitatea, eficacitatea și eficiența utilizării banului public, dar și de respectarea drepturilor fundamentale ale angajaților, în contextul nedescriminării angajaților care nu au utilizat concediile anuale nefolosite, (în special din cauza insuficienței personalului pregătit și capabil să realizeze	„ (4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual

		atribuțiile de funcție ale colegilor aflați în concediu anual) în raport cu cei care le-au utilizat, respectiv beneficiind și de indemnizația prevăzută în acest scop.	acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse".
2.	**Curtea Constituțională (aviz nr.SCC-01/288 din 20.11.2023)**	Curtea Constituțională vă mulțumește pentru bunele intenții de a i se aduce la cunoștință proiectele de acte normative, dar vă comunică că, potrivit competenței sale materiale și funcționale stabilite de lege, Curtea nu exercită activitatea de avizare a proiectelor de acte normative sub nicio formă (sugestii, obiecții etc.).	**Se ia act.**
3.	**Inspectoratul General al Poliției (aviz nr. 34/3- 4316 din 20.11.2023)**	**1.** Cu referire la propunerea de completare a art.118 din Codul muncii cu alin.(4^1), Inspectoratul General al Poliției atrage atenție asupra aplicabilității normei din perspectiva a două aspecte: efectele normei asupra zilelor concediului de odihnă anual nefolosite, acumulate până la intrarea în vigoare a legii (1 ianuarie 2024) și acțiunea sintagmei „se consideră stinse" care comportă consecințe nefaste atât asupra dreptului de a beneficia de zilele de concediu restant cât și asupra dreptului de a beneficia de compensația pentru celelalte concedii nefolosite în caz de suspendare sau încetare ulterioară a contractului individual de muncă, în cazul funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne – a raportului de serviciu. Din redacția normei propuse, se desprinde certitudinea că odată cu intrarea în vigoare a proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) în partea ce se referă la art.118 alin.(4^1) din Codul muncii, zilele concediului de odihnă anual nefolosite până la acțiunea termenului de 2 ani, se sting de drept, prin efectul legii. Mai mult, autorul proiectului nu a explicat în Nota informativă la proiect care este acțiunea legii în timp referitor la restanțele la concediu acumulate de către salariați până la intrarea în vigoare a exercițiului celor 2 ani prevăzuți în proiect. Mai mult, efectul de „amnistiere" a zilelor concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani comportă în sine devieri de la legislația Uniunii Europene care consfințește dreptului la concediu un loc prioritar în lupta cu munca forțată. Așadar, art.7 alin.(1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru conține următoarea dispoziție: "Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de	**1.Se acceptă parțial.** Modificările propuse la CM, prezintă relevanță directă Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Astfel, art. 7 din Directiva 2003/88/CE statuează că statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale, iar perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. De asemenea, considerentul (5) al Preambulului Directivei UE precizează că toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate.

		legislaţiile şi practicile naţionale." Curtea de Justiţie a Uniunii Europene în hotărârea BECTU din 2001 şi, ulterior, în alte hotărâri a statuat că dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii Europene de o deosebită importanţă de la care nu se poate deroga şi a cărui punere în aplicare de către autorităţile naţionale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar de directivă. De asemenea, instanţa comunitară a subliniat că Directiva 2003/88 nu permite statelor membre să excludă naşterea unui drept acordat în mod expres tuturor lucrătorilor, mai ales că reglementarea comunitară nu face nicio distincţie între lucrătorii care, în perioada de referinţă, au beneficiat efectiv de concediu de odihnă anual de cei care, din anumite motive, fie ele și independente de voința lor, nu au avut posibilitatea de a beneficia de concediu. Concluzia Curţii de Justiţie a fost că art.7 alin.(1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, în ceea ce-i priveşte pe lucrătorii aflaţi în dificultate de a beneficia de concediu de odihnă, un stat membru nu poate condiţiona dreptul la concediu anual plătit conferit de această directivă tuturor lucrătorilor de obligaţia de a fi lucrat efectiv în perioada de referinţă stabilită de statul menţionat. Deoarece, în temeiul art.267 din Tratatul de Funcţionare al Uniunii Europene, Curtea de Justiţie este competentă să se pronunţe cu titlu preliminar cu privire la interpretarea actelor instituţiilor Uniunii, interpretarea dată de Curte a art.7 alin.(1) din Directiva 2003/88 este obligatorie pentru statele membre, inclusiv pentru instanţele judecătoreşti care aplică normele naţionale de transpunere a dispoziţiilor comunitare la litigiile pe care le soluţionează. Rezultă că dispoziţia art.118 alin.(4^1) din Codul muncii este contrară art.7 alin.(1) din Directiva 2003/88, deoarece privează salariatul care nu a beneficiat de concediu de odihnă, indiferent de perioada de amnistiere conţinută în proiect, de un drept conferit de dreptul comunitar, pe care statele membre sunt obligate să-l pună în aplicare numai în limitele prevăzute în mod expres chiar de directivă – dreptul la concediul de odihnă anual plătit. Autorul proiectului va reţine că dreptul la concediul anual de odihnă al salariatului constituie – potrivit jurisprudenţei Curţii de Justiţie – un principiu al dreptului social european şi că acest drept îşi găseşte temeiul într-o normă comunitară pe care statul nu o poate anula (cum, de altfel, dispoziţiile din Codul muncii nu îi sunt contrare).	Astfel, actul UE stabilește dreptul fundamental al lucrătorilor la odihnă și perioada minimă garantată a concediului de odihnă, lăsînd la discreția statelor membre reglementarea altor aspecte aferente acordării acestuia, iar dreptul intern al statelor trebuie să fie clar și precis, iar aplicarea să fie previzibilă. În context, și pct. 5.1 vii) din Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor "Revizuirea Directivei privind timpul de lucru" statuează că acumularea nelimitată de zile de concediu ar părea să depășească ceea ce este solicitat să se realizeze prin obiectivele Directivei 2003/88/CE. Mai mult, conform aceleași Comunicări UE cea mai bună soluție avută în vedere pentru modificarea Directivei UE este clarificarea dreptului statelor membre de a stabili limite corespunzătoare pentru acumularea drepturilor la concediu anual plătit de-a lungul mai multor ani succesivi, atunci când se depășește numărul de săptămâni necesare pentru a realiza obiectivele directivei privind perioadele minime de repaus și recuperare. Totodată, examinând bunele practici ale statelor membre, se constată că marea majoritate a statelor membre stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit oferit de directivă la expirarea unei perioade de referință

		Proeminența redacției art.118 alin.(4^1) din Codul muncii promovată prin proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice), (număr unic 995/CS/2023), riscă să afecteze drepturile constituționale garantate cetățenilor Republicii Moldova. În acest sens, se face trimitere la art.47 din Constituția Republicii Moldova care prevede expres că statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent, care să-i asigure sănătatea şi bunăstarea, lui și familiei lui, cuprinzând hrana, îmbrăcămintea, locuința, îngrijirea medicală, precum şi serviciile sociale necesare. Deci, orice impunere/obligare de a presta anumite activități de interes comunitar, iar munca prestată fără acordarea concediului de odihnă cuvenit, inclusiv compensarea restanțelor pentru concediile nefolosite în caz de suspendare sau încetare ulterioară a contractului individual de muncă, în cazul funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne – a raportului de serviciu, constituie muncă neremunerată, forțată și înțeleasă a fi în interes comunitar, se prezintă a fi un atentat la drepturile garantate de Constituție. Totodată, art.43 din Constituție prevede că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. După cum s-a precizat mai sus, dreptul la muncă este garantat și de convențiile internaționale, astfel, conform art.4 pct.2 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, adoptată la Roma la 4 noiembrie 1990 – nimeni nu poate fi constrâns să execute o muncă forțată sau obligatorie. În partea ce se referă la suficiența argumentării notei informative la proiect, se atrage atenția că potrivit art.30 alin.(1) lit.c)-e) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, concomitent cu elaborarea proiectului actului normativ se întocmeşte nota informativă la proiect, conform modelului indicat în anexa nr.1, care va cuprinde cel puțin următoarele compartimente: (c) descrierea gradului de compatibilitate, pentru proiectele care au ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene; (d) principalele prevederi ale proiectului şi evidențierea elementelor noi; (e) fundamentarea economico-financiară. Astfel, lipsa informațiilor de rigoare ce urmează să se conțină în Nota informative a proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice), demonstrează că autorul proiectului nu a respectat	sau a unei perioade de report (art. 145, alin. (6) din Codul Muncii al României stabilește durata de perioadei de referință de 18 luni). Astfel, la stabilirea perioadei de referință pentru pierderea dreptului la concediu anual este important a se lua în considerare jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene care a arătat, în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexate C-350/06 şi C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund şi Stringer şi alții împotriva Her Majesty's Revenue and Customs, că dreptul la concediul anual plătit nu trebuie să se stingă la expirarea perioadei de referință şi/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național, atunci când lucrătorul s-a aflat în concediu medical întreaga perioadă de referință sau o parte a acesteia şi incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit. Prin urmare, dreptul la concediul de odihnă se poate stinge la sfârşitul perioadei de report numai dacă salariatul a refuzat să își ia concediu, în pofida inițiativei angajatorului de a i-l oferi, per a contrario, dreptul la concediu nu se poate stinge la sfârşitul perioadei de report dacă angajatorul nu a acordat salariatului concediul de odihnă la care acesta era îndreptățit.

		rigorile stipulate la art.30 alin.(1) lit.c)-e) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, nu sunt viabile și nu explică modul de aplicare atât în timp cât și din punct de vedere material a efectului de „stingere" a zilelor de concedii anual nefolosite.	Respectiv, La art. I, pct. 1 din proiect va avea următorul cuprins: „ La art. II, pct. 1 va avea următorul cuprins: „ (4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.".. Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de

			angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse".
		2. Se propune excluderea lit.b) de la pct.23 al art.II din proiectul legii pentru modificarea unor acte normative, din considerentul că, evaluarea perfomanţelor se realizează urmare a rezultatelor obţinute în perioada evaluată. Propunerea de completarea a art.34 alin.(5) din Legea nr.158/2008 cu o propoziție nouă impune evaluatorul ca 25% din angajați să fie evaluați cu calificativul „nesatisfăcător" sau „satisfăcător", ceea ce contravine principiilor egalității și nondiscriminării legalităţii, profesionalismului, transparenței, imparţialităţii, independenţei, responsabilităţii, stabilităţii şi loialităţii, stabilite în art.5 din Legea prenotată. (14)	**2. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect. Conform raportului SIGMA, evaluările performanței trebuie încă să își îndeplinească rolul de a diferenția între funcționarii performanții și cei neperformanți. În 2022, sub 1% din evaluările performanței se aflau în jumătatea inferioară a distribuției rezultatelor (fie la niveluri „satisfăcător", fie „nesatisfăcător"). Performanța tuturor celorlalți funcționari publici a fost evaluată drept „bună" sau „foarte bună". Inflarea notelor de evaluare face ca procedurile de evaluare să fie inutile ca instrument care ar trebui să ajute la deciderea distribuirii bonusurilor sau promoțiilor. Respectiv, evaluarea este obiectivă cînd procedura de evaluare se implementeaza la nivel de subdiviziune în special și la nivel de autoritate în general.
		3.Se propune ca la pct.27 al art.II din proiectul legii pentru modificarea unor acte normative, să fie stabilite exhaustiv condiții, criterii, inclusiv valoarea ajutorului material acordat. Prin hotărârea Curții Constituționale nr.6 din	**3. Se acceptă parțial.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins:

		03.03.2016, Înalta Curte a stabilit că, legea nu trebuie să lase la libera opţiune a angajatorului sau a autorităţii publice decizia de a suspenda sau nu unilateral raporturile de serviciu fără a fi stabilite condiţii, modalităţi şi criterii clare şi precise (a se vedea mutatis mutandis hotărârea CEDO Milojević şi alţii v. Serbia din 30 ianuarie 2016). În redacţia actuală, Legea lasă la libera opţiune a angajatorului stabilirea condiţiilor, criteriilor, inclusiv valoarea ajutorului material, ceea ce ulterior poate fi declarată neconstituţional prevederea respectivă, inclusiv constatarea faptului de discriminare directă a persoanelor fie aflate în situaţii similare prin acordarea ajutorului material în mărimi diferite, fie prin refuzul de a acorda ajutorul material.	„ (1) Funcţionarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluţionării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condiţiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.”.
		4. Se propune revizuirea pct.36 al art.II din proiectul legii pentru modificarea unor acte normative, din considerentul că, în redacţia actuală aplicarea sancţiunii disciplinare de „retrogradarea în funcţie” nu-şi va atinge scopul, deoarece conducătorul poate restabili angajatul în ziua imediat următoare aplicării sancţiunii disciplinare. Astfel se propune, ca art. 60 să fie completat cu alin. (2^1) cu următorul cuprins: „ 2^1 . Funcţionarul public căruia i s-a aplicat sancţiune disciplinară prevăzută la art. 58 lit. h poate fi promovat în funcţie potrivit dispoziţiilor prezentei legi, dar nu mai devreme de 6 luni de la aplicarea sancţiunii disciplinare”.	**4.Se acceptă parţial.** Art. 60 se completează cu alin. (2^1) cu următorul cuprins: „(2^1) Funcţionarul public căruia i s-a aplicat sancţiune disciplinară prevăzută la art. 58 lit. h) poate fi restabilit în funcţia şi/sau în gradul de calificare anterior deţinute la decizia conducătorului autorităţii publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la aplicarea sancţiunii disciplinare.”.
		5. Se propune, ca la lit.a) a pct. 37 al art.II să fie exclus textul „la decizia conducătorului autorităţii publice,” considerăm inutilă expunerea în redacţie nouă a art.63 alin.(4) din Legea nr.158/2008 prin includerea sintagmei „la decizia conducătorului autorităţii publice” or, potrivit prevederilor art.88 alin.(1) lit.c) din Codului muncii „ o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcţie) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia)” drept urmare potrivit prevederilor generale, angajatorul este obligat să propună un alt loc de muncă.	**5. Nu se acceptă.** Norma propusă nu contravine prevederilor Codului muncii, dar dă dreptul conducătorului de a propune o funcţie salariatului care corespune cerinţelor de a fi numit în funcţia respectivă, să aleagă cel mai potrivit funcţionar pentru îndeplinirea atribuţiilor conform fişei postului şi a cerinţelor faţă de titularul acesteia.

		6. După textul „cel puțin 3 evaluări în" de la lit.d) a pct.38 al art.II din proiectul legii pentru modificarea unor acte normative, se propune completarea cu textul „aceeași sau", deoarece în redacția actuală funcționarul public care deține aceeași funcție nu va putea fi destituit în funcția publică. **7.** Reieșind din cele expuse supra, Inspectoratul General al Poliției nu susține redacția art.I din proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice), (număr unic 995/CS/2023), în condițiile în care acesta contravine Constituției Republicii Moldova și tratatelor internaționale incidente speței, la care Republica Moldova este parte, totodată intervine cu unele propuneri referitor la art.II.	**6. Se acceptă.** La art. 64 alin. (1) se completează cu lit. d^1) cu următorul cuprins: „ d^1) în cazul obținerii calificativului de evaluare "nesatisfăcător" la cel puțin 3 evaluări în aceeași sau diferite funcții publice pe parcursul ultimilor 3 ani de activitate;". **7.Se ia act.**
4.	**I.P. Agenția de Investiții (aviz nr. 11 – 360 din 17.11.2023)**	Comunică despre lipsa de obiecții și propuneri.	**Se ia act.**
5.	**I.P.Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare (aviz nr. 261 din 22 noiembrie 2023)**	Comunică despre lipsa de obiecții și propuneri.	**Se ia act.**
6.	**I.P. Agenția de Guvernare Electronică (aviz nr.3007 – 253 din 22.11.2023)**	**1.** Constatăm faptul că norma de la Art.I, prin care art.118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 se completează cu alin.(4^1), urmează să se aplice tuturor categoriilor de angajați, nu doar persoanelor numite în funcție publică. Prin urmare, considerăm amendamentul respectiv ar trebui să fie exclus, deoarece nu se încadrează în obiectul de reglementare al acestei inițiative legislative, care, potrivit, denumirii proiectului de lege are drept scop actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice. Totodată, dacă autorul proiectului dorește includerea unor reglementări noi în ceea ce privește zilele concediului de odihnă anual nefolosite ale funcționarilor publici, acestea ar putea fi introduse nemijlocit în Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, și vor avea caracter special în raport cu	**1.Se acceptă parțial.** La art. II, pct. 1 va avea următorul cuprins: „ (4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani

		normele generale din Codul muncii. Alternativ, recomandăm modificarea denumirii proiectului de lege, astfel încât acesta să prevadă cu claritate obiectul de reglementare care nu se referă doar la actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice. Totodată, dacă autorul insistă cu privire la menținerea în proiectul de lege a normei de modificare a art.118 din Codul muncii, considerăm oportun să menționăm că, în condițiile art.5 alin.(3) din Legea nr.245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, proiectul de lege urmează a fi coordonat cu Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, avizul căreia ar trebui să însoțească proiectul până la adoptare.	începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.”.. Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse”.
		2. Cu referire la **Art.II pct.12 lit.a)**, prin care art.13 alin.(1) din Legea nr.158/2008 se expune într-o nouă redacție, atragem atenția că, prin Hotărârea Guvernului nr.681/2020 a fost aprobat ***Conceptul Sistemului informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” (SIA REA) pentru sectorul bugetar***, a cărui implementare este obligatorie începând cu 1 iulie 2022 pentru	**2. Nu se acceptă.** La moment integrarea SIA EMRU în SIA REA este în proces de pilotare. Necesitatea descrierii în lege a procesului

		toate entitățile bugetare (autoritățile/instituțiile publice finanțate integral din bugetul de stat sau din bugetele locale). Scopul principal al SIA REA reprezintă asigurarea unei evidențe unitare despre angajați și angajatori în sectorul bugetar, inclusiv evidența și monitorizarea datelor cu privire la salarizarea în sectorul bugetar. Unul dintre obiectivele principale ale SIA REA îl constituie oferirea instrumentelor automatizate de evidență a raporturilor de muncă pentru angajatori, angajați, autoritățile statului, care vor contribui la simplificarea proceselor de prezentare, extragere, eliberare, păstrare, monitorizare a informațiilor aferente raporturilor de muncă. Conform pct.17 din ***Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030 (SRAP 2023-2030)***, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.126/2023, funcționalitățile SIA REA urmează a fi analizate suplimentar de către actorii relevanți din prisma extinderii acestora pentru a permite utilizarea acestuia drept un instrument modern de gestionare a resurselor umane, care prevede digitalizarea proceselor privind angajarea personalului, dezvoltarea profesională, evaluarea performanțelor, răspunderea disciplinară etc. Subsecvent, Capitolul „OBIECTIVE ȘI DIRECȚII PRIORITARE" din aceeași Strategie stabilește ca obiectiv la ***Activitatea 1.4*** *„Elaborarea, pilotarea și implementarea unui Sistem informațional automatizat de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (SIA EMRU), utilizând tehnologiile moderne informatice și de comunicare."* cu Indicatori de monitorizare (output) care se referă inclusiv la „Rata de acoperire a SIA EMRU a resurselor umane din administrația publică centrală și locală" și „Ponderea autorităților publice care utilizează SIA EMRU, dezagregat în administrația publică centrală și administrația publică locală". Prin urmare, obiectivele și funcționalitățile viitorului sistem și datele care urmează a fi prelucrate în sistem descrise la pct.165-170 din Strategie sunt similare cu cele ale sistemului/sub-sistemului informațional privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici descrise în prezentul proiect de hotărâre, or, în situația respectivă nu se asigură respectarea unuia dintre obiectivele viitorului SIA EMRU de evitare a duplicării datelor privind raporturile de muncă în evidențe paralele (a se vedea pct.168 din Strategie). Prin urmare, în scopul respectării normelor indicate supra, dar și a utilizării corespunzătoare a noțiunilor aferente cadrului normativ din domeniul informatizării și al resurselor informaționale de stat, propunem expunerea **art.13 alin.(1) din Legea nr.158/2008** în următoarea redacție:	reieșind din propunerea expusă, considerăm inoportună.

		„(1) Evidența la nivel național a funcțiilor publice și a funcționarilor publici se realizează prin intermediul Sistemului informațional privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici din cadrul Sistemului informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților". Modalitatea de integrare a Sistemului informațional privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici în cadrul Sistemului informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților" se stabilește de către Guvern.". **3.** În vederea corelării normelor proiectului de lege cu noțiunile utilizate în Regulamentul cu privire la site-urile web oficiale ale autorităților și instituțiilor publice și la cerințele minime privind profilurile de socializare ale acestora, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.728/2023, la **Art.II pct.20 lit.a)**, care expune art.29 alin.(3) din Legea nr.158/2008 cu un nou cuprins, cuvintele „pe paginile oficiale din rețelele sociale" și „pagina oficială din rețelele sociale" se vor substitui cu cuvintele *„pe profilurile de socializare ale autorităților publice create pe rețelele de socializare"* și, respectiv, *„profil de socializare creat pe o rețea de socializare".*	**3. Se acceptă.** La art. 29: alin. (3) va avea următorul cuprins: „(3) Condiţiile de desfăşurare a concursului se publică pe portalul guvernamental al funcţiilor publice pentru ocuparea cărora autorităţile publice organizează concurs, pe pagina web oficială şi, după caz, ***pe profilurile de socializare create pe reţelele de socializare*** ale autorităţii publice care a iniţiat concursul. În cazul în care autorităţile publice locale nu dispun de pagină web oficială sau ***profilul de socializare creat pe o reţea de socializare***, afişează condiţiile de desfăşurare a concursului pe panoul informaţional de la sediul autorităţii publice respective, într-un loc vizibil şi accesibil publicului.
7.	**Avocatul Poporului Ombudsman (aviz nr.04-3/65-2845 din 23.11.2023)**	**1.** Art. I - Art. 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 se completează cu alin. (4^1) cu următorul cuprins: „ (4^1) Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia. Angajatorul este obligat să solicite semestrial în scris utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către angajat, în baza unui grafic stabilit.". Norma introdusă contravine altor norme juridice din Codul	**1.Nu se acceptă.** Modificările propuse la CM, prezintă relevanță directă Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Astfel, art. 7 din Directiva 2003/88/CE statuează că statele membre iau măsurile

		Muncii. Art. 9 alin. (1^1) susține că salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin prezentul cod. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă. De asemenea, art. 112 alin. (1)-(2) prescrie că dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă. În conjunctura dată conceptul stingerii zilelor de concediu neutilizate este inadmisibil, pentru a nu deveni o pârghie la dispoziția angajatorilor în limitarea angajatului în utilizarea concediului și a salariatului în nevalorificarea dreptului la concediu. Ambele situații neglijează regulile de securitate și sănătate în muncă, motiv pentru care dezagreăm cuprinsul art. 4^1 la art. 118 din Codul Muncii.	necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale, iar perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. De asemenea, considerentul (5) al Preambulului Directivei UE precizează că toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate. Astfel, actul UE stabilește dreptul fundamental al lucrătorilor la odihnă și perioada minimă garantată a concediului de odihnă, lăsînd la discreția statelor membre reglementarea altor aspecte aferente acordării acestuia, iar dreptul intern al statelor trebuie să fie clar și precis, iar aplicarea să fie previzibilă. În context, și pct. 5.1 vii) din Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor "Revizuirea Directivei privind timpul de lucru" statuează că acumularea nelimitată de zile de concediu ar părea să depășească ceea ce

			este solicitat să se realizeze prin obiectivele Directivei 2003/88/CE. Mai mult, conform aceleași Comunicări UE cea mai bună soluție avută în vedere pentru modificarea Directivei UE este clarificarea dreptului statelor membre de a stabili limite corespunzătoare pentru acumularea drepturilor la concediu anual plătit de-a lungul mai multor ani succesivi, atunci când se depășește numărul de săptămâni necesare pentru a realiza obiectivele directivei privind perioadele minime de repaus și recuperare. Totodată, examinând bunele practici ale statelor membre, se constată că marea majoritate a statelor membre stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit oferit de directivă la expirarea unei perioade de referință sau a unei perioade de report (art. 145, alin. (6) din Codul Muncii al României stabilește durata de perioadei de referință de 18 luni). Astfel, la stabilirea perioadei de referință pentru pierderea dreptului la concediu anual este important a se lua în considerare jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene care a arătat, în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexate C-350/06 şi C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund şi Stringer şi alții împotriva Her Majesty's Revenue and Customs, că dreptul la concediul anual plătit nu trebuie să se

			stingă la expirarea perioadei de referinţă şi/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul naţional, atunci când lucrătorul s-a aflat în concediu medical întreaga perioadă de referinţă sau o parte a acesteia şi incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să îşi exercite dreptul la concediul anual plătit. Prin urmare, dreptul la concediul de odihnă se poate stinge la sfârşitul perioadei de report numai dacă salariatul a refuzat să îşi ia concediu, în pofida iniţiativei angajatorului de a i-l oferi, per a contrario, dreptul la concediu nu se poate stinge la sfârşitul perioadei de report dacă angajatorul nu a acordat salariatului concediul de odihnă la care acesta era îndreptăţit. Respectiv, La art. II, pct. 1 din proiect va avea următorul cuprins: „ (4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.”.

			Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.".. Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse".
		2. Art. II pct. 8 propune completarea art. 8 din Legea nr. 158/2008 cu alin. (9) „În calitate de președinte și membru al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior nu poate fi numită o persoană cu funcție de demnitate publică." Totuși, se cer și unele excepții, cum este cazul Oficiului Avocatului Poporului. Funcția de secretar general al Oficiului cade sub incidența art. 8 alin. (2) lit. d) din Legea nr. 158/2008, fiind o funcție publică de conducere de nivel superior. Alte funcții de același nivel nu sunt prevăzute în statele de personal ale Oficiului, care ar putea fi membri ai comisiei. Astfel, se conturează situația: comisia de concurs pentru o funcție publică de conducere de nivel superior este compusă din președinte și membri	**2. Se acceptă.** Art. 8 se completează cu alineatul (9) cu următorul cuprins: „ (9) În calitate de președinte și membru al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior nu poate fi numită o persoană cu funcție de demnitate publică, cu excepția Comisiilor de concurs instituite în condițiile alin.(8)".

		ce deţin funcţii publice de conducere, în timp ce atât condiţiile de accedere, cât şi atribuţiile diferă. Este clar raţionamentul care a stat la baza noii prevederi. Influenţa politică într-adevăr nu trebuie să fie factorul determinant în desemnarea câştigătorului unui concurs public. Subliniem că Avocatul Poporului şi adjuncţii lui au interdicţia de a desfăşura activitate politică şi de a face parte dintr-un partid politic, stabilită în art. 10 alin. (2) din Legea cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsman) nr. 52/2014. Respectiv, nu există nici un risc de manifestare a preferinţelor politice de către Avocatul Poporului (persoană cu funcţie de demnitate publică) în calitatea lui de preşedinte sau membru al comisiei de concurs pentru funcţia publică de conducere de nivel superior. Considerăm că este cazul instituirii unei prevederi derogatorii de la alin. (9) pentru autorităţile/instituţiile publice în care aplicarea lui este imposibilă.	
		3. Art. II pct. 18 - la art. 27 alin. (1), lit. g) textul „ f)" se va substitui cu textul „d)". Altfel spus, dacă funcţionarul public obţine calificativul „nesatisfăcător" la evaluarea semestrială a performanţelor profesionale, transferul lui într-o funcţie publică inferioară este imposibil, intervine destituirea, acesta nu mai poate candida la altă funcţie publică în decurs de 5 ani. În primul rând, termenul de 5 ani este exagerat de extins pentru îmbunătăţirea performanţelor profesionale, echivalând, în unele cazuri, cu durata studiilor universitare fără frecvenţă. Constituţia Republicii Moldova îi asigură oricărui cetăţean accesul la o funcţie publică. Orice limitare în timp, vădit încalcă acest drept. În al doilea rând, măsura este una disproporţionată în raport cu scopul urmărit (dacă se urmăreşte asigurarea autorităţii/instituţiei publice cu funcţionari competenţi), mai ales că autorităţile/instituţiile publice se confruntă constant cu un flux masiv de cadre. Exprimăm dezacordul cu conţinutul pct. 18 din proiect.	**3. Se acceptă parţial.** La art. 27 alin. (1), lit. g) textul „lit. a), b) şi f)" se substituie cu textul „ lit. a) şi b), inclusiv din funcţia publică cu statut special.
		4. Art. II Pct. 23 - la art. 34 alin. (5) se completează cu o propoziţie nouă, cu următorul cuprins: „La nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcţionarii publici sunt evaluaţi cu unul din calificativele de evaluare „bine" şi „foarte bine." Conform art. 34 alin. (1) din Legea nr. 158/2008, evaluarea performanţelor profesionale ale funcţionarului public se realizează prin compararea rezultatelor obţinute în perioada evaluată cu obiectivele stabilite, în baza criteriilor de evaluare. Alin. (7) lit. a) stabileşte că rezultatele evaluării	**4.Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		performanţelor profesionale ale funcţionarului public se iau în considerare la luarea deciziilor cu privire la acordarea sporului pentru performanţă. Deducem că sporul pentru performanţă este o măsură stimulatorie pentru îndeplinirea obiectivelor individuale de către funcţionarul public şi se răsfrânge pozitiv asupra prestigiului autorităţii/instituţiei publice. Rezultatele procesului de evaluare nu pot fi previzibile, întrucât nu depind de evaluatori, ci de străduinţa celor evaluaţi. Ele au la bază principiul obiectivităţii, adică factorii implicaţi în procesul de evaluare trebuie să ia decizii, în mod imparţial, în baza argumentelor şi faptelor concrete, după cu prescrie Regulamentul cu privire la evaluarea performanţelor profesionale ale funcţionarului public în pct. 4 lit. (a). Evident că nu putem vorbi de imparţialitate atunci când evaluatorul din start cunoaşte că doar 75% din funcţionarii publici trebuie evaluaţi cu unul din calificativele „bine" şi „foarte bine". În mod automat 25% din funcţionarii publici ai unei autorităţi/instituţii publice trebuie evaluaţi cu celelalte calificative rămase - „satisfăcător" şi „nesatisfăcător" - şi trebuie lipsiţi de sporul pentru performanţă pentru o perioadă de 6 luni, paralel încălcându-se şi principiul respectării demnităţii. Măsura instituită este una total demotivantă şi nu va aduce plusvaloare funcţiei şi serviciului public. Exprimăm dezacordul cu operarea unei completării de la pct. 23 lit. b) din proiect. **5.** Art. II pct. 27 - art. 42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Funcţionarului public i se poate acorda, la cerere, ajutor material în vederea soluţionării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condiţiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv.". Aici propunem detalierea modalităţii de acordare a ajutorului material, cazurilor concrete de acordare, mărimii ajutorului material, decidentului în acordarea ajutorului material (fie angajatorul, fie o comisie dispusă de acesta), precum şi alte aspecte practice care pot surveni la implementarea normei date. Sugerăm desfăşurarea conţinutului alin. (1) din art. 42 propus în proiect.	**5. Se acceptă parţial.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Funcţionarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluţionării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condiţiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.".

		6. Art. II pct. 35 - la art. 59 alin. (2) textul „Sancţiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data săvârşirii abaterii" se substituie cu textul „Sancţiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 12 luni de la data săvârşirii abaterii". Extinderea termenului nu este argumentată în nota informativă şi, fiind o măsură de stat regresivă, impune revizuirea ei.	**6. Nu se acceptă.** Propunerea respectivă a intervenit ca urmare a raportului SIGMA privind „Administraţia publică în Republica Moldova", raport care analizează în mod cuprinzător progresele înregistrate de Republica Moldova în ceea ce priveşte reforme în domeniul administraţiei publice în 2023 în conformitate cu Principiile Administraţiei Publice. Nota informativă a fost revizuită.
		7. Art. II pct. 40 - Se completează cu un alineat nou 65^1 cu următorul cuprins: „Articolul 65^1. Corpul de rezervă al funcţionarilor publici (1) Corpul de rezervă al funcţionarilor publici este format din funcţionarii publici care au fost eliberaţi din funcţia publică în condiţiile art. 63 alin. (1) lit. a), b), art.65 şi este gestionat de Cancelaria de Stat, în modul stabilit de Guvern.". Propunem ca în corpul de rezervă al funcţionarilor publici să fie incluşi şi cei vizaţi în situaţia din art. 63 alin. (1) lit. c) - autoritatea publică îşi reduce efectivul de personal sau lichidează funcţia publică, ca urmare a intrării în vigoare a statului de personal în care nu se mai regăseşte funcţia ocupată de funcţionarul public respectiv.	**7.Se acceptă.** La art. 65^1 alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Corpul de rezervă al funcţionarilor publici este format din funcţionarii publici care au fost eliberaţi din funcţia publică în condiţiile art. 63 alin. (1) lit. a)-d), h), art.65 şi este gestionat de Cancelaria de Stat, în modul stabilit de Guvern."
		8.Adiţional modificărilor propuse prin proiectul de lege, prezentăm şi altele pe care le considerăm relevante exercitării funcţiei publice. - art. 60 din Legea nr. 158/2008 prevede termenul de acţiune şi contestarea sancţiunii disciplinare. Sugerăm introducerea unui alineat privind încetarea efectelor juridice ale sancţiunii disciplinare în cazul angajării salariatului într-o altă entitate. Argumentarea constă în lipsa legăturii de cauzalitate între entitatea la care s-a angajat funcţionarul şi sancţiunea disciplinară aplicată în cadrul entităţii anterioare. Legea nu reglementează asemenea situaţii, iar aplicările neuniforme ale legii, lipsesc funcţionarul de stimulări de care ar putea beneficia la noul loc de muncă;	**8.Nu se acceptă.** Pentru a accede într-o funcţie publică, conform art. 27, una din cerinţe este că în ultimii 5 ani nu a fost destituită dintr-o funcţie publică conform art. 64 alin. (1) lit. a), b) şi f) sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare. Respectiv, nu se consideră necesar completarea cu un alineat separat.
		9. în baza art. 11 alin. (3) Cancelaria de Stat coordonează realizarea managementului funcţiei publice şi al funcţionarilor publici în cadrul	**9. Nu se acceptă.**

		autorităților publice prevăzute în anexa nr. 1, în modul stabilit de Guvern. Propunem completarea alin. (3) cu sintagma „cu excepția intervențiilor care pot afecta independența instituțională". În sistemul organelor statale există instituții/autorități publice autonome, cărora legea le garantează independență instituțională, decizională etc. Respectiv, orice influență de genul coordonării politicii de personal este inadmisibilă. **10.** Art. 59 susține că aplicarea sancțiunilor disciplinare (3) Sancțiunea disciplinară, cu excepția celei specificate la art. 58 lit. a), nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea echitabilă a funcționarului public de către comisia de disciplină, în termen de cel mult o lună de la data constatării abaterii. Venim cu ideea excluderii sintagmei „cu excepția celei specificate la art. 58 lit. a)". Indiferent de sancțiunea disciplinară aplicată, orice faptă presupusă a fi încălcare urmează a fi cercetată în prealabil, iar funcționarului trebuie să i se asigure dreptul la replică. Explicațiile funcționarului sunt cu atât mai importante, cu cât ar putea determina chiar și evitarea aplicării sancțiunii, dacă sunt fondate și aduc claritate.	Elaborarea, promovarea, coordonarea, monitorizarea și evaluarea implementării politicii statului și a procedurilor de personal sunt de competența Guvernului și sunt realizate de către Cancelaria de Stat. **10. Nu se acceptă.** Potrivit art. 208 din Codul muncii, pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces- verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. Totată, în funcție de gravitatea faptei comise de salariat, ***angajatorul este în drept*** să organizeze și o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăși o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.
8.	**Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (aviz nr.02/1-126 din 21.22.2023)**	Consideră că art. I din proiect (modificările propuse la Codul muncii) contravin Convenției organizației Internaționale a Muncii nr. 132 din 24.06.1970 (Geneva) cu privire la concediile anuale remunerate, ratificate de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26.09.1997, în vigoare pentru Republica Moldova din 27.01.1999.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la CM, prezintă relevanță directă Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

			Astfel, art. 7 din Directiva 2003/88/CE statuează că statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale, iar perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. De asemenea, considerentul (5) al Preambulului Directivei UE precizează că toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate. Astfel, actul UE stabilește dreptul fundamental al lucrătorilor la odihnă și perioada minimă garantată a concediului de odihnă, lăsînd la discreția statelor membre reglementarea altor aspecte aferente acordării acestuia, iar dreptul intern al statelor trebuie să fie clar și precis, iar aplicarea să fie previzibilă. În context, și pct. 5.1 vii) din Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor "Revizuirea Directivei privind timpul de lucru" statuează că

			acumularea nelimitată de zile de concediu ar părea să depășească ceea ce este solicitat să se realizeze prin obiectivele Directivei 2003/88/CE. Mai mult, conform aceleași Comunicări UE cea mai bună soluție avută în vedere pentru modificarea Directivei UE este clarificarea dreptului statelor membre de a stabili limite corespunzătoare pentru acumularea drepturilor la concediu anual plătit de-a lungul mai multor ani succesivi, atunci când se depășește numărul de săptămâni necesare pentru a realiza obiectivele directivei privind perioadele minime de repaus și recuperare. Totodată, examinând bunele practici ale statelor membre, se constată că marea majoritate a statelor membre stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit oferit de directivă la expirarea unei perioade de referință sau a unei perioade de report (art. 145, alin. (6) din Codul Muncii al României stabilește durata de perioadei de referință de 18 luni). Astfel, la stabilirea perioadei de referință pentru pierderea dreptului la concediu anual este important a se lua în considerare jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene care a arătat, în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer și alții împotriva Her Majesty's

			Revenue and Customs, că dreptul la concediul anual plătit nu trebuie să se stingă la expirarea perioadei de referinţă şi/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul naţional, atunci când lucrătorul s-a aflat în concediu medical întreaga perioadă de referinţă sau o parte a acesteia şi incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să îşi exercite dreptul la concediul anual plătit. Prin urmare, dreptul la concediul de odihnă se poate stinge la sfârşitul perioadei de report numai dacă salariatul a refuzat să îşi ia concediu, în pofida iniţiativei angajatorului de a i-l oferi, per a contrario, dreptul la concediu nu se poate stinge la sfârşitul perioadei de report dacă angajatorul nu a acordat salariatului concediul de odihnă la care acesta era îndreptăţit. Respectiv, La art. II, pct. 1 din proiect va avea următorul cuprins: „ (4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual

			nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.”.. Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse”.
9.	**Consiliul Superior al Magistraturii (aviz nr.4010 din 22.11.2023)**	Consiliul superior a1 Magistraturii a examinat demersul cancelariei de stat privind aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (numărul unic 995/CS/2023). Conform notei informative prezentate, la 23 iunie 2022, Uniunea Europeană (UE) a acordat Republicii Moldova statutul de țară candidată în temeiul angajamentului de a realiza reforme structurale, subliniind necesitatea unor reforme în domeniul administrației publice (în continuare RAP) Și al managementului finanțelor publice (în continuare MFP).	

		Prin urmare, la data de 24 octombrie 2023 a fost prezentat raportul SIGMA privind „Administrația publică în Republica Moldova", care analizează în mod cuprinzător progresele înregistrate de Republica Moldova în ceea ce privește RAP și MFP în 2023 în conformitate cu Principiile Administrației Publice. Fiecare principiu a fost analizat in raportul SIGMA, și în consecință au fost înaintate câteva recomandări Guvernului, pe termen scurt și pe termen mediu in dependență de valorile totale ale indicatorului pentru 2023. Totodată s-a precizat că Cancelaria de Stat a organizat un Atelier de lucru privind îmbunătățirea managementului funcției publice, în scopul identificării procedurilor în aplicarea legislației aferente managementului funcției publice și al funcționarilor publici șii generarea soluliilor de depășire a acestora. Un alt scop al proiectului-sporirea atractivității funcției publice și atragerii în serviciul public a celor mai performanți specialiști. Pentru toate argumentele relatate a apărut necesitatea elaborării proiectului de lege, în final o dată cu aprobarea proiectului de lege, să fie atinse prioritățile Guvernului, și anume: - Integrarea abordărilor moderne în sistemul național privind nanagementul funcției publice și al funcționarilor publici, bazate pe standardele europene; -Digitalizarea proceselor operaționale aferente managementului funcției publice; - Sporirea calității managementului de nivel superior; - Dezvoltarea sistemului de accedre și evoluție în cariera funcționarilor publici, inclusiv crearea rezervei de resurse umane în administrația publică profesionalizarea funcționarilor publici în contextul realizării optime a sarcinilor in procesul aderării țării noastre la Uniunea Europeana. Conex, în scopul responsabilizării angajatorului și a salarialilor privind acordarea și utilizarea concediilor de odihnă anual, proiectul conține prevederi privind modificarea unor norme din Codul muncii al Republicii Moldova. Consiliul Superior al Magistraturii susține proiectul de lege, privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice (numărul unic 995/CS/2023) elaborat de Cancelaria de Stat, și intervine cu unele propuneri de care urmează să se țină cont la definitivarea proiectului de lege, precum urmează: **1.** Potrivit proiectului noțiunea „ funcționar public„ definită prin dispoziția art.2 din Legea nr.158/2008; „persoană fizică numită, în condițiile prezentei legi, într-o funcție publică„ este completată cu o nouă dispoziție după cum	**1.Nu se acceptă.** Potrivit pct. 40 din proiect prin care se completează cu un articol nou $65^{1,}$ prin

		urmează": „Persoana care a fost eliberată din funcția publică si se adaugă corpul de rezervă al funcționarilor al funcționarilor publici și își păstrează calitatea de funcționar public". În opinia Consiliul Superior al Magistraturii prevederile; „Persoana care afost eliberată din funcțiaia publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici îsi păstrează calitatea de funcționar public, urmează a fi incluse la alt capitol, (garanțiile funcționarului public) și nu la „noțiuni de bază„. Succesiv, urmează de stabilit care este termenul în care persoana eliberată se află în corpul de rezervă. Or, acest termen nu poate fi nelimitat.	care se reglementează situațiile cînd un funcțioanr public rămîne în rezervă.
		2. Potrivit proiectului noua redacție a lit. c^1) alin. (3) art.4 Legea nr.158/2008 va avea următorul cuprins: „personalului angajat care nu desfășoară activități ce implică exercitarea prerogativelor de putere publică, indiferent de durata contractului, regimul de muncă, sursa de finanțare„ Consiliul Superior al Magistraturii consideră că noua redacție a lit. c^1) ar contravine prevederilor art.1 din Lege prin care sunt reglementate obiectul și scopul legii. Potrivit acestor prevederi -(1) Prezenta lege reglementează regimul general al funcției publice, statutul funcționarului public, raporturile juridice dintre funcționarii publici și autoritățlile publice (in cele ce urmează, - raporturi de serviciu), precum și alte raporturi ce decurg din acestea. -(2) Scopul prezentei legi constă în asigurarea realizării unui serviciu public stabil, profesionist, imparțial, transparent și eficient în interesul societătii și al statului. Consecutiv, aceste prevederi ar contravine și unor noțiuni definite prin dispoziția art.2 din Lege, în special noțiunilor: -serviciu public - activitate de interes public, organizată, și desfășurată de către o autoritate publică; -Funcția publică - ansamblul atribuțiilor și obligaliilor stabilite în temeiul legii în scopul realizării prerogativelor de putere publică; -funcționar public - persoană fizică numită, în condițiile prezentei legi, într-o funcție publică; (în redacția din proiect: o persoană fizică, numită, in condițiile prezentei legi, într-o functie publică. Persoana care a fost eliberată din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici își păstrează calitatea de de funcționar public„).	**2. Se acceptă**. Se exclude propunerile de modificare a lit. c^1).
		3. Potrivit proiectului alin. (5) art. 34 din Legea nr.158/2008 se va completa cu o propozilie nouă, cu urmatorul cuprins „La nivel de autoritate publică, pentru	**3. Se acceptă.**

		fiecare perioadă evaluate, cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare„ bine„ și „foarte bine„. În opinia Consiliului Superior al Magistraturii aceste prevederi, impun limitari în procesul decizional al membrilor comisiei de evaluare la capitolul evaluarea performanțelor profesionale a funcționarilor publici din cadrul unei institulii. Prin urmare, stabilirea unor limite de atribuire a calificativelor „bine„ și „foarte bine„, va impiedica unui proces de evaluare, care are drept scop estimarea obiectivă a rezultatelor individuale obținute, avind la baza sarcinile și atribuțiile de serviciu, precum și prioritățile la nivel de subdiviziune/autoritate publică. Respectiv, calificativele atribuite se află în dependență de cauză cu aceste rezultate, iar limitele stabilite prin lege în final pot genera diminuarea rezultatelor.	Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.
		4. Potrivit proiectului la art.45 alin. (4) lit. a) se propune de completat cu textul „precum și deține o funcție publică de conducere„. Urmare a acestor propuneri dispoziția lit. a) va avea următorul conținut : Funcționarul public poate fi promovat într-o funcție publică de nivel superior dacă a obținut in urma evaluării performanțelor profesionale calificativul "foarte bine" la ultimele 2 evaluări semestriale sau calificativul „bine" la ultimele 4 evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27, precam și deține o funcție publică de conducere. În opinia Consiliului dispoziția: „precum și deține o funcție publică de conducere„ contravin prevederilor art.14 din Legea nr.l 58/2008, care reglementează drepturile generale ale funcționarului public, inclusiv: să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în funcția publică, la procesul de dezvoltare profesională continuă și la promovarea în funcție (lit.g) Corespunzător, aceste prevederi pot duce la un blocaj la desfășurarea concursurilor pentru promovarea într-o funcție publică de nivel superior, în caz de lipsă a candidaților care deține funcție publică de conducere, ori de nedorința acestora să participe la concurs pentru ocuparea funcție publice de nivel superior.	**4. Se acceptă parțial.** La art. 45 alin. (4) se completează cu lit. a^1) cu următorul cuprins: „a^1) într-o funcție publică de conducere de nivel superior, în condițiile prevăzute la lit.a) și deține o funcție publică de conducere;".
		5. Potrivit proiectului se propune completarea Capitolului II Secțiunea 3 cu unități noi.	**5. Se acceptă.** Eroarea tehnică a fost eliminată.

		La acest capitol, în proiect s-a produs o eroare, corect fiind Capitolul II secțiunea 2, ori în acest capitol lipsește secțiunea 3. În circumstanțele expuse, Consiliul Superior al Magistraturii consideră oportun de a susține proiectul privind modificarea unor acte normative elaborat de Cancelaria de Stat, cu propunerile menționate.	
10.	**Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice din Republica Molodva (aviz nr.01-1/148 din 21.11.2023)**	Federtația SINDASP, în calitatea sa de centru sindical național - ramural, care reprezintă membrii de sindicat - funcționari publici din cadrul Casei Naționale de Asigurdri Sociale, Serviciului Fiscal de Stat, Serviciului Vamal, Inspectoratului Național de Probațiune, consiliilor raionale, primariilor, direcțiilor de asistență socială și de finanțe din teritorii, altor autorități și instituții publice, din perspectiva îmbunătățirii sistemului de management și sporirii atractivității funcției publice, menționează că intențiile de modificare a Legii nr.158 / 2008 cu privire la funcția publică şi statutul funcționarului public, care se conțin în documentul propus pentru avizare sunt, în mare parte, binevenite și de apreciat la justa lor valoare. 1.În același timp, sub aspectul atingerii evidente a drepturilor și intereselor unor membri de sindicat - funcționari publici dintr-un șir de autorități și instituții publice, propunerea de completar e a art.118 din Codul muncii cu alin.4^1 cu referire la stingerea zilelor de concediu anual nefolosit din motive imputabile acestora după expirarea termenului de 2 ani, contravine logicii juridice, sociale și morale. Respectiv, Federalia SINDASP solicită retragerea propunerii de completare a art. 118 din Codul muncii în acest sens.	**1. Nu se acceptă.** Modificările propuse la CM, prezintă relevanță directă Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Astfel, art. 7 din Directiva 2003/88/CE statuează că statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale, iar perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. De asemenea, considerentul (5) al Preambulului Directivei UE precizează

			că toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate. Astfel, actul UE stabilește dreptul fundamental al lucrătorilor la odihnă și perioada minimă garantată a concediului de odihnă, lăsînd la discreția statelor membre reglementarea altor aspecte aferente acordării acestuia, iar dreptul intern al statelor trebuie să fie clar și precis, iar aplicarea să fie previzibilă. În context, și pct. 5.1 vii) din Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor "Revizuirea Directivei privind timpul de lucru" statuează că acumularea nelimitată de zile de concediu ar părea să depășească ceea ce este solicitat să se realizeze prin obiectivele Directivei 2003/88/CE. Mai mult, conform aceleași Comunicări UE cea mai bună soluție avută în vedere pentru modificarea Directivei UE este clarificarea dreptului statelor membre de a stabili limite corespunzătoare pentru acumularea drepturilor la concediu anual plătit de-a lungul mai multor ani succesivi, atunci când se depășește numărul de săptămâni necesare pentru a realiza obiectivele directivei privind

			perioadele minime de repaus și recuperare. Totodată, examinând bunele practici ale statelor membre, se constată că marea majoritate a statelor membre stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit oferit de directivă la expirarea unei perioade de referință sau a unei perioade de report (art. 145, alin. (6) din Codul Muncii al României stabilește durata de perioadei de referință de 18 luni). Astfel, la stabilirea perioadei de referință pentru pierderea dreptului la concediu anual este important a se lua în considerare jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene care a arătat, în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer și alții împotriva Her Majesty's Revenue and Customs, că dreptul la concediul anual plătit nu trebuie să se stingă la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național, atunci când lucrătorul s-a aflat în concediu medical întreaga perioadă de referință sau o parte a acesteia și incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit. Prin urmare, dreptul la concediul de odihnă se poate stinge la sfârșitul

			perioadei de report numai dacă salariatul a refuzat să îşi ia concediu, în pofida iniţiativei angajatorului de a i-l oferi, per a contrario, dreptul la concediu nu se poate stinge la sfârşitul perioadei de report dacă angajatorul nu a acordat salariatului concediul de odihnă la care acesta era îndreptăţit. Respectiv, La art. II , pct. 1 din proiect va avea următorul cuprins: „ (4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.”. Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum şi solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.”..

			Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse".
		2. De asemenea, în contextul inilțerii modificării Legii nr.158/ 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Federația SINDASP solicit luarea în considerare a urmatoarelor revendicări: La pct.24 din proiectul avizat a se exclude propunerea de completare alin . 5) din art.34, potrivit căreia "la nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare„bine" și„foarte bine". Este de neadmis și ilogic în același timp plafonarea numărului funcționarilor publici apreciați cu calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine", care, în consecință ar compromite definitiv aprecierea corectă a indicatorilor de performanță. Prin urmare, norma propusă ar lipsi 25 % din personal de dreptul de a pretinde la calificative de evaluare „bine" și „foarte bine", având abilitățile profesionale și caracteristicile comportamentale / atitudinile necesare funcționarului public pentru a îndeplini obiectivele, sarcinile de bază și atribuțiile de serviciu. Mai mult ca atât, materializarea propunerii în cauză și recunoașterea drept valabil „nivelul de performanță atins de angajat în exercitarea funcției definite" se va răsfrânfe negativ din punct de vedere atât moral, dar și material. Astfel, personalul, inclusiv funcționarul public, care la evaluarea performanțelor trimestriale/semestriale a obținut calificativele „nesatisfăcător" sau „satisfăcător", nu beneficiază de spor pentru performanță pentru perioada respectivă.	**2. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		De asemenea, premiul anual pentru rezultatele activității desfășurate nu se acordă salariaților care în cursul anului au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzitoare, apreciată de conducător, după caz, în urma evaluărilor lunare / trimestriale / anuale. Tot atât de grav ar fi ca „incompetența profesională" stabilită pe nedrept în una obținerii calificativului „nesatisfăcător" la evaluarea semestrială a performanțelor profesionale a funclionarului public se constituie temei de destituire din funcția publică. Din considerentele descrise, Federația SINDASP se expune categoric impotriva promovirii unei asemenea sugestii. **3.** La pct.27- din redacția art.42. alin. (1) a se exclude cuvintele „achitat din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv". Or, potrivit Legii nr.270/ 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, art. 21, economia formată la fondul de salarizare se utilizează exclusiv pentru plata premiilor unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și a zilelor de sărbătoare nelucrătoare. De altfel, în esență, prevederea în cauzul este în concordanță cu regulile eticii sociale și de o așteptare îndelungată a funcționarilor publici, care din anul 2019 au fost lipsiți de ajutorul material și care, în ultima instanță, ar avea un impact pozitiv și o motivare suplimentară. Doar că cheltuiala respectivă urmeaza a fi inclusă anual în bugetul unității. **4.** La pct.38 cu referință la art.64, alin (1), c) din proiect – după cuvintele „4 ore pe parcursul unei zile lucrătoare" se solicită completarea cu „fără a ține cont de pauza de masa în timpul zilei de muncă de 8 ore pe zi", analogic art. 86 din Codul muncii.	**3. Se acceptă parțial.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Funcționarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condițiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.". **4. Se acceptă parțial.** „f) absența repetată nemotivată de la serviciu timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă."
11.	**Casa Națională de Asigurări Sociale (aviz nr. 14443 din 23.11.2023)**	**1.**La Art. I din proiect, textul „Angajatorul este obligat să solicite semestrial în scris utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către angajat, în baza unui grafic stabilit." de substituit cu textul „Angajatul este obligat să solicite acordarea tuturor zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, iar în luna decembrie a fiecărui an angajatorul este	**1. Se acceptă parțial.** Propoziția 2-a va avea următorul cuprins: „Angajatorul semestrial informează sala riatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual

		obligat să informeze angajatul în scris despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite și termenul de expirare a acestora". Argumentare: Conform art. 116 din Codul Muncii, în vigoare de la 1 ianuarie 2024, concediile de odihnă anuale pentru anul următor pot fi programate de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților până la sfârșitul fiecărui an calendaristic, ținându-se cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Totodată, perioada și durata concediilor de odihnă anuale programate pot fi modificate la solicitarea salariatului, cu acordul angajatorului, ținând cont de funcționarea unității și necesitățile acesteia.	acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.".
		2.La Art.II din proiect: - textul „La art. 2 noțiunea de funcționar public va avea următorul cuprins: „funcționar public – persoană fizică numită, în condițiile legii, într-o funcție publică. Persoana care a fost eliberată din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici își păstrează calitatea de funcționar public." de exclus. Argumentare: Textul de la art. II din proiect propus pentru excludere este menționat la art. II, pct. 2 din proiect.	**2. Se acceptă.** Se exclude textul de la art. II din proiect, este menționat la art. II, pct. 2 din proiect.
		3. La pct. 2, este necesar de clarificat dacă funcționarul public aflat în corpul de rezervă este obligat să prezinte, în condițiile legii, declarația de avere și interese personale.	**3. Nu se acceptă.** Declarația de avere și interese personale se prezintă la angajare, nu este necesar depunerea acesteia în cazul aflării în corpul de rezervă.
		4. la punctul 23, lit. b) textul „La nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine" de exclus. Argumentare: Conform art. 5 din Legea nr. 158/2008 serviciul public se bazează pe principiile egalității și nondiscriminării legalității, profesionalismului, transparenței, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității și loialității. Totodată, evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public se realizează prin compararea rezultatelor obținute în perioada evaluată cu obiectivele individuale stabilite, în baza criteriilor de evaluare. Rezultatele evaluării performanțelor	**4. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		profesionale ale funcționarului public se iau în considerare la luarea deciziilor cu privire la: acordarea sporului pentru performanță; conferirea unui grad de calificare superior; promovarea într-o funcție publică de nivel superior; transferul într-o funcție publică de nivel inferior; destituirea din funcția publică. Astfel, redacția propusă de autor a normei juridice reiterate vine în contradicție cu principiul egalității și nondiscriminării legalității expuse însăși în actul normativ supus modificării deoarece constituie o discriminare prin prisma art.7, alin.(2), lit.d) din Legea nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității.	
		5. La punctul 26, alin. (3), lit. d), liniuțele 2 și 3, textul „cursuri de perfecționare profesională" de substituit cu textul „activități de perfecționare profesională".	**5. Se acceptă parțial.** La art. 37 alin. (3), lit. d), la liniuțele 2 și 3 din proiect, cuvîntul „cursuri" se substituie cu textul „ programe/cursuri".
		6. Punctul 27, de completat cu un alineat nou cu următorul conținut „Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern".	**6. Se acceptă.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Funcționarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale și de trai, în condițiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.".
		7. La punctul 29, lit. a) textul „la alin. (4) lit. a) se completează cu textul „ , precum și deține o funcție publică de conducere."" de substituit cu textul „la alin. (4) lit. a) va avea următorul cuprins „ a) într-o funcție publică de conducere de nivel superior dacă a obținut în urma evaluării performanțelor profesionale calificativul „foarte bine" la ultimele 2 evaluări semestriale sau calificativul „bine" la ultimele 4 evaluări semestriale și dacă îndeplinește	**7. Se acceptă parțial.** a^{1}) într-o funcție publică de conducere de nivel superior, în condițiile prevăzute la lit.a) și deține o funcție publică de conducere.

		condițiile prevăzute la art. 27, precum și deține o funcție publică de conducere."	
		8. La punctul 40 aferent alin.(2) din art.65[1] este necesar de clarificat dacă urmare părăsirii corpului de rezervă funcționarul public își pierde, în general calitatea/statutul de funcționar public.	**8. Se acceptă.** Potrivit art.65[1],alin. (2) va avea următorul cuprins: „(2) Funcționarii publici părăsesc corpul de rezervă în una din următoarele situații: a) după expirarea termenului de 2 ani de la data trecerii în corpul de rezervă; b) angajarea în baza unui contract de muncă pe o perioadă mai mare de 12 luni; c) refuzul de a ocupa funcția publică vacantă propusă; d) la cererea funcționarului public.".
		9. De completat cu un punct nou care va modifica art. 45 alin. (4) lit.b) din Legea nr. 158/2008 după cum urmează: „ textul „într-o funcție publică imediat superioară dacă a obținut calificativul „foarte bine" la ultima evaluare semestrială și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27" de substituit cu textul „într-o funcție publică superioară dacă a obținut calificativul „foarte bine" la o evaluare semestrială sau calificativul „bine" la două evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27.".	**9. Nu se acceptă.** Cadrul general de promovare presupune că, funcționarul poate fi promovat într-o funcție publică de nivel superior dacă a obținut în urma evaluării performanțelor profesionale calificativul „foarte bine" la ultimele 2 evaluări semestriale sau calificativul „bine" la ultimele 4 evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27. Totodată, legiuitorul reglementează promovarea într-o funcție imediat superioara dacă a obținut calificativul „foarte bine" la ultima evaluare semestrială și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27. Propunerea de modificare creează disensiuni de la regulile generale.

		10. De completat cu un punct nou care va completa art. 45 alin.(4) din Legea nr. 158/2008, cu un alineat nou cu următorul cuprins: „Calificativele la evaluare utilizate pentru promovarea într-o funcție publică superioară nu pot fi utilizate pentru ulterioarele promovări în funcții.”.	**10. Nu se acceptă.** Pe de o parte propunerea de la pct. 9 autorul avizului propune textul „într-o funcție publică imediat superioară dacă a obținut calificativul „foarte bine” la ultima evaluare semestrială și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27” de substituit cu textul „într-o funcție publică superioară dacă a obținut calificativul „foarte bine” la o evaluare semestrială sau calificativul „bine” la două evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27.”, iar la pct. 10 se contrazice cu cele propuse.
		11. De completat cu un punct nou care va completa art. 63 alin. (1) din Legea nr. 158/2008, cu o literă nouă cu următorul cuprins: „ca urmare a constatării faptului la primirea dosarului personal al funcționarului public că, funcționarul public numit în funcție în rezultatul desfășurării concursului sau transferului/promovării în funcție din cadrul altei autorități publice, i-au fost aplicate cel puțin trei sancțiuni disciplinare în ultimii 3 ani”.	**11. Nu se acceptă.** Condițiile generale de accedere într-o funcție publică sunt reglementate expres în art. 27 din Legea nr.158/2008, respectiv propunerea considerăm irelevantă.
		12. La Art.VII din proiect, la punctul 1 care prevede completarea art. 6 din Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite, cu alineatul (6) ce stipulează dreptul mentorului la o indemnizație lunară, neimpozabilă, se impune necesitatea completării cu prevederi ce ar reglementa modul de planificare de către autorități a mijloacelor necesare acordării indemnizației lunare mentorilor, precum și necesitatea de a se concretiza, dacă la indemnizația lunară acordată mentorului se vor calcula sau nu contribuții de asigurări sociale. Argumentare: Reglementarea indemnizației lunare acordată mentorului ca sursă de venit neimpozabilă nu presupune că aceasta este un venit al mentorului la care nu se calculează contribuții de asigurări sociale. Sursele de venit neimpozabile sunt reglementate de Codul Fiscal, iar tipurile de drepturi și de venituri aferent cărora nu se calculează contribuții de asigurări	**12. Se acceptă.** Art. 6 se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins: „(6) Mentorul are dreptul la o indemnizație lunară, plătită de autoritatea-gazdă, al cărei cuantum se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Indemnizația lunară se acordă mentorului indiferent de numărul de stagiari.”.

		sociale de stat obligatorii sunt reglementate în Anexa nr. 3 din Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale. În contextul relatat, în cazul în care autorul proiectului consideră că la indemnizaţia menţionată nu se vor calcula contribuţii de asigurări sociale ar fi oportun să se facă o concretizare în alineatul propus pentru completarea art. 6 al legii nr. 123/2023 sau să propună completarea anexei nr. 3 la Legea nr. 489/199 privind sistemul public de asigurări sociale cu un punct nou aferent indemnizaţiei lunare acordată mentorului în conformitate cu Legea nr. 123/2023.	
		13. La Art. VIII din proiect: - la pct. 1, textul „art. I, pct.5 şi art. II" de substituit cu textul „art. II, pct.5".	**13. Se acceptă.** textul „art. I, pct.5 şi art. II" de substituit cu textul „art. II, pct.5".
		14. De completat cu un punct nou cu următorul cuprins: „Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către angajat până la 1 ianuarie 2024 vor fi utilizate cel puţin 20% din numărul total de zile în următorii ani, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu angajatul, ţinându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcţionări a unităţii".	**14.Se acceptă parţial.** Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: **„3.** Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ţinându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcţionări a unităţii. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.".
		15. De completat cu un punct nou cu următorul cuprins: „Prevederea de la art. II, pct. 38, lit. e) se va pune în aplicare începând cu 1 ianuarie 2026.".	**15. Nu se acceptă.** Potrivit art. VIII pct. 5, partea deţinerii certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcţii publice de conducere de

			nivel superior se vor pune în aplicare începând cu 1 iunie 2025. Conex, certificatul de absolvire a programului de formare specializată urmează a fi obținut în termen de maxim 18 luni de la numire în funcție publică de conducere de nivel superior. După expirarea termenului de 18 luni de la numire în cazul în care nu deține certificatul acesta poate fi demis. Respectiv considerăm că nu este necesar includerea normei propuse.
12.	**Confederația Națională a Sidicatelor din Moldova (aviz nr.04-17/917 din 24.11.2023)**	**1.** *Cu referire la Art. I din proiectul de lege. prin care se propune completarea art. 118 din Codului muncii cu alin. (4) cu următorul cuprins:* ***„(4[1]) Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia.*** ***Angajatorul este obligat să solicite semestrial în scris utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de angajat, în baza unui grafic stabilit".*** Prevederile art. 118 din Codul muncii, *în vigoare* au drept obiectiv reglementarea *acordării* anuale a concediului de odihnă și a cazurilor excepționale de amânare a acestui concediu. Mai exact, această normă legală stabilește că: - concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art. 116 din Codul muncii; - *angajatorul are obligația* de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic; - *concediul de odihnă anual* poate fi amânat în cazurile prevăzute de lege; - *este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi* și altele. Astfel, considerăm că prevederile actuale ale art. 118 din Codul muncii sunt clare și conforme cu normele internaționale la care Republica Moldova este parte și nu necesită modificarea propusă prin proiectul de Lege avizat În acest sens, aducem următoarele argumente:	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la CM, prezintă relevanță directă Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Astfel, art. 7 din Directiva 2003/88/CE statuează că statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale, iar perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. De asemenea, considerentul (5) al Preambulului Directivei UE precizează că toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale

		Nota informativă la proiectul de Lege in vederea completării art. 118 din Codul muncii cu alin. (4^1), nu conține nici un argument fondat. Mai mult, aceasta nu se bazează pe cazuri sau situații concrete, provocate de aplicarea justă a prevederilor în vigoare ale art. 118 din Codul muncii, care ar condiționa necesitatea completării propuse. Cele expuse în Nota informativă, cum că angajatorul ar trebui să informeze salariatul despre drepturile sale la concediu sau că, potrivit recomandărilor Curții de Conturi este necesar de a interveni cu măsuri de încurajare a utilizării zilelor nefolosite de concediu anual de odihnă sau că „ nefolosirea concediilor anuale de odihnă provoacă costuri administrative sporite și presiuni pe bugetul de stat etc., constituie doar o descriere a consecințelor neglijării, de angajator, a prevederilor art.118, alin. (1) din Codul muncii. Dispoziția acestei norme, după cum s-a menționat deja, stabilește, cu destulă claritate că, **„angaiatoral are obligția de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic".** Or, consecinlele neglijării dispoziției alin. (1) al art. 118 din Codul muncii, nicidecum nu pot motiva necesitatea completării propuse la articolul dat, în scopul stabilirii unor condiții, pentru a lipsi salariatul de dreptul la concediul de odihnă annual. Faptul că unii angajatori nu respectă prevederile alin. (1) al art. 118 din Codul muncii, este cunoscut din mai multe adresări ale salariaților către organele sindicate. Acest fapt (nerespectarea dispoziliei alin. (1) al art. 118 din Codul muncii), ar putea avea drept urmare doar amendarea legislației în vederea responsabilizării (sancționării) angajatorului pentru neacordarea anuală, în condițiile legii, a concediilor de odihnă, dar **nu lipsirea salariaților de dreptul la aceste concedii.** Autorul propunerii de completare a art.118 din Codul muncii cu alin. (4^1), nu a luat în considerare reglementările legale în domeniul muncii, care stabilesc că: - salariații au dreptul la protecția muncii, care cuprinde inclusiv concediul de odihnă plătit (art.43, alin. (2) din Constituția Republicii Moldova); - asigurarea dreptului fiecărui salariat la concediul anual de odihnă, constituie drept principiu de bază al reglementării raporturilor de muncă ce reiese din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova (art.5, tit. d) din Codul muncii); - salariatul are dreptul la odihnă, inclusiv prin	acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate. Astfel, actul UE stabilește dreptul fundamental al lucrătorilor la odihnă și perioada minimă garantată a concediului de odihnă, lăsînd la discreția statelor membre reglementarea altor aspecte aferente acordării acestuia, iar dreptul intern al statelor trebuie să fie clar și precis, iar aplicarea să fie previzibilă. În context, și pct. 5.1 vii) din Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor "Revizuirea Directivei privind timpul de lucru" statuează că acumularea nelimitată de zile de concediu ar părea să depășească ceea ce este solicitat să se realizeze prin obiectivele Directivei 2003/88/CE. Mai mult, conform aceleași Comunicări UE cea mai bună soluție avută în vedere pentru modificarea Directivei UE este clarificarea dreptului statelor membre de a stabili limite corespunzătoare pentru acumularea drepturilor la concediu anual plătit de-a lungul mai multor ani succesivi, atunci când se depășește numărul de săptămâni necesare pentru a realiza obiectivele directivei privind perioadele minime de repaus și recuperare. Totodată, examinând bunele practici ale statelor membre, se constată că marea

		acordarea concediilor anuale plătite (art. 9, alin. (1),lit. e) din Codul muncii); - dreptul la concediu de odihnd anual plătit este garantat pentru toți salariații. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă. Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual (art.ll2 din Codul muncii); - concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator (art. 115, alin. (6) din Codul muncii); -programctrea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator. de comun acord cu reprezentanții salariaților,până la sfârșitul fiecărui an calendaristic. Programarea concediilor de odihnă anuale, aprobată de angajator, se aduce la cunoștința salariaților, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării , în termen de 10 zile lucrătoare de la data aprobării (art.116, alin (1) și alin. (6) din Codul muncii); - în caz de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite (art.ll9, alin. (1) din Codul muncii). Adoptarea proiectului de Lege avizat in vederea completării art. 118 din Codul muncii cu alin. (4^1), va avea drept urmare, stabilirea unor prevederi ale legislației naționale contradictorii sau incompatibile cu standardele internaționale în domeniul muncii, ratificate de Republica Moldova, care garantează tuturor salariaților dreptul la un concediu de odihnă anual plătit și nu admit în niciunfel așa zisa „stingere" a concediilor de odihnă anuale nefolosite. Printre asemenea standarde se numesc: - Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 132 privind concediile anuale plătite (revizuită): „Fiecare persoană, căreia i se aplică prevederile prezentei Convenții, are dreptul la un concediu anual plătit cu o durată minimă stabilită. Concediul în nici un caz nu poate fi mai mic de trei săptămâni lucrătoare pentru un an de muncă" (art.3 pct. 1 și 3); - Carta socială europeană (revizuită): „în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la condiții de muncă echitabile, părțile se angajează: să asigure acordarea unui concediu anual plătit de minimum 4 săptămâni" (art.2 pct.3);	majoritate a statelor membre stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit oferit de directivă la expirarea unei perioade de referință sau a unei perioade de report (art. 145, alin. (6) din Codul Muncii al României stabilește durata de perioadei de referință de 18 luni). Astfel, la stabilirea perioadei de referință pentru pierderea dreptului la concediu anual este important a se lua în considerare jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene care a arătat, în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer și alții împotriva Her Majesty's Revenue and Customs, că dreptul la concediul anual plătit nu trebuie să se stingă la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național, atunci când lucrătorul s-a aflat în concediu medical întreaga perioadă de referință sau o parte a acesteia și incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit. Prin urmare, dreptul la concediul de odihnă se poate stinge la sfârșitul perioadei de report numai dacă salariatul a refuzat să își ia concediu, în pofida inițiativei angajatorului de a i-l oferi, per a contrario, dreptul la concediu nu se

		- Pactul internațional cu privire la drepturile economice. sociale și culturale: „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții ale muncii juste și prielnice, care să asigure în deosebi: d) odihna, timpul liber, limitarea rațională a muncii, acordarea concediilor periodice plătite, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare" (art.1,lit. d)). Este de menționat, în mod deosebit, că dreptul la concediu de odihnă plătit, face parte din categoria drepturilor universale. Articolul 24 din Declaralia Universală a Drepturilor Omului prevede că, „Orice persoană are dreptul la odihnă și la timp liber și îndeosebi la o limitare rezonabilă a timpului de muncă, precum și la concedii periodice plătite". Pornind de la cele menționate supra, Confederația Nalională, a Sindicatelor din Moldova nu susține și se pronunță împotriva propunerii privind completarea art. 118 din Codului muncii cu alin. (4t). Adoptarea acestei modificări la Codului muncii, cu certitudine va provoca înaintarea unei sesizări la Curtea Constituțională în vederea examinării constituționalității acesteia.	poate stinge la sfârșitul perioadei de report dacă angajatorul nu a acordat salariatului concediul de odihnă la care acesta era îndreptățit. Respectiv, La art. II, pct. 1 din proiect va avea următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029,

			separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse". Suplimentar nota informativă a fost completată cu argumente și date justificative.
13.	**Secretariatul Parlamentului (aviz DGJ-13 nr.610 din 24.11.2023)**	**Art. II prevede modificarea Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publica și statutul funcționarului public.** **1.**La pct.3 se propune completarea alin. (2) din art.4 cu textul „ai Serviciului Prevenirea și Combaterea Spalarii Banilor". Reieșind din propunerea dată, menționăm că este necesar a fi amendat și Capitolul IV din Legea nr. 308/2017 cu privire la prevenirea și combaterea spalarii banilor și finanțării terorismului, în sensul completării acestuia cu prevederi care ar reglementa în mod expres că numirea în funcție, garanțiile sociale ale funcționarilor publici cu statut special ce activeaza în cadrul Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor sunt similare celor aplicate funcționarilor publici din autoritațile publice specificate în anexa nr.1 din Legea nr.158/2008. **2.** La pct. 6 se prevede completarea alin.(4) din art. 8 cu lit. e), care stabilește că, pentru a ocupa o funcție publică de nivel superior, suplimentar cerințelor prevazute la literele a) - d) din alineatul vizat, persoana trebuie sa dețină și certificatul de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de nivel superior, obținut în ultimii 3 ani de la data desfășurării concursului sau în termen de maximum 18 luni de la numirea îm funcția publică de conducere de nivel superior. Menționam ca, deși pct. 5 al Art. VIII din proiect stabilește că prevederea vizata se va pune în aplicare	**1. Nu se acceptă.** Potrivit art. 23 din Legea nr. 308/2017 cu privire la prevenirea și combaterea spalarii banilor și finanțării terorismului, funcția publică cu statut special se exercită în modul stabilit de Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în măsura în care prezenta lege nu prevede altfel. Concursul pentru numirea în funcție în cadrul aparatului Serviciului se organizează potrivit unui regulament aprobat prin ordinul directorului Serviciului. **2. Se acceptă parțial.** Art. 8 se completează cu un alineat nou (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În termen de maxim 18 luni de la numirea în funcție publică de conducere de nivel superior, titularul funcției este obligat să obțină certificatul de absolvire a programului de formare specializată

		începand cu 1 iunie 2025, în norma de completare trebuie sa se prevada în mod expres, că responsabil de asigurarea elaborarii obiectivelor Programului nominalizat va fi Guvernul și ca subiecții care urmează să presteze serviciul respectiv vor fi selectați de Guvern. O alta modalitate ar fi că pentru Programul dat ar fi relevant a se elabora în acest sens un curs specializat de catre Institutul de Administrare Publică, care este subdiviziunea structurală din cadrul Universității de Stat din Moldova implicate în realizarea politicii statului în domeniul administrației publice și a funcției publice. De asemenea, atragem atenția asupra posibilei situații când o persoana deține un asemenea certificat, însa acesta a fost eliberat de o autoritate din străinatate - acesta va fi sau nu va fi recunoscut, luandu-se în considerate și faptul ca sunt necesare cunoștințe din administrația publică a Republicii Moldova. Vis-a-vis de instruirea specializată a persoanei pentru a ocupa o funcție publică de nivel superior, cu titlu de comparate notăm ca un asemenea Program se cuprinde in curriculumul Institutului Național de Administrare din România, care este structurat în 9 module.	pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior.".
		3 La pct. 7 se propune o nouă redactare pentru alin.(6) din art. 8. Astfel, în calitate de membri ai Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției de conducere de nivel superior vor evolua și reprezentanți ai „mediului academic și specialiști practicieni cu activitate și experiență remarcabilă în administrația publică". Ținând cont de faptul că cuvântul „remarcabilă" poate duce la interpretări diferite, recomandăm excluderea acestuia, or, oportun ar fi a se stabili criteriile de definire ale acestuia. Cu titlu de comparație, evocam expresia „activitate notorie" din cuprinsul art. 6 alin.(1) lit. d) din Legea nr. 52/2014 cu privire la Avocatul Poporului. (Ombudsmanul), sau expresia „reputație profesională iresponsabilă" de la art. 43 alin.(2) lit. e) din Codul serviciilor media audiovizuale nr. 174/2018.	**3. Se acceptă.** Cuvîntul „remarcabilă" se substituie cu cuvîntul „notorie".
		4. Pct. 11 prevede completarea alin. (2) din art. 12 cu o nouă propoziție care cuprinde enumerarea sarcinilor/funcțiilor de bază ale subdiviziunii resurse umane. În acest sens, recomandăm ca art. 12 din Lege sa fie completat cu alin. (2^1) pentru a conferi plenitudine sarcinilor/funcțiilor de baza ale subdiviziunii resurse umane prevazute la pct. 11, precum și pentru a facilita ulterior trimiterea la acestea. Totodată, recomandăm ca pct. 1) și 2) să fie revizuite prin	**4. Nu se acceptă.** Potrivit art.12 alin. (2) din Legea nr.158/2008, prevede că, administrarea funcției publice și a funcționarilor publici se organizează și se realizează prin intermediul subdiviziunii resurse umane.

		prisma clarității și accesibilității normei. Spre exemplu, nu este destul de clar ce presupune/semnifică în procesul administrării personalului „organizarea" și „desfășurarea".	Respectiv, considerăm că nu este necesar dublarea normei.
		5. Pct. 18 prevede la art.27 alin.(1) lit. g), in referință la art.64 alin. (1) - lit. f) să fie substituită cu lit. d). Urmare a modificărilor dacă funcționarul public a fost destituit din funcția publică, potrivit art. 64 alin.(1) lit. d) din Lege care stabilește: „incompetență profesională stabilită în urma obținerii calificativului „nesatisfacator" la evaluarea semestrială, acesta nu mai poate Candida la o funcție publică timp de 5 ani. Aici reținem, că evaluarea semestrială se efectuează în baza obiectivelor (sarcinilor) stabilite funcționarului public pentru perioada respectivă, iar „calificativul de evaluare" se acordă pentru realizarea sau nerealizarea acestui obiectiv, Faptul ca nu a realizat un obiectiv in domeniul „X" (la o anumita etapa și in anumite condiții) nu atrage dupa sine concluzia că nu poate realiza un obiectiv în alt domeniu sau într-o altă autoritate publică, de un alt nivel. Cu titlu de referință, subliniem ca potrivit art. 65 alin.(2) din Codul penal al Republicii Moldova nr. 985/2002, privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate poate fi stabilită de instanța de judecată pe un termen de la 1 la 5 ani, iar in cazurile expres prevazute în Partea speciala a Codului Penal - pe un termen de la 1 la 15 ani. În cazul dat nu este clar care au fost indicatorii de a echivala, iar pe alocuri de a înaspri îngradirea funcționarului public de a se angaja în urmatorii 5 ani de la destituirea din fiincție, în raport cu persoana care a fost declarată vinovată de comiterea unei infracțiuni pentru care instanța i-a aplicat în calitate de sancțiune complementară privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate (spre ex: art. 324, 327, 328 din Codul penal). Sub aspect comparat, menționam ca art. 54 alin.(2) din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici din România, printre condițiile de recrutare a funcționarilor publici a prevazut ca într-o funcție publică poate fi recrutată persoana care „nu afost destituită dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani de muncă" a fost abrogată prin Ordonanță de urgență nr. 57/2019.	**5. Se acceptă parțial.** La art. 27 alin. (1), lit. g) textul „lit. a), b) și f)" se substituie cu textul „ lit. a) și b), inclusiv din funcția publică cu statut special".
		6. La pct. 19, referitor la modificarea la alin. (2) din art.28, propunem reexaminarea acestuia în partea ce ține de elaborarea Planului anual de ocupare	**6. Nu se acceptă.**

		a funcțiilor publice, prin prisma aplicabilității acestui proces în practică. Considerăm că este imposibil de planificat un numar concret de viitoare funcții vacante. Nu este clar, ce se va planifica: demisiile, situațiile de suspendare a raporturilor de serviciu pentru concediile de îngrijire a copiilor, concediile de boala ș.a.	Potrivit proiectului la alin. (2) din art. 28 se stabilește că autoritățile publice anual elaborează Planul anual de ocupare a funcțiilor publice în modul stabilit de Guvern, prin care se va reglementa structura și conținutul acestui plan.
		7. La pct. 23, cu privire la modificarea propusă alin.(5) din art. 34 din Lege, precum că "la nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcăionarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine" și ,foarte bine", considerăm că vine în contradicție cu principiile fundamentale ale serviciului public, stabilite la art.5 din Legea nr.158/2008, precum și cu principiul obiectivitatii, prevazut la pct. 4 din Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin Hotararea Guvernului nr. 201/2009. Astfel, pe lânga faptul că este oarecum îngradit dreptul funcționarului public la o evaluare obiectivă, după merit, (se poate întampla ca acest procent să nu fie unul realist pentru toate autoritățile publice). Stabilirea unor cote a rezultatelor evaluării funcționarilor este echivalentă cu stabilirea unor cote asupra calității realizarii obiectivelor unei autoritați publice, or acestea sunt realizate de funcționarii publici. De asemenea, această modificare poate atrage după sine o situație generală demotivantă a personalului din serviciul public. Iar, in situația când 25% dintre funcționarii publici vor fi evaluați din start „satisfacator" sau „nesatisfacator", indiferent de rezultatul real al evaluarii performanțelor profesionale, o astfel de modificare a normei legale, încalcă principiul nediscriminarii, echității și coerenței, în sensul asigurării tratamentului egal și al remunerarii egale pentru munca de valoare egală, prevazut în art. 3, alin.(i), lit.b) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectoral bugetar. Mai mult, acest proces devine unul „hazliu" pentru autoritățile publice locale de nivelul întai, unde în majoritatea cazurilor activeaza cate 4-5 funcționari publici.	**7. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.
		8. La pct.24, referitor la modificarea alin.(4) din art. 35, considerăm că completarea acestuia cu textul „sau alte componente supuse evaluării" este în contradicție cu esența „evaluării prin obiective", or, acestea sunt stabilite, aprobate și, prin urmare, anume îndeplinirea obiectivelor stabilite anterior se	**8. Se acceptă.** Propunerea din proiect la b) se exclude.

		evaluează performanțele profesionale ale funcționarilor publici. În acest context, semnalăm că aceasta modificare prezintă un risc sporit de subiectivism și riscă să compromită întregul proces de evaluare.	
		9. La pct. 26, art. 37 din Lege, la alin. (4) se propune ca entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională a personalului din administrația publică să asigure organizarea și desfășurarea procesului de formare specializată pentru ocuparea unei funecții publice de conducere de nivel superior, în condițiile legii. Menționăm că, actualmente, responsabil de formarea și dezvoltarea profesională a personalului din/pentru serviciul public, acordarea expertizei, asistenței metodologice și informaționale autorităților/instituțiilor publice, se face de către Institutul de Administrare Publică, care este o subdiviziune structurată din cadrul Universității de Stat din Moldova. La fel, menționăm că Codul educației al Republicii Moldova nr. 152/2014 operează cu noțiunea de „instituție de învățământ". În situația dată, nu este clar dacă noțiunea de „entitate publică" se referă la Institutul de Administrare Publică sau urmeaza să fie creată o entitate separată, dupa modelul roman.	**9. Nu se acceptă.** Potrivit SRAP pentru anii 2023-2030, aprobată prin HG 126/2023, una din acțiunile prioritare este consolidarea capacităților instituționale în domeniul formării și dezvoltării profesionale, conform bunelor practici și standardelor europene în domeniu, **prin înființarea unei entități responsabile de dezvoltarea profesională a personalului din administrația publică, independentă instituțional de mediul academic.** Respectiv, considerăm oprtună sintagma „entitate publică".
		10. La pct.28, se propune completarea alin.(3) din art.44 cu lit.d). Ținând cont de faptul că interimatul „funcției publice de conducere de nivel superior" se propune a fi asigurat de catre un „funcționar public de conducere" (a se vedea modificarile propuse la art. 49, pct.31 din Art. II din prezentul proiect), considerăm judicios ca modificarea propusă să fie inclusă în alin.(3) din art.44. Această completare necesită a fi inclusa în alin.(2) din art.44, deoarece în cazul asigurării interimatului unei funcții de conducere de nivel superior de către un „funcționar public de conducere" se modifică raporturile de serviciu ale funcționarului public de conducere, dar nu a funcționarului public de conducere de nivel superior.	**10. Se acceptă.** Art. 44 alin. (2) lit. e) va avea următorul cuprins: „e) interimatul funcției publice de conducere și interimatul funcției publice de conducere de nivel superior .".
		11. Pct. 34, la lit. c) se propune completarea alin.(2) al art. 54 din Lege în sensul anexarii la cererea de suspendare a raporturilor de serviciu a funcționarului public a actelor ce prezintă temei de suspendare a raporturilor de serviciu", Subliniem că, pe lângă cazurile când pot fi prezentate anumite acte ce confirmă cererea de suspendare a raporturilor de serviciu, sunt cazurile prevazute la lit.	**11.Se acceptă.** La art. 54 la alin. (2), după cuvîntul „suspendarea", se completează cu sintagma „cu anexarea actelor ce prezintă

		d) și lit. h) din alin. (1) art. 54 din Legea nr.158/2008, când raporturile de serviciu pot fi suspendate la solicitarea concediului neplătit, în condițiile legii, sau în alte circumstanțe prevăzute de lege. În situațiile menționate nu este clar care acte urmează a fi prezentate de către funcționarul public. Din acest considerent, recomandăm includerea cuvintelor "după caz" în textul propus spre completare.	temei de suspendare a raporturilor de serviciu, după caz".
		12. Pct.36, la art.60 propunem a se stabili un termen de minim 6 luni, dupa care conducatorul autoritații publice va putea dispune restabilirea funcționarului public în funcția anterior deținută.	**12. Se acceptă.** Art. 60 se completează cu alin. (2^1) cu următorul cuprins: „(2^1) Funcționarul public căruia i s-a aplicat sancțiune disciplinară prevăzută la art. 58 lit. h) poate fi restabilit în funcția și/sau în gradul de calificare anterior deținute la decizia conducătorului autorității publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la aplicarea sancțiunii disciplinare.".
		13. La pct.37, ce vizează modificarea alin. (4) din art.63, necesitatea substituirii cuvintelor „poate fi" din textul propus modificării. Oferirea discreției pentru conducatorul autoritații publice „de a propune" sau „de a nu propune" o funcție vacantă funcționarului public vizat de situațiile prevazute la art.63 alin.(i) lit.c) și d) este un factor de risc major pentru asigurarea stabilității în funcția publică și oferă angajatorului un instrument de rafuială cu funcționarii incomozi, prin excluderea obligativității acestuia de a-i propune o funcție vacantă funcționarului a cărui funcție este supusă modificărilor din motive neimputabile funcționarului public. Or, art.5 din Lege stabilește că „serviciul public se bazează pe principiile egalității și nondiscriminării, legalității, profesionalismului, transparent, imparțialității, independent, responsabilității, stabilității și loialității", iar autoritatea publică dispune de suficiente instrumente pentru a supraveghea activitatea funcționarului public cum ar fi: evaluarea performanțelor, raspunderea disciplinară, declararea averii și intereselor personale ș.a. Se propune substituirea cuvintelor „poate fi" cu cuvantul „este" .	**13. Nu se acceptă.** Norma propusă este în corespundere cu prevederile Codului muncii, prin care dă dreptul conducătorului de a propune o funcție salariatului care corespune cerințelor de a fi numit în funcția respectivă, să aleagă cel mai profesionist funcționar pentru îndeplinirea atribuțiilor conform fișei postului.

		14. Pct. 40, dispoziția acestui punct se va prezenta în urmatoarea redaeție: "40. Legea se completează cu articolul 65^1 cu urmatorul cuprins:", în continuare după text. La alin. (1) din art. 65^1 propunem că în corpul de rezervă al funcționarilor publici să fie incadrați și funcționarii publici care au fost eliberați în temeiul literelor c) și d) alin.(1) din art.63, când: - autoritatea publică și-a redus efectivul de personal sau a lichidat funcția publică, ca urmare a intrării în vigoare a statului de personal în care nu se mai regasește funcția ocupată de funcționarul public respectiv, sau - ca urmare a admiterii cererii de restabilire in funcția publică a unui funcționar public eliberat sau destituit ilegal, de la data pronunțării de către instanța de judecată a hotărârii prin care s-a dispus restabilirea. Raționamentele acestei propuneri sunt similare celor propuse pentru modificarea art.63 alin.4). In același context, putem distinge și un aspect de discriminare a funcționarilor vizavi în raport cu stagiarii prin modificarea propusa la art.13 din Legea nr.123/2023 (a se vedea Art. VII, pct.2 din proiect). **15.** La pct. 41 este prevazut ca art. 67 se completează cu alin.(3) care dispune că, prin derogare de la prevederile alin.(2) Curtea de Conturi aprobă statul de personal, cu avizul pozitiv al Cancelariei de Stat în partea ce ține de aplicarea cadrului normativ care reglementează activitatea în serviciul public. Menționăm că art. 5 alin.(4) din Legea nr. 100/2017 stabilește expres că, normele juridice derogatorii sunt diferite în raport cu reglementarea-cadru în materie și sunt aplicabile unei situații determinate. În caz de divergență între o normă generală sau specială și o normă derogatorie, care se conțin în acte normative de același nivel, se aplică norma derogatorie. Reținem că, potrivit art. 23 alin.(2) din Legea cu privire la Curtea de Conturi, personalul cu atribuții de audit public și personalul de specialitate cad sub incidența Legii nr. 158/2008. Prin urmare, toate modificarile la Legea nr. 158/2008 sunt aplicabile și funcționarilor publici din cadrul Curții de Conturi, prin urmare o referință suplimentară nu este necesară.	**14. Se acceptă.** La art. 65^1 alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Corpul de rezervă al funcționarilor publici este format din funcționarii publici care au fost eliberați din funcția publică în condițiile art. 63 alin. (1) lit. a)-d), h), art.65 și este gestionat de Cancelaria de Stat, în modul stabilit de Guvern." **15.Nu se acceptă.** Modificările propuse reprezintă măsurile ce rezultă din Raportul analitic al Comisiei Europene (CE) pe partea a II-a a Chestionarului privind cererea de aderare la UE, Capitolul 32 „Control financiar", Compartimentul „Audit extern", care face parte din Clusterul I: Aspecte fundamentale pentru procesul de aderare. Ținând cont de prevederile Standardelor Internaționale de Audit INTOSAI, concluziile și recomandările Raportului analitic (al Comisiei UE din 02.02.2023), Raportului evaluării internaționale a Curții de Conturi (SIGMA și ISA din Letonia, Turcia din 05.10.2022) și Raportului evaluării PEFA (BM, iulie 2022), cerințele Legii nr. 260/2017 în ceea ce privește independența

			organizațională, funcțională și operațională trebuie să fie respectate de către Executiv. Suplimentar, se menționează că, modalitatea de acordare a avizului consultativ de către Cancelaria de Stat va fi reglementat în HG nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public.
		16. La Art. IV pct.2, necesită a se corela denumirea compartimentului cu care se propune a fi completată Secțiunea 2 al Capitolului II din Legea nr. 155/2011, ținând-se cont de propunerea de modificare conținută la pct.1 din Art. II din proiect.	**16.Se acceptă.** Numărul „1" se substituie cu numărul „2".
		17 .La Art. VI din proiect se propune modificarea art. 10 alin. (2) lit. f) din Legea bugetului de stat pentru anul 2023 nr. 359/2022. Constatăm că, potrivit Art. VIII pct. 2 din proiect, legea va intra în vigoare la 1 ianuarie 2024, prin urmare se presupune că la data respectivă va intra în vigoare și Legea bugetului de stat pentru anul 2024. În situația de referință, atenționăm asupra faptului că prevederea cuprinsă la Art. VI este necesar a fi inclusă în proiectul legii bugetului de stat pentru anul 2024. În proiectul legii bugetului de stat pentru anul urmator trebuie să fie prevăzut în mod expres ca cel puțin 2% din fondul de salarizare este îndreptat pentru finanțarea programelor/activităților de formare și dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici, întrucat acest fapt este prevăzut la Art. II pct. 26 cu referire la modificarea art. 37 alin.(3) lit. e) din Lega nr. 158/2008.	**17.Se acceptă parțial.** Art. VI se exclude. Se va interveni în Legea bugetului de stat pentru anul 2024. Cu referire la includerea expresă a cel puţin 2% din fondul de salarizare pentru finanţarea procesului de dezvoltare profesională continuă a funcţionarilor publici, comunicăm că această obligație exte prevăzută expres în art.37 alin. (3) lit. c) din Legea 158/2008.
		18. La Art. VII din proiect se propune modificarea art. 6 din Legea nr.123/2023 cu privire la stagiile platite în serviciul public, în sensul acordării dreptului mentorului la o indemnizatie lunară, neimpozabilă, platită de autoritatea-gazdă. Considerăm că, această normă este discriminatorie în raport cu mentorii care „ghidează" funcționarii publici debutanți în condițiile Legii nr.158/2008. Menționăm, că responsabilitatea în cazul mentoratului în condițiile Legii	**18. Se acceptă parțial.** Reieșind din faptul că limita locurilor pentru stagiere este de 300 per an, respectiv planificarea surselor pentru remunerarea mentorilor este previzibilă. Cu referire la mentori pentru debutanți, se cunoaște despre efortul depus, și se va

		nr.158/2008, este relativ mai mare, deoarece funcționarii publici debutanți sunt mult mai interesați în a se dezvolta personal și să acumuleze cat mai multe cunoștințe în domeniu în perioada de probă, pentru finalizarea cu succes a perioadei de probă. Respectiv, în acest caz, mentorul este mult mai solicitat și efortul personal este mult mai sporit. Pe când, în situația „stagiarului" acest proces este mai dezinteresat și probabilitatea angajării unui stagiar în autoritățile publice este relativă.	interveni etapizat. Mentorii pot fi motivați financiar, prin acordarea sporului pentru performanță semestrial.
14.	**Ministerul Apărării (aviz nr.11/1668 din 27.11.2023)**	**I.** La Art.II. - Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. **1.** La Art.II propunem excluderea noțiunii de „funcționar public" din aliniatul al doilea din preambulul Art.II, deoarece aceasta se dublează în proiect de pct. 2. **2.** La alin. 1 din proiect, după textul „funcția publică superioară", se propune de a fi completat cu textul; ", textul „funcție publică de nivel inferior" se substituie cu sintagma „funcție publică inferioară"". Propunerea este înaintată în scopul asigurării caracterului unitar al normei. **3.** La pct. 5 din proiect, la art. 8 alin. (2) lit. c) se propune completarea cu sintagma în următoarea redacție: „din subordinea Guvernului, și adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția funcțiilor de adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea Ministerului Apărării, precum și în cazurile expres prevăzute de lege;". Funcțiile de adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea Ministerului Apărării, actualmente sunt instituite ca funcții cu statut special (funcții militare) și sunt ocupate prin Ordinul ministrului apărării. Considerăm oportun și necesar menținerea statutului funcțiilor respective și în viitor ca funcții publice cu statut special (militar). Comunicăm că, actualmente nici în una din autoritățile administrative din subordinea Ministerului Apărării nu sunt instituite funcții publice (toate funcțiile sunt funcții cu statut special (militar) și funcții ocupate în baza Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003), deci nici funcțiile de conducător al acestor autorități administrative nu este rațional de a fi instituite ca funcții de "demnitate publică" sau "funcții publice de nivel superior".	**1.Se acceptă.** Se exclude textul de la art. II din proiect propus pentru excludere este menționat la art. III1[1], pct. 2 din proiect. **2. Nu se acceptă.** Formularea din Legea nr.158/2008 asigură claritatea normei, pentru a nu lăsa loc de interpretarea. **3.Se acceptă parțial.** Potrivit propunerilor din proiect, prin care se completează cu textul „„din subordinea Guvernului, și adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege". Respectiv, funcțiile de adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea Ministerului Apărării, se vor regăsi în excepțiile prevăzute de lege.

		4. La pct. 8 din proiect, la art. 8 alin. (9) se propune a fi expus în redacția după cum urmează: **„(9) Nu pot fi numite în calitate de președinte sau membri a Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior persoanele cu funcție de demnitate publică".**	**4.Se acceptă parțial.** Art. 8 se completează cu alineatul (9) cu următorul cuprins: „ (9) În calitate de președinte și membru al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior nu poate fi numită o persoană cu funcție de demnitate publică, cu excepția Comisiilor de concurs instituite în condițiile alin.(8)".
		5. La pct. 22 din proiect, pentru a asigura faptul că modificarea propusă se integrează în actul normativ fără a afecta caracterul unitar al normei, precum și asigură o succesiune logică a soluțiilor normative preconizate, se impune necesitatea ca completarea propusă la art.31 alin.(3), să fie expusă după textul „nu mai puțin de 6 luni,". Or, termenul de 6 luni se raportează la persoanele care anterior au exercitat o funcție de demnitate publică, care au activat în cabinetul persoanei cu funcție de demnitate publică sau au activat în calitate de funcționar public cu statut special. Respectiv, completarea propusă se referă la alte categorii de persoane pentru care este stabilit noul termen de 12 luni. Concomitent, completarea alin. (5) cu lit. a[1]) necesită reformulare deoarece nu este clar dacă funcționarul public debutant vizat va fi evaluat sau nu după primele 3 luni, iar în cazul evaluării lit. a) și b) conțin prevederi exprese. Respectiv, se propune ca lit. a[1]) să fie expusă ca un alineat nou după lit. b) a alin.(5), după cum urmează: **„Prin derogare de la prevederile alin.(4) și (5), funcționarului public debutant i se poate prelungi perioada de probă cu maxim 3 luni la propunerea conducătorului direct al funcționarului public debutant. În cazul respectiv, funcționarul în cauză nu este evaluat, urmând a fi evaluat la finalul perioadei prelungite de probă".**	**5. Se acceptă parțial.** La art. 31 la alin. (3) se completează cu o propoziție nouă cu următorul cuprins: „De asemenea nu se consideră funcționar public debutant persoana care anterior a exercitat sarcini de prerogativă de putere publică, menționate la art. 3, lit. a) și b), în cadrul proiectelor de asistență tehnică ale partenerelor de dezvoltare implementate în colaborare cu autoritățile publice, cu o durată de cel puțin 12 luni, experiență confirmată prin termeni de referință și/sau contracte de muncă/prestări servicii. ". Referitor la reformularea alin. (5), comunicăm următoarele modificări: - la lit. a) cuvântul „satisfăcător" se substituie cu „bine"; - se completează cu lit. a[1]) cu următorul cuprins: „ a[1]) i se prelungește perioada de probă cu 3 luni dacă a obținut la evaluarea

			activităţii profesionale calificativul "satisfăcător;". Suplimentar, procedura de organizare a perioadei de probă, de evaluare a activităţii funcţionarului public debutant, drepturile şi obligaţiile lui specifice se aprobă de Guvern.
		6. La pct. **23** din proiect, la art. 34 lit.b) alin. (5) completarea cu propoziţia „La nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată cel mult 75% din funcţionarii publici sunt evaluaţi cu unul din calificativele „bine" şi „foarte bine.", este în contradicţie cu justificarea depunerii cererii de înregistrare care urmăreşte scopul "sporirea atractivităţii funcţiei publice şi atragerii în serviciul public a celor mai performanţi specialişti, dezvoltare a sistemului de accedere şi evoluţie în carieră a funcţionarilor publici" şi nu susţinem modalitatea distribuirii forţate a calificativelor. Se propune examinarea suplimentară a oportunităţii şi necesităţii introducerii principiului distribuirii forţate, în sensul evaluării la nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, a cel mult 75% din funcţionari publici cu unul din calificativele de evaluare „bine" şi „foarte bine". Introducerea distribuirii forţate, menţionate supra, prevede ad-hoc evaluarea a 25% (o pătrime) din funcţionarii publici cu calificativele" satisfăcător" şi" nesatisfăcător". Indiferent de situaţia reală şi de faptul, dacă funcţionarii publici ai autorităţii vor tinde să atingă rezultate optime la toate nivelurile, oricum distribuirea forţată va impune evaluarea a 25% din funcţionari cu calificativul cel puţin "satisfăcător". Or, în aşa situaţie, nu putem conta pe o evaluare obiectivă, motivatoare şi echitabilă, fiind pus în evidenţă factorul uman bazat pe subiectivism. În acelaşi timp, stabilirea calificativului "satisfăcător" şi "nesatisfăcător", atrage consecinţe ca: imposibilitatea promovării în funcţia publică; imposibilitatea conferirii unui grad de calificare superior; neachitarea sporului pentru performanţă; neachitarea premiilor unice, etc., măsuri care sunt doar în detrimentul funcţiei publice, fapt ce poate crea inclusiv premise de apariţie a litigiilor în instanţele de judecată sau în Consiliul pentru egalitate. Reieşind din cele expuse, în scopul asigurării unei evaluări motivatoare, obiective, transparente şi echitabile, menţinerii unui sistem competitiv în	**6.Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		cadrul autorității publice, necesară selectării celor mai calificaţi funcționari publici și pentru a identifica clasa superioară a masei funcționarilor publici evaluaţi, propunem alin. (5) să fie completat cu o normă de compromis după cum urmează: „La nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 25% din funcționarii publici sunt evaluați cu calificativul de evaluare „foarte bine". 7. La pct. 31 din proiect, prin care se propune expunerea art.49 în redacție nouă, considerăm că numerotarea elementelor structurale ale articolului urmează să fie continuă de la începutul şi până la sfârșitul articolului. Concomitent, se impune necesitatea revizuirii numerotării alineatelor la care se face trimitere în redacția nouă propusă de autor. Suplimentar, pentru a evita ambiguități și interpretări eronate considerăm oportun reformularea/ajustarea ideii din conținutul alin. (4^3) la scopul normei în fapt.	**7. Se acceptă parțial.** Art. 49 va avea următorul cuprins: „Articolul 49. Interimatul funcției publice de conducere și interimatul funcției publice de conducere de nivel superior (1) Exercitarea temporară a unei funcții publice de conducere se realizează prin asigurarea interimatului de către funcţionarul public din aceeaşi autoritate publică, iar în cazul unei funcții publice de conducere de nivel superior, interimatul se realizează de către un funcționar public de conducere din aceeaşi autoritate publică, și care îndeplinesc condiţiile de bază şi cerinţele specifice prevăzute în fişa postului aferentă funcției publice pentru care se asigură interimatul şi care nu are sancțiuni disciplinare nestinse în condiţiile prezentei legi. Nu se consideră interimat situația cînd funcția publică de conducere sau funcția publică de conducere de nivel superior este exercitată temporar de către adjunctul titularului funcției publice de conducere sau funcție publică de conducere de nivel superior.

			(2) Dacă funcţia publică de conducere sau funcţia publică de conducere de nivel superior este vacantă, prevederile alin. (1) şi alin. (2) se aplică de către persoana/organul care are competenţa legală de numire în funcţie pe o perioadă de cel mult 6 luni pe an. (3) Perioada specificată la alin.(3) poate fi prelungită cu cel mult 6 luni dacă autoritatea publică a organizat concurs şi funcţia publică nu a fost ocupată, în condiţiile legii. Interimatul unei funcţii publice de conducere sau interimatul unei funcţii de conducere de nivel superior poate fi realizat de către aceeaşi persoană pe o perioadă de cel mult 12 luni în funcţia respectivă. (4) În cazul unei funcţii publice de conducere temporar vacante sau a unei funcţii publice de conducere de nivel superior temporar vacante, măsura prevăzută la alin. (1) se dispune de către persoana/organul care are competenţa legală de numire în funcţie pînă la data expirării termenului de suspendare a raporturilor de serviciu ale titularului funcţiei publice, a termenului detaşării sau a perioadei pentru care funcţionarul asigură interimatul unei funcţii publice de conducere. (5) Asigurarea interimatului, precum şi încetarea acestuia se dispun sau, după caz, se constată prin act administrativ al persoanei/organului care are competenţă legală de numire în funcţie.

			(6) Pe perioada asigurării interimatului, ocuparea de către o altă persoană a funcției persoanei care asigură interimatul se face pe o perioadă determinată. „(7) Se interzice asigurarea interimatului funcției publice de conducere și a funcției publice de conducere de nivel superior de către funcționarul public al cărui raport de serviciu a fost modificat în temeiul art. 42, alin. (5^2) și a activat cel mult 2 ani într-o funcție publică de conducere sau o funcție publică de conducere de nivel superior după atingerea limitei de vârstă de 63 de ani."
		8. La pct. 36 din proiect, art. 60, la alin. (2^1) după textul "în funcția anterior deținută" se propune completare cu textul "și/sau în gradul de calificare", pentru asigurarea echității, deoarece art. 58 lit. h) conțin ambele sancțiuni.	**8.Se acceptă.** Art. 60 se completează cu alin. (2^1) cu următorul cuprins: „(2^1) Funcționarul public căruia i s-a aplicat sancțiune disciplinară prevăzută la art. 58 lit. h) poate fi restabilit în funcția și/sau în gradul de calificare anterior deținute la decizia conducătorului autorității publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la aplicarea sancțiunii disciplinare.".
		9. La pct.40 din proiect, textul „un alineat nou 65^1 " a se substitui cu textul „un articol nou 65^1 ". Totodată propunem expunerea alin.(2) în următoarea redacție: "2) Funcționarii publici părăsesc corpul de rezervă și își pierd calitatea de funcționar public în una din următoarele situații: a) după expirarea termenului de 2 ani de la data trecerii în corpul de rezervă; b) angajarea în baza unui contract de muncă pe o perioadă mai mare de 2 ani;	**9.Nu se acceptă.** În contextul argumentului expus, rezultă ca pe o perioadă de 2 ani se includ toate categoriile.

		c) refuzul de a ocupa funcții publice vacante propuse în perioada aflării în corpul de rezervă; d) la cererea funcționarului public.". Prin formula propusă considerăm că vor fi unificate perioadele de 2 ani, corpul de rezervă al funcționarilor publici va fi mai mare și va fi mai ușor de identificat persoane instruite pentru o anumită funcție publică. Suplimentar, remarcăm că propunerea respectivă nu implică careva cheltuieli suplimentare. **10. Art. III.** Prin modificările incluse la Anexă din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică prin completarea cu poziția „conducător al autorității administrative din subordinea ministerului", se creează incertitudine privind statutul conducătorilor autorităților administrative din subordinea Ministerului Apărării, care actualmente sunt funcții cu statut special (funcții militare), iar militarii sunt numiți în funcții prin Ordinul ministrului apărării. Considerăm oportun și necesar menținerea statului funcțiilor respective și în viitor ca funcții publice cu statut special (militar). Propune expunerea completării la Anexă din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică prin completarea cu poziția: **„conducător al autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția conducătorilor autorității administrative din subordinea Ministerului Apărării, care dețin funcții publice cu statut special" iar pozițiile „Director al Serviciului Fiscal de Stat" și „Director al Serviciului Vamal" se exclud ".** **11. La Art. VI** din proiect. Prin modificările incluse la art. VI (art.10 alin. (2) lit. f), liniuța a doua din Legea bugetului de stat pentru anul 2023 nr.359/2022), considerăm că se creează incertitudine privind stabilirea valorii de referință pentru conducătorii autorităților administrative din subordinea ministerului, care dețin funcții cu statut special (militar) fiind numiți prin Ordinul ministrului apărării. **12. La Art. VIII** din proiect. La pct. 1 din proiect, propunem revizuirea normelor de trimitere (art. I, pct.5 și art. II) în vederea racordării la normele proiectul propus spre examinare.	**10.Se acceptă parțial.** Anexa la Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194–196, art.637), cu modificările ulterioare se completează cu poziția „conducător al autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția cazurilor expres prevăzute de legea specială", iar pozițiile „Director al Serviciului Fiscal de Stat" și „Director al Serviciului Vamal" se exclud. **11.Se acceptă.** Art.VII se exclude. Se va interveni în Legea bugetului de stat pentru anul 2024. **12.Se acceptă.** Textul „ art. I, pct.5 și art. II", se substituie cu textul „art. II, pct.5".

		13. La Art. VIII din proiect un șir de articole și alineate din proiect se propun a fi expuse în redacție nouă (ex. art.47 alin.(6); art.48 alin.(8); art.49; art.59 alin.(2); art.63 alin.(4), etc.), însă fără a modifica esențial conținutul normelor juridice vizate, în acest sens propunem examinarea oportunității expunerii conținutului elementelor structurale enunțate în redacție nouă sau doar operarea modificărilor a unor părți ale acestora. **14.** Cu referire la Nota informativă, se impune necesitatea revizuirii compartimentului 4 (Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi), în vederea racordării la prevederile din proiectul de act normativ, în partea ce se referă la transformarea funcției publice de conducere de conducător al autorității administrative din subordinea ministerului în funcție publică de conducere de nivel superior sau funcție de demnitate publică. Or, prin proiectul de act normativ se propune transformarea funcției publice de conducere de conducător al autorității administrative din subordinea ministerului funcție de demnitate publică, iar conducătorului adjunct în funcție publică de conducere de nivel superior.	**13.Nu se acceptă.** Art. VIII prevede dispozițiile finale și tranzitorii. **14.Se acceptă.** Nota informativă a fost revizuită.
15.	**Consiliul pentru Egalitate (aviz nr.04/1595 din 27.11.2023)**	1. Consiliul reține că proiectul prevede la Art. I. completarea art. 118 din Codul Muncii cu alin. (^{41}) cu următorul cuprins: "Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia." Totodată, pct. 3 din cadrul Art.VIII stabilește că termenul de 2 ani prevăzut la Art. I începe a curge de la 1 ianuarie 2024. Din nota informativă, Consiliul reține că modificarea respectivă este fundamentată de necesitatea de a interveni cu măsuri de încurajare a utilizării zilelor nefolosite de concediu anual de odihnă și cu măsuri de descurajare a acestei practici, care presupune în lanț costuri administrative sporite și presiune pe bugetul de stat. Totuși, Consiliul subliniază că proiectul nu prevede modalitatea de utilizare sau compensare a concediilor de odihnă anuale nefolosite de angajați până la 1 ianuarie 2024. Or, potrivit art. 119 alin. (1) al Codului Muncii, în caz de încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite. **Având în vedere cele menționate, Consiliul recomandă completarea proiectului examinat cu prevederi care să clarifice modalitatea de compensare a concediilor de odihnă anuale nefolosite până la 1 ianuarie 2024.**	**1.Se acceptă.** Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „**3.**Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse".

		2. La art.II pct. 13 din proiect, Consiliul observă că se completează art. 14 cu alin.(2) cu următorul cuprins „ Este interzisă orice discriminare între funcționarii publici pe criterii politice, de apartenență sindicală, convingeri religioase, etnice, de sex, opinie, orientare sexuală, stare materială, origine socială sau de orice altă asemenea natură." Consiliul constată că lista de criterii protejate este una neclară, cum ar fi criteriile politice, etnice sau orice altă asemenea natură și nu corespunde nici art. 8 din Codul muncii și nici art. 1 alin.(1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității. În vederea asigurării principiului coerenței, prevăzut de Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, Consiliul propune următoarea formulare a alin.(2) art. 14: **„(2) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, 2 opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu.".** **3.**În continuare, Consiliul constată că, potrivit art. II pct. 23 lit. b) din proiect, se propune completarea alin. (5) din cadrul art. 34 al Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public cu o propoziție nouă, cu următorul cuprins: "La nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare "bine" și "foarte bine". În această privință, Consiliul reține că operarea modificării respective echivalează în esență cu instituirea obligației ca 25% din funcționarii publici din cadrul unei autorități să fie evaluați cu calificativele „satisfăcător" și „nesatisfăcător". În consecință, funcționarii care la evaluarea performanțelor au obținut calificativele „nesatisfăcător" sau „satisfăcător" nu vor beneficia, potrivit pct. 22 al Regulamentului- cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, de spor pentru performanță până la următoarea evaluare (6 luni). Astfel, Consiliul notează că această măsură contravine atât principiului obiectivității, prevăzut de Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.201/2009, cât și principiilor egalității și nediscriminării. Or, chiar și în	**2.Se acceptă.** Art.20 se completează cu un alineatul (4), cu următorul cuprins: „(4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu.". **3. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		situația în care toți funcționarii publici au îndeplinit toate obiectivele individuale de activitate stabilite în mare parte sau în totalitate și sunt îndreptățiți să le fie atribuite calificativele "bine" și "foarte bine", norma propusă în proiect obligă ca 25% din aceștia să fie evaluați cu calificativele „satisfăcător" și „nesatisfăcător" și să fie, drept rezultat, lipsiți de sporul pentru performanță până la următoarea evaluare. În egală măsură, Consiliul reține că autorii proiectului nu au indicat în nota informativă raționamentele care ar justifica necesitatea propunerii respective. Or, deși este evident faptul că în fiecare autoritate publică pot exista funcționari publici care, în anumite circumstanțe nu au realizat obiectivele individuale de activitate stabilite în perioada supusă evaluării și nu pot fi evaluați cu unul din calificativele de evaluare "bine" și "foarte bine", totuși stabilirea unei cote de 25% din funcționari per autoritate, care sunt excluși automat din posibilitatea obținerii calificativelor de evaluare "bine" și "foarte bine", indiferent de nivelul de îndeplinire a obiectivelor, este arbitrară și în măsură să conducă la decizii abuzive și discriminatorii în procesul de evaluare a performanțelor. **Având în vedere cele menționate, Consiliul recomandă excluderea pct. 23 lit. b) din proiectul examinat.**	
		4. În continuare, Consiliul notează că potrivit art. II pct. 31 al proiectului, alin. (4^3) al art. 49 va avea următorul cuprins: "Se interzice asigurarea interimatului persoanelor care au atins vârsta de pensionare și au exercitat deja 2 ani într-o funcție publică de conducere sau într-o funcție publică de conducere de nivel superior deținută anterior." În această privință, Consiliul notează că utilizarea sintagmei „persoanelor care au atins vârsta de pensionare" **are un caracter discriminator față de femei.** Or, potrivit prevederilor art. 41 alin. (1) din Legea privind sistemul public de pensii nr. 156/1998, până în anul 2028, vârsta de pensionare a femeilor va fi mai mică în coraport cu vârsta de pensionare a bărbaților. Așadar, punerea în aplicare a normei în redacția proiectului presupune limitarea nejustificată până în anul 2028 a femeilor cu vârsta de până la 63 ani, în dreptul de a asigura interimatul unei funcții publice de conducere sau unei funcții publice de conducere de nivel superior. Drept exemplu, poate fi notat că în anul 2024, vârsta standard de pensionare pentru femei va fi de 61 ani, respectiv o femeie ce a atins vârsta de 61 ani nu va putea asigura interimatul în condițiile alin. (4^3) al art. 49, în timp	**4.Se acceptă.** Art. 49 va avea următorul cuprins: „Articolul 49. Interimatul funcției publice de conducere și interimatul funcției publice de conducere de nivel superior (1) Exercitarea temporară a unei funcții publice de conducere se realizează prin asigurarea interimatului de către funcționarul public din aceeași autoritate publică, iar în cazul unei funcții publice de conducere de nivel superior, interimatul se realizează de către un funcționar public de conducere din aceeași autoritate publică, și care îndeplinesc condițiile de bază și cerințele specifice prevăzute în fișa postului

		ce un bărbat cu aceeaşi vârstă nu va avea această interdicţie. **Din aceste considerente, Consiliul recomandă înlocuirea, în textul alin. (4^3) al art. 49 în redacţia proiectului examinat, a sintagmei "persoanelor care au atins vârsta de pensionare" cu sintagma "persoanelor care au atins vârsta de 63 de ani".** Oportunitatea propunerii respective este fundamentată şi de necesitatea de a asigura concordanţa noilor reglementări cu normele deja existente, în particular cu cea prevăzută la art. 62 alin. (1) lit. d) potrivit căreia raporturile de serviciul încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor la împlinirea de către funcţionarul public a vârstei de 63 de ani, dar şi cu norma prevăzută de art. 42 alin. (5^2), potrivit căreia la împlinirea vârstei de 63 de ani, funcţionarul public de conducere sau funcţionarul public de conducere de nivel superior poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competenţă legală de numire în funcţie publică, pe perioade determinate de cel mult un an, dar care cumulativ nu vor depăşi 5 ani, din care cel mult 2 ani într-o funcţie publică de conducere sau într-o funcţie publică de conducere de nivel superior deţinută anterior, primind pensia şi salariul conform legislaţiei.	aferentă funcţiei publice pentru care se asigură interimatul şi care nu are sancţiuni disciplinare nestinse în condiţiile prezentei legi. Nu se consideră interimat situaţia cînd funcţia publică de conducere sau funcţia publică de conducere de nivel superior este exercitată temporar de către adjunctul titularului funcţiei publice de conducere sau funcţie publică de conducere de nivel superior. (2) Dacă funcţia publică de conducere sau funcţia publică de conducere de nivel superior este vacantă, prevederile alin. (1) şi alin. (2) se aplică de către persoana/organul care are competenţa legală de numire în funcţie pe o perioadă de cel mult 6 luni pe an. (3) Perioada specificată la alin.(3) poate fi prelungită cu cel mult 6 luni dacă autoritatea publică a organizat concurs şi funcţia publică nu a fost ocupată, în condiţiile legii. Interimatul unei funcţii publice de conducere sau interimatul unei funcţii de conducere de nivel superior poate fi realizat de către aceeaşi persoană pe o perioadă de cel mult 12 luni în funcţia respectivă. (4) În cazul unei funcţii publice de conducere temporar vacante sau a unei funcţii publice de conducere de nivel superior temporar vacante, măsura prevăzută la alin. (1) se dispune de către persoana/organul care are competenţa legală de numire în funcţie pînă la data

			expirării termenului de suspendare a raporturilor de serviciu ale titularului funcţiei publice, a termenului detaşării sau a perioadei pentru care funcţionarul asigură interimatul unei funcţii publice de conducere. (5) Asigurarea interimatului, precum şi încetarea acestuia se dispun sau, după caz, se constată prin act administrativ al persoanei/organului care are competenţă legală de numire în funcţie. (6) Pe perioada asigurării interimatului, ocuparea de către o altă persoană a funcţiei persoanei care asigură interimatul se face pe o perioadă determinată. „(7) Se interzice asigurarea interimatului funcției publice de conducere și a funcției publice de conducere de nivel superior de către funcționarul public al cărui raport de serviciu a fost modificat în temeiul art. 42, alin. (5^2) și a activat cel mult 2 ani într-o funcţie publică de conducere sau o funcţie publică de conducere de nivel superior după atingerea limitei de vârstă de 63 de ani.
		5. De asemenea, în cazul propunerii conţinute la art. II pct. 38 lit. d^1), **Consiliul recomandă clarificarea faptului dacă sintagma „în diferite funcții publice" presupune diferite funcții publice exercitate în cadrul aceleiași autorități publice sau în cadrul diferitor autorități publice.**	**5.Se acceptă.** La art. 64 alin. (1) se completează cu lit. d^1) cu următorul cuprins: „ d^1) în cazul obținerii calificativului de evaluare "nesatisfăcător" la cel puțin 3 evaluări în aceeași sau diferite funcții publice pe parcursul ultimilor 3 ani de activitate, pentru care transferul într-o

			funcție publică de nivel inferior a fost posibil;".
16.	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale (aviz nr.07/4743 din 24.11.2023)**	**Referitor la Art. I.** – art. 118 din Codul muncii al RM nr. 154/2003: **1.** se propune substituirea cuvântului „angajat" cu cuvântul „salariat" în vederea coroborării cu textul Codului muncii; **2.** subsidiar, se propune examinarea oportunității privind considerarea următoarelor sugestii: a) completarea art. 118 alin. (1) în final cu următorul text: „ , cu informarea salariaților privind necesitatea utilizării concediului, precum și privind riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite."; b) completarea art. 118 alin. (5) în final „ , în condițiile alin. (4^1)." *Cu referire la propunerea înaintată privind stingerea zilelor de concediu de odihnă anual este important a reitera următoarele.* Managementul insuficient de activ al angajatorilor, în particular al autorităților și instituțiilor publice, au determinat acumularea fără limită a zilelor de concediu de odihnă anual, care concomitent cu creșterea salarială implică cheltuieli bugetare excesive. Mai mult decât atât, numărul mare de zile de concediu anual acumulate generează deficiențe în planificarea și probabilitatea utilizării acestora în scopul realizării dreptului la odihnă a salariaților. Concomitent, este important a releva prevederile art. 43 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova nr. 1/1994, care dispun că salariații au dreptul la protecția muncii, inclusiv la **concediul de odihnă plătit.** De asemenea, potrivit prevederilor Codului muncii nr. 154/2003, tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, **cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, iar angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic.** Adițional, se va nota că nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul. Reieșind din cele relatate, se propune implementarea unor măsuri complementare la nivel de reglementare și de administrare instituțională întru folosirea concediilor de odihnă acumulate și neadmiterea acumulării acestora, asigurând un management eficient al riscurilor financiare și de personal în sistemul public, după cum urmează:	**1.Se acceptă.** Cuvîntul „angajat" se substituie cu cuvîntul „salariat". **2.Se acceptă parțial.** „ (4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". La art. 118 alin.(5) se completează cu sintagma „„ în condițiile alin. (4^1)".

		- dezvoltarea şi monitorizarea capabilităţii angajatorilor de a întreprinde măsuri suficiente pentru ca salariaţii să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic. în corespundere cu obligaţia relevată în Codul muncii. Or, pentru a nu admite acumularea zilelor de concediu de odihnă anual, salariatul trebuie să dispună de posibilitatea rezonabilă să utilizeze timpul de odihnă, inclusiv la solicitarea expresă (scrisă) a angajatorului; - stabilirea unei perioade de tranziţie pentru reducerea graduală şi folosirea integrală a zilelor de concediu acumulate în cadrul entităţilor publice. În speţă, **nu se consideră judicioasă propunerea privind stingerea concediilor de odihnă anuale acumulate**, înaintată prin prezentul proiect; - modificarea cadrului normativ în sensul reglementării exhaustive: a) stabilirea/oferirea unui termen rezonabil proporţional zilelor acumulate dar nu mai mult de 5 ani pentru folosirea zilelor deja acumulate, cu sau fără riscul de a fi stinse, cu consultarea prealabilă a Organizaţiei Internaţionale a Muncii la subiect; b) responsabilizarea salariatului pentru a utiliza zilele de concediu de odihnă neutilizate în anul de referinţă/transferate în anul calendaristic următor în termen de maxim 18 luni; c) utilizarea de către salariat a minim 3/4 din zilele de concediu de odihnă anual plătit, pe parcursul anului calendaristic (sau a 12 luni) pentru care i se acordă concediul de odihnă anual; d) revizuirea modalităţii de calcul a indemnizaţiei de concediu şi anume, pentru zilele de concediu de odihnă anual acumulate din anii precedenţi, baza de calcul să constituie venitul mediu al salariatului din anul în care a apărut dreptul la concediu, în eventualitate prin actualizare/indexare la rata inflaţiei, prin operarea modificărilor respective în Codul muncii şi Hotărârea de Guvern 426/2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu. Or, la etapa actuală, art. 117 din Codul muncii prevede că "pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu care nu poate fi mai mică decît mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă." De asemenea, potrivit Hotărârii Guvernul 426/2004 la determinarea salariului mediu, se iau în calcul ultimele 3 luni calendaristice de lucru premergătoare evenimentului de care depinde plata respectivă (de la data de 1 pînă la data de 1), iar pentru salariaţii care au lucrat la întreprinderea	

		respectivă mai puţin de 3 luni perioada de decontare se stabileşte reieşind din timpul efectiv lucrat; e) reglementarea achitării eşalonate a indemnizaţiilor de concediu, la încetarea raporturilor de muncă, pentru zilele de concediu de odihnă anual acumulate din anii precedenţi, prin plata acesteia în tranşe (determinate proporţional numărului de zile acumulate) pentru o perioadă de pînă la 12-24 luni. Norma se va aplica în cazul entităţilor publice în vederea omiterii presiunii financiare asupra bugetului acestora. Concomitent, va asigura pe măsură garanţiile aferente compensării financiare a salariatului pentru concediul nefolosit şi consecvent va elimina premisele concedierilor vizate. f) abordarea uniformă prin echivalarea numărului de zile la acordarea concediului de odihnă anual personalului din sectorul public (în cazul salariaţilor la care valoarea de referinţă a salariului înregistrează un nivel înalt) cu cel privat (cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice), cu menţinerea facilităţilor de acordare a zilelor suplimentare de concediu în funcţie de vechimea în serviciul public (de la 3 la 15 zile suplimentare). Raţionalizarea numărului de zile de concediu anual va descuraja acumularea acestora şi va reduce costurile aferente, inclusiv în corespundere cu baza de calcul a indemnizaţiei de concediu revizuită. Subsidiar, este important a releva, inclusiv: - prevederile art.3 alin.3) din Convenţia nr.132/1970 cu privire la concediile anuale remunerate (ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr. 1330/1997, în vigoare pentru Republica Moldova din 27.01.1999), care dispun că concediul în nici un caz nu poate fi mai mic de trei săptămîni lucrătoare pentru un an de muncă; - prevederile art. 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (transpusă parţial), care dispun că statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puţin patru săptămâni în conformitate cu condiţiile de obţinere şi de acordare a concediilor prevăzute de legislaţiile şi practicile naţionale. **Referitor la Art. II.:** **3.** la pct. 17, se propune completarea art. 25 alin. (2^1) cu următorul text: „ ,cu condiţia că domeniul/domeniile de activitate ale societăţii comerciale nu sunt în legătură direct sau indirectă cu atribuţiile exercitate ca funcţionar public,	**3.Se acceptă.** Art. 25 alin. (2^1) se completează cu următorul text: „ ,cu condiţia că

		potrivit fișei postului.", în scopul dezvoltării cadrului normativ pe dimensiunea incompatibilității exercitării funcției publice;	domeniul/domeniile de activitate ale acesteia nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public, potrivit fișei postului.".
		4. Adițional, se propun următoarele modificări la Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, pe tot parcursul textului legii a substitui textul „acte legislative și normative" cu textul „acte normative" la forma gramaticală corespunzătoare, în scopul uniformizării terminologiei juridice în corespundere cu prevederile Legii nr.100/2017 privind actele normative;	**4.Se acceptă.** Art. II pct. 1 se completează cu „textul „acte legislative și normative" cu textul „acte normative"".
		5. la art. 43 alin. (1) se propune completarea alineatului cu următorul conținut „Conducătorul autorității publice va dispune măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic." Considerarea propunerii în cauză va contribui la diminuarea/evitarea cazurilor de acumulare a numărului zilelor de concediu de odihnă anual ale funcționarilor publici, care implicit periclitează aspecte de planificare financiară conexe achitării și compensării cheltuielilor privind acordarea indemnizațiilor de concediu. Totodată, completarea prevederilor art. 43 alin. (1) din Legea nr. 158/2008 corelează cu prevederile similare ale art. 118 alin. (1) din Codul muncii nr. 154/2003;	**5.Nu se acceptă.** Potrivit art. 76 din Legea nr.168/2008, Dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile **legislației muncii**, cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz.
		6. la art. 65 alin. (4) se propune substituirea textului „îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 14 ani (a copilului cu dizabilități)" cu textul „îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilități". Expunerea în redacția propusă a prevederilor art. 65 alin. (4) din Legea nr. 158/2008 va asigura corelare cu prevederile similare ale art. 85 alin. (2) din Codul muncii nr. 154/2003.	**6.Se acceptă.** La art. 65 alin. (4) textul „îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 14 ani (a copilului cu dizabilități)" se substituie cu textul „îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilități".
		7.Referitor la Art. V.: În scopul sporirii echității sistemului de salarizare în sectorul bugetar se propune adițional a opera următoarele modificări la art. 24 din Legea nr. 270/2018: a) la alin. (1) a substitui textul „100%" cu textul „75%";	**7. Nu se acceptă.** Potrivit punctului 6, subpunctul 8 din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor,

			aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.696/2017 Ministerul Finanțelor Ministerul realizează funcţia în domeniul salarizării în sectorul bugetar.
		8. completarea cu un alineat nou – (6), cu următorul cuprins: „(6) Nu se permite cumularea atribuțiilor altor funcții în orele de program angajaților care beneficiază de sporul pentru participare în proiecte de dezvoltare finanțate din surse externe și de sporul pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană".	**8. Nu acceptă.** Potrivit punctului 6, subpunctul 8 din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.696/2017 Ministerul Finanțelor Ministerul realizează funcţia în domeniul salarizării în sectorul bugetar.
17.	**Biroul Național de Statistică (aviz nr.14-10/238 din 24.11.2023)**	**1.Art. I** din proiectul legii se propune a fi exclus. Întru susținerea poziției invocăm că, în conformitate cu art. 43 alin. (2) al Constituției Republicii Moldova „dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații". Totodată, potrivit art.112 alin. (2) al Codului Muncii Republicii Moldova nr.154/2003 „Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.". Astfel, stabilirea de prevederi normative ce ar exclude dreptul de garantare a concediului anual de odihnă, ar constitui încălcarea prevederilor constituționale. Suplimentar, norma evocată aduce limitări la dreptul de acordare a concediului anual de odihnă plătit, care nu a putut fi folosit integral din motive neimputabile angajatului (sarcini multiple și continui, nu este un suplinitor al domeniului angajatului etc.). În această ordine de idei, considerăm că, dreptul la concediu de odihnă anual plătit nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.	**1. Nu se acceptă.** Modificările propuse la CM, prezintă relevanță directă Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Astfel, art. 7 din Directiva 2003/88/CE statuează că statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale, iar perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. De asemenea, considerentul (5) al Preambulului Directivei UE precizează că toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de

			timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate. Astfel, actul UE stabilește dreptul fundamental al lucrătorilor la odihnă și perioada minimă garantată a concediului de odihnă, lăsînd la discreția statelor membre reglementarea altor aspecte aferente acordării acestuia, iar dreptul intern al statelor trebuie să fie clar și precis, iar aplicarea să fie previzibilă. În context, și pct. 5.1 vii) din Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor "Revizuirea Directivei privind timpul de lucru" statuează că acumularea nelimitată de zile de concediu ar părea să depășească ceea ce este solicitat să se realizeze prin obiectivele Directivei 2003/88/CE. Mai mult, conform aceleași Comunicări UE cea mai bună soluție avută în vedere pentru modificarea Directivei UE este clarificarea dreptului statelor membre de a stabili limite corespunzătoare pentru acumularea drepturilor la concediu anual plătit de-a lungul mai multor ani succesivi, atunci când se depășește numărul de săptămâni necesare pentru a realiza obiectivele directivei privind perioadele minime de repaus și recuperare.

			Totodată, examinând bunele practici ale statelor membre, se constată că marea majoritate a statelor membre stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit oferit de directivă la expirarea unei perioade de referință sau a unei perioade de report (art. 145, alin. (6) din Codul Muncii al României stabilește durata de perioadei de referință de 18 luni, precum și țările baltice). Astfel, la stabilirea perioadei de referință pentru pierderea dreptului la concediu anual este important a se lua în considerare jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene care a arătat, în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer și alții împotriva Her Majesty's Revenue and Customs, că dreptul la concediul anual plătit nu trebuie să se stingă la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național, atunci când lucrătorul s-a aflat în concediu medical întreaga perioadă de referință sau o parte a acesteia și incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit. Prin urmare, dreptul la concediul de odihnă se poate stinge la sfârșitul perioadei de report numai dacă salariatul a refuzat să își ia concediu, în pofida

			iniţiativei angajatorului de a i-l oferi, per a contrario, dreptul la concediu nu se poate stinge la sfârşitul perioadei de report dacă angajatorul nu a acordat salariatului concediul de odihnă la care acesta era îndreptăţit. Respectiv, La art. II, pct. 1 din proiect va avea următorul cuprins: „ (4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum şi solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat

			până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.".
		La Art. II: **2.** noțiunea de „funcționar public" propunem de a fi păstrată într-un singur caz, aceasta fiind dublată în textul de la Art.I;	**2. Se acceptă.** Se exclude textul de la art. II din proiect, este menționat la art. II, pct. 2 din proiect.
		3. de ordin redacțional, se propune ca pe tot parcursul textului proiectului legii sintagma „funcție publică de nivel superior" să fie substituită cu sintagma „funcție publică superioară", ca urmare a modificărilor propuse în proiect.	**3.Se acceptă.** Pe tot parcursul textului legii sintagma „funcție publică de nivel superior" se substituie cu sintagma „funcție publică superioară".
		4. la pct.11, modificarea art.12 alin. (2) din Legea nr.158/2008, se propune a fi exclusă. Astfel, la alin. (3) al aceluiași articol este stricto senso reglementat că „Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a subdiviziunii resurse umane din autoritatea publică se aprobă de Guvern." iar, norma propusă a fi instituită detaliază domeniul de activitate a subdiviziunii resurse umane, fapt ce nu constituie domeniu general de reglementare a legii, dar a regulamentului de activitate a subdiviziunii resurse umane.	**4.Nu se acceptă.** Potrivit recomadărilor experților SIGMA, norma secundară nu trebuie să depășească norma principală.
		5. la pct.13, prevederile lit. c) se propun a fi transferate la art.20 din Legea nr.158/2008, acestea fiind mai mult norme de reglementare a protecției funcționarului public în exercițiul funcției, decât drepturi generale;	**5.Se acceptă.** Art.20 se completează cu un alineatul (4), cu următorul cuprins: „(4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă,

			religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu.".
		6.la pct. 23, completarea art.34 alin.(5) se propune a fi exclusă sau după caz, revăzută sub aspectul coroborării calificativului de evaluare a performanței autorității publice cu performanța profesională la nivel de angajați. Stabilirea plafonului maxim de 75% ar constitui o discriminare a funcționarului public având în vedere că, evaluarea performanțelor profesionale se aplică fiecărui funcționar public, obiectiv, cu particularitățile prevăzute în Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică şi statutul funcționarului public. Astfel, în cazul în care personalul autorității publice va îndeplini obiectivele ce reprezintă prioritățile-cheie în activitatea funcționarului public, care implică rezultatele dorite/scontate şi urmează a fi realizate în perioada evaluată stabilite în baza sarcinilor şi atribuțiilor prevăzute în fişa postului, priorităților şi obiectivelor subdiviziunii interioare în care activează funcționarul public evaluat şi/sau ale autorității publice, stabilite pentru anul în curs, evaluatorul este obligat de a-i acorda obiectiv, unul dintre calificative de evaluare „foarte bine" sau „bine". Totodată, în cazul în care se va atinge plafonul de 75%, restul funcționarilor publici vor fi lipsiți de sporul pentru performanță şi în aceste condiții, litigiile judiciare sunt inevitabile la care consecințele pot afecta imaginea autorității publice, la acordarea forțată a calificatorului de evaluare meritat de către funcționarul public precum şi restituirea prejudiciului cauzat, la achitarea pagubelor morale precum şi a cheltuielilor de judecată.	**6. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.
		7. la pct.27, la modificarea art.42 alin. (1) se propune ca după sintagma „la cerere" să fie completat cu cuvântul „motivată". Acest fapt, ar permite constatarea motivelor veridice întemeiate privind solicitarea ajutorului material de către funcționarul public.	**7.Se acceptă.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins:

			„ (1) Funcționarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condițiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern".
18.	**Autoritatea Națională de Integritate (aviz nr.07/9578 din 24.11.2023)**	**Art. II - Legea nr. 158/2008** cu privire la funcția publică şi statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230–232, art. 840), cu modificările ulterioare. **1.** Punctul 3 lit. a) – Art. 4 alin. (2), după textul „ai serviciului fiscal de stat" se completează cu textul „ai Serviciului Prevenirea şi Combaterea Spălării Banilor, ai Autorității Naționale de Integritate". **2.** Punctul 5 – se propune redactarea art. 8 alin. (2) lit. c) prin eliminarea prepoziție „cu" din rândul unu al textului. **3. Punctul 22 lit. d)** – potrivit proiectului transmis spre avizare se completează Art. 31 alin. (5) cu lit. a 1) cu următorul cuprins: „ a1) i se prelungeşte perioada de probă cu maxim 3 luni la propunerea conducătorului direct al funcționarului public debutant;", astfel, întru sporirea clarității normei, este necesar de a stabili cazurile când perioada de probă poate fi prelungită şi când aceasta nu poate fi prelungită şi se aplică norma stabilită la lit. b) – eliberarea din funcția publică.	**1.Se acceptă.** La art. 4, alin. (2) după textul „ai serviciului fiscal de stat" se completează cu textul „ai Serviciului Prevenirea şi Combaterea Spălării Banilor, ai Autorității Naționale de Integritate". **2. Se acceptă.** prepoziție „cu" a fost eliminată. **3. Se acceptă.** alin. (5) : -la lit. a) cuvântul „satisfăcător" se substituie cu „bine"; -se completează cu lit. a[1]) cu următorul cuprins: „ a[1]) i se prelungeşte perioada de probă cu 3 luni dacă a obținut la evaluarea activității profesionale calificativul "satisfăcător;". Totodată, alin. (7) al art.31 prevede că, procedura de organizare a perioadei de

			probă, de evaluare a activității funcționarului public debutant, drepturile și obligațiile lui specifice se aprobă de Guvern.
		4. Punctul 23 lit. b) – potrivit proiectului transmis spre avizare se completează alin. (5) al art. 34 cu o propoziție nouă, cu următorul cuprins: *„La nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine.",* astfel, se remarcă că, cuantificarea prealabilă a rezultatelor evaluării nu are suport logic și legal, se încalcă principiul egalității de șanse și, indirect, dreptul de promovare în carieră, la baza căreia se pun rezultatele evaluării, or, această limitare este un factor de motivant în exercitarea funcției publice, în special în îndeplinirea optimă a obiectivelor individuale de activitate, ale sarcinilor și atribuțiilor de serviciu.	**4.Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.
		5. Punctul 33 - se propune redactarea completării de la art. 50 prin substituirea sintagmei „se completează cu alin. (41)" cu sintagma „se completează cu alin. (4^1)".	**5.Se acceptă.** sintagma „se completează cu alin. (41)" se substituie cu sintagma „se completează cu alin. (4^1)".
		6. Punctul 40: - substituirea sintagmei „cu un alineat nou" cu sintagma „cu un articol nou" care se va completa cu art. 65^1 ; - art. 65^1 alin. (2) lit. a) se propune de expus în următoarea redacție: „a) după 2 ani/ după expirarea a 2 ani de la data trecerii în corpul de rezervă;".	**6.Se acceptă.** Articol 65^1cu următorul cuprins: „ Articolul 65^1. Corpul de rezervă al funcționarilor publici (1) Corpul de rezervă al funcționarilor publici este format din funcționarii publici care au fost eliberați din funcția publică în condițiile art. 63 alin. (1) lit. a)-d), h), art.65 și este gestionat de Cancelaria de Stat, în modul stabilit de Guvern. (2) Funcționarii publici părăsesc corpul de rezervă în una din următoarele situații: a) după expirarea termenului de 2 ani de la data trecerii în corpul de rezervă;

			b) angajarea în baza unui contract de muncă pe o perioadă mai mare de 12 luni; c) refuzul de a ocupa funcția publică vacantă propusă; d) la cererea funcționarului public.”.
		7. **Art. VIII** – punctele 4 și 5, având același termen de punere în aplicare, de comasat într-un singur punct.	**7. Nu se acceptă.** Pentru evitarea neclarității normei, se propune separat, or norma trebuie să fie clară, concisă.
19.	**Agenția Proprietății Publice (aviz nr.05-03-7579 din 24.11.2023)**	**1. La art. II** din proiect, se propune excluderea textului “La art. 2 noțiunea de funcționar public va avea următorul cuprins: „funcționar public – persoană fizică numită, în condițiile legii, într-o funcție publică. Persoana care a fost eliberată din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici își păstrează calitatea de funcționar public.”, întrucât se repetă la pct.2. **2.La pct. 23 litera b),** nu susținem propunerile de modificare a art. 34 alin. (5) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Or, scopul evaluării funcționarului public constă în estimarea obiectivă, echitabilă și imparțială a rezultatelor individuale obținute, având la bază sarcinile și atribuțiile de serviciu, precum și prioritățile la nivel de subdiviziune/autoritate publică. Astfel, informațiile colectate în timpul evaluării pot fi folosite de conducerea autorității publice pentru identificarea factorilor care au influențat realizarea sau nerealizarea obiectivelor instituționale, eficiența distribuirii resurselor în subdiviziunile instituției sau în procese specifice de muncă. În acest sens, trebuie de avut în vedere că sunt anumite situații când obiectivele instituționale nu se realizează din motive obiective care nu pot fi imputabile funcționarilor publici meniți să contribuie la realizarea acestora. Astfel, prin indicarea unei limite, și anume “cel mult 75% din funcționarii publicii sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare “bine” și “foarte bine”, se prezumă din start că nu vor fi îndeplinite toate obiectivele instituționale sau faptul că unii funcționari publici vor realiza parțial obiectivele stabilite, fiind un principiu demotivator pentru funcționarii publici în realizarea sarcinilor și atribuțiilor de serviciu, ceea ce va genera ineficiența implementării procesului de evaluare în general. Or, calificativul de evaluare	**1.Se acceptă.** Se exclude textul de la art. II din proiect, este menționat la art. II, pct. 2 din proiect. **2. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		reprezintă aprecierea performanţei funcţionarului public pentru perioada evaluată şi, fiind un eveniment viitor, nu poate fi stabilit cu certitudine nerealizarea acestuia. **3.** La pct. 33, se propune substituirea textului „(41) " cu textul " (4^1) ".	**3. Se acceptă.** sintagma „se completează cu alin. (41)" se substituie cu sintagma „se completează cu alin. (4^1)".
20.	**Comisia Electorală Centrală (aviz nr.CEC-8/3843 din 24.11.2023)**	**1.** Limitarea procentuală a calificativelor stabilite în art. 34 alin. (5) din proiectul de lege este în contradicție cu principiile promovării profesionalismului. Această limitare poate restricționa evaluarea corectă a performanței și a competențelor funcționarilor publici. **2.** Potrivit redacției propuse pentru art. 29 alin. (4^1) din proiectul de lege, menționăm că, în calitate de președinte al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere și de execuție, nu poate fi numită o persoană cu funcție de demnitate publică. În acest sens, vă informăm că în structura Comisiei Electorale Centrale sunt incluse funcții de demnitate publică și funcționari publici: de conducere și de execuție. Astfel, în cadrul Comisiei nu se regăsesc funcții publice de conducere de nivel superior, similar cu alte autorități. În acest sens, membrii Comisiei Electorale Centrale care dețin funcții de demnitate publică în condițiile art. 22 alin. (4) din Codul electoral nu vor putea fi numiți în calitate de președinte al comisiei de concurs, care eventual ar urma să fie deținută de o persoană cu funcție publică de conducere – la nivel de șef de direcție. În prezent, președintele comisiei de concurs este vicepreședintele Comisiei Electorale Centrale. **3.** Atragem atenția că textul de la art. 64 alin. (1) lit. f) din proiectul de lege „absența repetată nemotivată de la serviciu timp de 4 ore pe parcursul unei zilei lucrătoare" nu este corelat cu reglementările Codului muncii. **4.** La art. 54 alin. (1) lit. a) din proiectul de lege, după textul „în calitate de" propunem să fie introdus textul „reprezentant sau".	**1. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect. **2. Se ia act.** Norma este prevăzută pentru toate autoritățile care cad sub incidența Legii nr.158/2008. **3. Nu se acceptă.** Modificarea propusă vine ca urmare a raportului SIGMA. **4. Se acceptă.** La art. 54, alin. (1) lit. a), după textul „în calitate de" se completează cu textul „reprezentant sau".

21.	**Agenția de Intervenție și Plăți pentru Agricultură (aviz nr.702/08 din 27.11.2023)**	**1.Art.I** Ar fi oportună, pentru evitarea anumitor disensiuni, redirecționarea în adresa entităților publice a unei note informative despre specificarea expresă a aplicatibilității sau nu a principiului retroactivității legii.	**1. Se acceptă.** Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.”.
		2. ***Art.II, pct.20*** Se consider oportun diminuarea din termenul de cel puțin 20 zile calendaristice pentru publicarea condițiilor de desfășurare a concursului, din considerentul că termenul este prea lung ca durată, respective, dacă și este vreun singur candidat înscris, cu doar unul, proba nu se poate desfășura, conform prevederilor HG nr.201/2009. Respectiv, termenul se prelungește cu încă 15 zile, care, din practica AIPA, unicul candidat care era înscris, a reușit să se angajeze în alte entități juridice, unde procedura de concurs este mai lejeră și salarizarea diferă cu mult. Aici e de menționat faptul că după promovarea concursului se așteptă eliberarea de către organele competente a cazierelor de rigoare (ANI, CNA, MAI). În total, de la data publicării concursului, până la data numirii persoanei declarate învingătoare, cu respectarea tuturor procedurilor prevăzute de legislație, estimative, ca durată, procesul ar fi în jur de 60 de zile. La acest aspect, s-ar sugera diminuarea din termenul de 20 de zile, dar, includerea posibilității de a prelungi concursul, la necesitatea autorității sau decizia conducătorului.	**2.Se acceptă.** La art.29 alin (3), propoziția 4 va avea următorul cuprins: „ Condițiile de desfășurare a concursului se publică/afișează cu cel puțin 15 de zile calendaristice înainte de data desfășurării acestuia.”;
		3. ***Art.II.pct.23*** Nu susținem propunerea autorului de a completa art.34 cu alin.(5) din Legea nr.158/2008,conform căruia *la nivel de autoritatea publică,pentru fiecare perioadă evaluate,cel mult 75 % din funcționarii publice sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare,, bine'' și ,,foarte bine''.*	**3. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		Considerăm că astfel de norme sunt contrare principiilor meritrocrației și imparțialității în procesul de evaluare a funcționarilor publici.Or în situația în care un funcționar va merita să fie evaluat cu calificativul „bine'' sau „ foarte bine'' și cota de 75 % va fi atinsă,atunci într-un mod nejustificat acesta ar urma să fie evaluat cu calificativul „satisfăcător''.În altă ordine de idei,nu este clar cum se vor selecta funcționarii ce urmează a fi subestimați,fapt ce va genera conflicte între angajați și angajator.În contextul celor menționate, opinăm că autorul trebuie să renunțe la completarea respectivă. Dacă scopul acestei modificări ține de costurile bugetare, atunci se consideră mai oportun excluderea acordării sporului pentru performanță și includerea unui spor suplimentar în mărime fixă.ori majorarea cuantumului celui în vigoare. **4. *Art.II , pct.27*** La art. 42, alin.(1) din Legea nr. 158/2008 se regelementează posibilitatea acordării unui ajutor material funcționarului public.În acest context,sugerăm autorului să prevadă cuantumul și modul de acordarea a ajutorului în Legea nr.270/2018. În caz contrar norma în cauză nu va putea fi pusă în aplicare.	**4.Se acceptă parțial.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Funcționarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condițiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern”.
22.	**Agenția de Stat pentru Proprietatea Intelectuală (aviz nr.1822 din 27.11.2023)**	**1. La art. I** din proiectul de lege menționat, ce vizează completarea *art. 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003,* atragem atenția asupra faptului că concediul anual plătit este dreptul, garantat de Constituția Republicii Moldova și Codul muncii, la un anumit număr de zile prevăzute anual pentru odihnă și restabilirea capacității de muncă. Art. 112 alin. (2) din actul supus modificării stabilește că dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări, fapt ce impune o analiză suplimentară a introducerii primei propoziții conform alin. (4^1), propus în temeiul proiectului. Totodată, în cazul menținerii alin. (4^1) în varianta proiectului, urmează a fi făcute precizări/completări privind motivele imputabile angajatului, cine le va	**1. Se acceptă parțial.** Art. II, pct. 1 din proiect va avea următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani

		da apreciere, actul administrativ prin care se consideră stinse zilele de concediu.	începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.".
		2. La art. II din proiectul de lege menționat, ce vizează modificarea **Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public,** considerăm că: - norma literei e), introdusă la art. 8 alin. (4), este confuză și urmează a fi revăzută în mod corespunzător, deoarece reprezintă un impediment în ocuparea	**2.Se acceptă parțial.** Potrivit art. VIII pct. 5, partea deținerii certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de

		funcțiilor de către alte persoane care nu au deținut funcții de conducere de nivel superior; **3.** norma propusă pentru completarea alin. (5) al art. 34 creează riscul efectuării unei evaluări deficitare și discriminatorii, reieșind din faptul că evaluatorii vor fi constrânși de limita impusă conform normei respective, astfel, fiind necesară excluderea acesteia.	nivel superior se vor pune în aplicare începând cu 1 iunie 2025. Conex, certificatul de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior urmează a fi obținut în termen de maxim 18 luni de la numire în funcție publică de conducere de nivel superior. După expirarea termenului de 18 luni de la numire în cazul în care nu deține certificatul acesta poate fi demis. Respectiv, art. 8 se completează cu un alineat nou (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În termen de maxim 18 luni de la numirea în funcție publică de conducere de nivel superior, titularul funcției este obligat să obțină certificatul de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior.”. **3.Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.
23.	**Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale (aviz nr.Rg 02-005198 din 27.11.2023)**	Respectiv, completarea art. 34 al alin. (5) cu propoziția „La nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine” și „foarte bine.”, încalcă unul din principiile de bază ale evaluarii performanțelor funcționarilor publci, și anume – obiectivitatea. Or, conducătorul instituției este pus în situația de a acorda un calificativ mai mic, contrar reușitelor funcționarului public evaluat, pentru a se încadra în norma propusă. Propunem excluderea textului ”cel mult 75%”.	**Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

24.	**Ministerul Culturii (aviz nr.05-09/3204 din 27.11.2023)**	**Cu privire la art. II din proiectul de lege** **1.** Se propune completarea proiectului cu un nou punct, care să prevadă modificarea art. 2 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, și anume după noțiunea de *„funcție publică”*, se va completa cu noțiunea *„funcție* publică lichidată”, cu următorul cuprins: *„Funcție publică lichidată – funcție publică care nu se mai regăsește în structura unei autorități administrative și/sau altor autorități din subordinea autorității publice centrale și care nu poate fi instituită în cadrul aceleiași structuri timp de un an de la data lichidării.”;*	**1.Nu se acceptă.** Reieșind din prevederile art. 63 este clară procedura de lichidare, și modalitatea de instituire a funcției publice.
		2. La pct. 19 din proiect, care prevede completarea art. 28 din Legea nr. 158/2008 prenotată, la alin. (1) lit. f) din varianta proiectului, după sintagma „serviciul public” se va completa cu textul: „ , în cazul în care candidatul întrunește condițiile minime pentru ocuparea funcției”. Propunerea derivă din necesitatea de condiționare suplimentară a posibilității de accedere în funcția publică a persoanelor care au efectuat stagii plătite în serviciul public. Este de menționat că, autoritățile publice centrale, dețin în mare parte funcții publice vacante și temporar vacante, care necesită o experiență minimă de cel puțin 2 ani în funcția publică, cerință justificată de complexitatea sarcinilor care trebuie îndeplinite la timp. La caz, considerăm că necondiționarea suplimentară va permite numirea candidatului în funcția publică **contrar unor criterii obiective și transparente.**	**2.Nu se acceptă.** Potrivit art. 13 din Legea nr.123/2023, stagiarii care au finalizat un stagiu complet, de 720 de ore, și au fost evaluați cu calificativul „foarte bine”, prin derogare de la prevederile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, pot fi propuși de autoritatea-gazdă spre numire într-o funcție publică de execuție pentru care nu este necesară experiență profesională, fără organizarea unui concurs, dacă aceștia întrunesc condițiile prevăzute la art. 27 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, precum și cerințele stabilite în fișa postului. Respectiv nu este necesar dublarea normei.
		3. La pct. 20, art. 29 alin. (3) lit. a) se va completa cu o propoziție nouă, cu următorul cuprins: *„În cazul autorităților administrative aflate în subordinea autorității publice centrale, condițiile de desfășurare a concursului se publică inclusiv și pe pagina web oficială a autorității publice centrale în subordinea căreia se află.”;*	**3.Nu se acceptă.** Autoritatea organizatoare poate publica și alte pagine, la dorință, înafară de cele obligatorii prin lege.

		4. La pct. 23, art. 34: a) alineatul (4) se va completa cu o propoziție nouă cu următorul cuprins: *„Funcționarii publici, care la evaluarea semestrială au mai puțin de 3 luni de activitate în cadrul autorității, vor fi supuși evaluării după 3 luni complete de activitate.”;* b) Mai mult, considerăm necesară reexaminarea oportunității modificării alin. (5) care vizează instituirea limitei de „cel mult 75 %” la nivel de autoritate publică pentru stabilirea calificativelor de evaluare „bine” și „foarte bine.”. Având în vedere că, la 23 iunie 2022, Consiliul European a acordat Republicii Moldova statutul de țară candidată, fapt ce presupune realizarea unui spectru larg de reforme în concordanță cu standardele europene (inclusiv asigurarea unui cadru juridic conform și articulat cu cerințele UE), considerăm nerezonabilă o asemenea prevedere, întrucât aceasta ar contravine principiului egalității și nediscriminării în domeniul muncii, atâta timp, cât diferențele de evaluare propuse nu derivă prioritar **dintr-o apreciere obiectivă a sarcinilor care urmează a fi realizate,** ci dintr-o oarecare limită stabilită. Or, stabilirea limitei de „cel mult 75%” în privința calificativelor de evaluare „bine” și „foarte bine”, a priori evaluează 25% din efectivul personalului autorității publice (cu statut de funcționari publici) cu calificativele de evaluare „satisfăcător” sau „nesatisfăcător”, indiferent de complexitatea, calitatea și volumul de muncă realizat de către aceștia la finele perioadei evaluate. **Astfel, se atestă absența unei justificări obiective și rezonabile pentru existența unui astfel de tratament diferențiat.** În context, menționăm că, potrivit art. 4 alin. (3) din Carta Socială Europeană **(revizuită)**[1], în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la o salarizare echitabilă, părțile se angajează să recunoască dreptul lucrătorilor şi lucrătoarelor la salarizare egală pentru muncă de valoare egală. Mai mult, la nivel internațional, o prevedere similară vizează art. 23 alin. (2) din Declarația universală a drepturilor omului, care stabilește că, toţi oamenii, fără nici o discriminare, au dreptul la salariu egal pentru muncă egală. În același timp, la nivel național, conform art. 7 alin (2) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală. Totodată, conform art. 3 alin. (1) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, *„Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:*	**4.Se acceptă parțial.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		[...] nediscriminare, echitate și coerență, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală;".	
		5. La pct. 30, art. 47 alin. (5) se va completa cu litera e[1]) cu următorul conținut: „lit. e[1]) *pregătirea profesională a funcționarului public nu corespunde cerințelor funcției în care urmează să fie detașat",* iar la alin. (6), varianta din proiect, după litera „i" se va completa cu cuvântul „se";	**5.Se acceptă parțial.** Alin.(4) din art.47 prevede că, detașarea se dispune în cazul în care pregătirea profesională a funcționarului public corespunde cerințelor funcției în care urmează să fie detașat. Respectiv nu este necesar dublarea. Iar la alin. (6), după litera „i" se completează cu cuvântul „se".
		6. La pct. 33, la art. 50, textul „alin. (41)" se va substitui cu textul alin. (4[1]);	**6. Se acceptă.** Sintagma „se completează cu alin. (41)" se substituie cu sintagma „se completează cu alin. (4[1])".
		7.Cu privire la art. V din proiectul de lege Pct. 1, cu privire la modificarea art. 10 alin. (2) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, se va completa cu următorul cuprins: - *spor pentru realizarea sarcinilor în calitate de mentor al funcționarului public debutant, stagiarului, precum și în calitate de conducător al desfășurării stagiilor de practică".* La caz, considerăm că instituirea sporului vizat va reprezenta un factor motivator, contribuind la eficacitatea și responsabilitatea funcționarilor publici implicați în activitățile descrise (fapt reflectat și în art. VII pct. 1 al proiectului de lege, ce vizează completarea art. 6 din Legea 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public).	**7.Nu se acceptă.** Reieșind din faptul că limita locurilor pentru stagiere este de 300 per an, respectiv planificarea surselor pentru remunerarea mentorilor este previzibilă. Cu referire la mentori pentru debutanți, se cunoaște despre efortul depus, și se va interveni etapizat. Mentorii pot fi motivați financiar, prin acordarea sporului pentru performanță semestrial.
		8. Cu privire la art. VII din proiectul de lege Se va include următoarea prevedere: Art. 5 se va completa cu alin. (3[1]) cu următorul cuprins: „(3[1]) *Au dreptul la aplicarea programelor de stagii studenții ultimului an de studii din instituțiile de învățământ superior, indiferent de forma de proprietate*	**8.Nu se acceptă.** Contravine prevederilor Legii nr.123/2023, care reglementează modalitatea de desfășurare a stagiilor plătite în serviciul public pentru

		ale acestora, atât din țară, cât și de peste hotare." Celelalte puncte de la art. VII, vor fi renumerotate corespunzător.". **Cu privire la completarea proiectului** **9.** Considerăm oportun completarea proiectului de lege cu un articol separat, numerotat cu cifră romană, care să prevadă modificarea Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 245-246, art. 513), după cum urmează: La art. 3, după cuvintele *„inclusiv cei cu statut special"* se completează cu textul „ *,cu excepția funcționarilor publici din corpul de rezervă*". Menționăm că, în lipsa unor prevederi exprese în domeniu, funcționarii publici din corpul de rezervă vor fi obligați să depună declarația de avere și interese personale, în pofida faptului că calitatea deținută nu conferă titularului competența de exercitare a prerogativelor de putere publică.	persoanele cu vârsta cuprinsă între 18 și 29 de ani. **9.Nu se acceptă.** Declarația de avere și interese personale se prezintă la angajare, nu este necesar depunerea acesteia în cazul aflării în corpul de rezervă.
25.	**Ministerul Afacerilor Interne (aviz nr.42/5380 din 27.11.2023)**	**1.** Potrivit art. I din proiectul de referință se propune completarea art. 118 din Codul muncii cu alin. (4^1) cu următorul cuprins: *„(4^1) Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia.* Angajatorul este obligat să solicite semestrial în scris utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către angajat, în baza unui grafic stabilit.". Totodată, potrivit art. VIII pct. 3 din același proiect, termenul de 2 ani prevăzut la art. I începe a curge de la 1 ianuarie 2024. Din conținutul articolului respectiv se desprinde ideea că legiuitorul urmărește scopul stingerii concediilor neutilizate timp de 2 ani. Totodată, nu este clar dacă noțiunea de stingere se răsfrânge asupra dreptului de a le utiliza efectiv sau de a beneficia de compensația pentru celelalte concedii nefolosite, în caz de suspendare sau încetare ulterioară a raporturilor de serviciu a funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. La fel, atragem atenția asupra dificultăților aprecierii motivelor neutilizării concediilor în cazul în care au fost acumulate în perioada mai multor ani. Este de menționat faptul că, în majoritatea cazurilor restanțele la concedii au fost acumulate independent de voința angajatului/angajatorului, or, în contextul crizelor din ultimii doi ani și sarcinilor trasate de conducerea țării, la	**1.Nu se acceptă.** Modificările propuse la CM, prezintă relevanță directă Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Astfel, art. 7 din Directiva 2003/88/CE statuează că statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale, iar perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. De asemenea, considerentul (5) al Preambulului Directivei UE precizează că toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea

		inițiativa Ministerului Afacerilor Interne fie prin intermediul Comisiei pentru Situații Excepționale (februarie-iunie 2022) sau prin indicații departamentale (aprilie-iunie 2023) a fost introdus moratoriu la acordarea concediilor de odihnă pentru funcționarii publici cu statut special din cadrul MAI prin pct. 16 lit. a) din Dispoziția Comisiei Situației Excepționale nr. 1 din 24 februarie 2022, abrogat prin Dispoziția Comisiei Situației Excepționale nr. 25 din 09 iunie 2022. Prin urmare, angajaților Ministerului Afacerilor Interne în perioada menționată li s-a interzis acordarea concediilor ordinare de odihnă, fapt care a generat acumularea zilelor restante de concediu anual. În acest context, neutilizarea concediilor anuale nu poate fi imputată angajatului, iar stingerea acestora din 01 ianuarie 2024 afectează dreptul de odihnă prevăzut în art. 43 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, care stabilește că, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. Mai mult, stingerea zilelor concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani este contradictorie legislației Uniunii Europene, or, art. 7 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru, expres impune statelor membre a institui măsurile necesare ca angajații să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale. Prin urmare, dispoziția art. 118 alin. (41) din Codul muncii, este contrară art. 7 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE, deoarece privează salariatul care nu a beneficiat de concediu de odihnă, indiferent de perioada de amnistiere conținută în proiect, de un drept conferit de dreptul comunitar, pe care statele membre sunt obligate să-l pună în aplicare numai în limitele prevăzute în mod expres chiar de directivă – dreptul la concediul de odihnă anual plătit. Totodată, potrivit art. 30 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, concomitent cu elaborarea proiectului actului normativ se întocmește nota informativă la proiect, conform modelului indicat în anexa nr.1, care va cuprinde cel puțin următoarele compartimente: (c) descrierea gradului de compatibilitate, pentru proiectele care au ca scop armonizarea legislației	de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate. Astfel, actul UE stabilește dreptul fundamental al lucrătorilor la odihnă și perioada minimă garantată a concediului de odihnă, lăsînd la discreția statelor membre reglementarea altor aspecte aferente acordării acestuia, iar dreptul intern al statelor trebuie să fie clar și precis, iar aplicarea să fie previzibilă. În context, și pct. 5.1 vii) din Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor "Revizuirea Directivei privind timpul de lucru" statuează că acumularea nelimitată de zile de concediu ar părea să depășească ceea ce este solicitat să se realizeze prin obiectivele Directivei 2003/88/CE. Mai mult, conform aceleași Comunicări UE cea mai bună soluție avută în vedere pentru modificarea Directivei UE este clarificarea dreptului statelor membre de a stabili limite corespunzătoare pentru acumularea drepturilor la concediu anual plătit de-a lungul mai multor ani succesivi, atunci când se depășește numărul de săptămâni necesare pentru a realiza obiectivele directivei privind perioadele minime de repaus și recuperare.

		naţionale cu legislaţia Uniunii Europene; (d) principalele prevederi ale proiectului şi evidenţierea elementelor noi; (e) fundamentarea economico-financiară. Astfel, lipsa argumentelor privind acţiunea legii în timp referitor la restanţele la concediu acumulate de către angajat (la caz funcţionarii publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne), până la intrarea în vigoare a termenului de 2 ani prevăzuţi în proiect, impune revizuirea Notei informative la proiect, prin prisma art. 30 din Legea nr. 100/2017. În contextul celor expuse, Ministerul Afacerilor Interne nu susţine propunerile la art. I din proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative, în condiţiile în care acesta contravine Constituţiei Republicii Moldova şi tratatelor internaţionale incidente speţei, la care Republica Moldova este parte.	Totodată, examinând bunele practici ale statelor membre, se constată că marea majoritate a statelor membre stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit oferit de directivă la expirarea unei perioade de referinţă sau a unei perioade de report (art. 145, alin. (6) din Codul Muncii al României stabileşte durata de perioadei de referinţă de 18 luni). Astfel, la stabilirea perioadei de referinţă pentru pierderea dreptului la concediu anual este important a se lua în considerare jurisprudenţa Curţii de Justiţie a Uniunii Europene care a arătat, în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexate C-350/06 şi C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund şi Stringer şi alţii împotriva Her Majesty's Revenue and Customs, că dreptul la concediul anual plătit nu trebuie să se stingă la expirarea perioadei de referinţă şi/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul naţional, atunci când lucrătorul s-a aflat în concediu medical întreaga perioadă de referinţă sau o parte a acesteia şi incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să îşi exercite dreptul la concediul anual plătit. Prin urmare, dreptul la concediul de odihnă se poate stinge la sfârşitul perioadei de report numai dacă salariatul a refuzat să îşi ia concediu, în pofida

			iniţiativei angajatorului de a i-l oferi, per a contrario, dreptul la concediu nu se poate stinge la sfârşitul perioadei de report dacă angajatorul nu a acordat salariatului concediul de odihnă la care acesta era îndreptăţit. Respectiv, La art. II, pct. 1 din proiect va avea următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.”. Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.”. Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat

			până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.".
		2. La art. II se propune excluderea lit. b) de la pct. 23 din proiectul legii pentru modificarea unor acte normative, din considerentul că, evaluarea performanțelor se realizează urmare a rezultatelor obținute în perioada evaluată. Propunerea de completarea a art. 34 alin. (5) din Legea nr. 158/2008 cu o propoziție nouă impune evaluatorul ca 25% din angajați să fie evaluați cu calificativul „nesatisfăcător" sau „satisfăcător", ceea ce contravine principiilor egalității și nondiscriminării legalității, profesionalismului, transparenței, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității și loialității, stabilite în art. 5 din Legea prenotată.	**2.Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.
		3. La art. II, pct. 27 referitor la art. 42 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, se menționează că, pentru a fi achitat ajutorul material din contul economiei mijloacelor financiare alocate pentru retribuirea muncii este necesară operarea modificărilor și în Legea nr. 270/2018, în vederea reglementării ajutorul material ca parte a salariului. Concomitent, modificarea propusă nu reglementează modul de stabilire a mărimii ajutorului material per angajat, ceea ce poate duce la apariția riscului de abuz atât din partea angajatorilor cât și a angajaților. În altă ordine de idei este de reliefat că, începând cu anul 2019 mijloacele financiare la compartimentul retribuirea muncii sunt planificate, la indicația Ministerului Finanțelor, reieșind din numărul real de angajați. Astfel, în cadrul autorităților/instituțiilor publice cu un număr mic de angajați practic este imposibil de a forma economii la fondul de retribuire a muncii. Totodată, conform prevederilor art. 21 din Legea nr. 270/2018, premiile unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, la	**3.Se acceptă parțial.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Funcționarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale și de trai, în condițiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.".

		fel se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv. Drept urmare, conducătorii autorităților/instituțiilor publice cu un număr mic de angajați în fapt nu vor avea pârghii de motivare financiară a angajaților nici sub formă de premii unice, nici sub formă de ajutor material. Concluzionând cele expuse, se consideră oportun alocarea unui fond separat pentru acordarea ajutorului material.	
		4. La art. II propunem revizuirea pct. 36 din proiectul legii pentru modificarea unor acte normative, din motiv că, în redacția actuală aplicarea sancțiunii disciplinare de „retrogradarea în funcție" nu-şi va atinge scopul, deoarece conducătorul poate restabili angajatul în ziua imediat următoare aplicării sancțiunii disciplinare. Totodată, propunem stabilirea unui termen pentru promovarea în funcție după aplicarea sancțiunii disciplinare.	**4.Se acceptă.** Art. 60 se completează cu alin. (2^1) cu următorul cuprins: „(2^1) Funcționarul public căruia i s-a aplicat sancțiune disciplinară prevăzută la art. 58 lit. h) poate fi restabilit în funcția şi/sau în gradul de calificare anterior deținute la decizia conducătorului autorității publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la aplicarea sancțiunii disciplinare.".
		5. Intenția de transformare a funcției publice de conducător al autorității administrative din subordinea ministerului în funcție de demnitate publică, au implicat operarea modificărilor prevăzute la art. V și art. VI ale proiectului. Astfel, nu este clar argumentat, dacă conducătorii autorităților administrative din subordinea MAI, cu statut special, a căror clase de salarizare sunt specificate în anexa 6 la Legea nr. 270/2018 (exemplu: anexa nr.6 poziția D 3001 Șef inspectorat general) cad sub incidența prevederilor art. VI din proiect. În altă ordine de idei atenționăm că, reieşind din prevederile pct. 2, art. VIII al proiectului, care specifică că prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2024, modificarea Legii bugetului de stat pentru anul 2023 nr. 359/2022 este irelevantă. Prin urmare, se propune excluderea prevederilor art. VI din proiect.	**5. Se acceptă parțial.** Art. VI se exclude. Se va interveni în Legea bugetului pentru anul 2024.
		6. La art. VII, propunerea privind operarea modificărilor la Legea nr.123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, prin care se completează art. 6 cu alin. (6), care prevede că, mentorul are dreptul la o indemnizație lunară, neimpozabilă, plătită de autoritatea-gazdă, al cărei cuantum se aprobă prin	**6. Se acceptă.** Art. 6 se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins:

		legea bugetului de stat pentru anul respectiv, urmează a fi revizuită, deoarece această indemnizație nu este prevăzută ca sursă de venit neimpozabil la art. 20 al Codului fiscal nr. 1163/1997.	„(6) Mentorul are dreptul la o indemnizație lunară, plătită de autoritatea-gazdă, al cărei cuantum se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Indemnizația lunară se acordă mentorului indiferent de numărul de stagiari.”.
		7. În context, la Nota informativă la proiect - la capitolul Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi, în descrierile privind modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar sintagma „Poziționarea conducătorului autorității administrative din subordinea Guvernului” se va substitui cu sintagma „Poziționarea conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului”. La tabelul comparativ la capitolul Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar compartimentele „Modificarea propusă” și „Prevedere după modificare” urmează a fi adusă în concordanță, dat fiind faptul că în proiect nu au fost propuse modificări în partea ce ține de ajutorul material. Suplimentar, proiectul se va revizui prin prisma art. 54 alin. (1) lit. a) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, care expres prevede că, conținutul proiectului se expune într-un limbaj simplu, clar și concis pentru a se exclude orice echivoc, cu respectarea strictă a regulilor gramaticale, de ortografie și de punctuație. Totodată, reiterăm poziția Inspectoratului General al Poliției expusă prin scrisoarea nr. 34/3-4316 din 20 noiembrie 2023. Subsecvent, reieșind din sensibilitatea și actualitatea problemei abordate, Ministerul Afacerilor Interne a expediat în adresa Guvernului la 13 noiembrie 2023, nota informativă cu măsuri de reducere a restanțelor acumulate la concediul de odihnă și își exprimă disponibilitatea de a discuta în continuare subiectul.	**7.Se acceptă.** Nota informativă este revizuită.

26.	**Agenția Națională pentru siguranța Alimentelor (aviz nr.10-5663 din 27.11.2023)**	În limita competențelor funcționale, relevă lipsa obiecțiilor de ordin conceptual în acest sens. Suplimentar, se intervine cu propunerea de completare a lit g) alin. (1) art 27 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public cu textul „inclusiv din funcția publică cu statut special''.	**Se acceptă parțial.** La art. 27 alin. (1), lit. g) textul „lit. a), b) și f)" se substituie cu textul „ lit. a) și b), inclusiv din funcția publică cu statut special".
27.	**Ministerul Energiei (aviz nr.10-2016 din 28.11.2023)**	**1.** La Art. II din proiect, recomandăm excluderea paragrafului „La art. 2 noțiunea de funcționar public va avea următorul cuprins: *„funcționar public – persoană fizică numită, în condițiile legii, într-o funcție publică. Persoana care a fost eliberată din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici își păstrează calitatea de funcționar public.",* având în vedere că se dublează imediat la pct. 2 din prezentul articol.	**1.Se acceptă.** Se exclude textul de la art. II din proiect, este menționat la art. II, pct. 2 din proiect.
		2. La pct. 2 din proiect, în conținutul art. 2, propunem modificarea sintagmei *„a fost eliberat"* cu sintagma *„funcționarul public a cărui raporturi de serviciu au încetat prin eliberarea din funcția publică sau demisiei"* drept urmare a faptului că Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public prevede că, raporturile de serviciu cu funcționarul public pot înceta. Conform prevederilor legii menționate supra, eliberarea din funcție publică este una din modalitățile de încetare a raporturilor de serviciu. Astfel, modificarea propusă oferă claritate și expres stabilește situația în care funcționarul public își păstrează această calitate în cazul încetării raporturilor de serviciu.	**2.Se acceptă pațial.** Pct. 2 din art. II din proiect va avea următorul cuprins: La art. 2 noțiunea de funcționar public va avea următorul cuprins: „funcționar public – persoană fizică numită, în condițiile legii, într-o funcție publică sau persoana a cărei raporturi de serviciu a încetat prin eliberare sau demisie din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici.".
		3. La pct. 6 din proiect, referitor la modificările propuse la art. 8 alin. (4) și anume completarea cu lit. *e) cu următorul conținut: „e) să dețină certificat de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior, obținut în ultimii 3 ani de la data desfășurării concursului sau în termen de maxim 18 luni de la numire în funcție publică de conducere de nivel superior* " Atragem atenția autorului asupra faptului că, conținutul acestei norme este contradictoriu, or conform art. 8 alin. (4) se deduce **obligativitatea** deținerii acestui certificat la ocuparea funcției publice, fiind o cerință care trebuie îndeplinită **cumulativ** cu celelalte existente pentru accede în funcția publică de conducere de nivel superior, conform cadrului legal în vigoare. Totodată, a	**3.Se acceptă.** Se exclude propunerile de modificare a art. 8 alin.(4), și se completează cu un alineat nou (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În termen de maxim 18 luni de la numirea în funcție publică de conducere de nivel superior, titularul funcției este obligat să obțină certificatul de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior.".

		doua parte a normei propuse spre modificare *„ sau în termen de maxim 18 luni de la numire în funcție publică de conducere de nivel superior”* transformă această cerință în una secundară pentru momentul angajării și care în mod real nu poate fi îndeplinită cumulativ cu celelalte condiții prevăzute. În aceiași ordine de idei, în contextul în care, Certificatul de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior poate fi obținut și în termen de maxim 18 luni de la numirea în funcție publică, vine în contradicție și cu **art. IV** din proiect, care conține modificări la anexele Legii nr.155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor Ministerul Energiei al Republicii Moldova publice, care vor prevedea **expres** *„– deținerea certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior”*. Astfel, considerăm imperativă revizuirea normei respective, pentru a aduce claritate și precizie în toate actele propuse spre modificare.	Suplimentar, se exclude propunerile de completarea a Legii nr.155/2011, în partea deținerii certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior.
		4. La pct. 19 din proiect, recomandăm completare **art. 28 alin. (2),** în sintagma „[…] specificate la alin.(1) lit. b), c) și g)” **cu lit. f),** având în vedere că potrivit art. 13 alin. (1) din Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public *„Stagiarii care au finalizat un stagiu complet, de 720 de ore, și au fost evaluați cu calificativul „foarte bine”, prin derogare de la prevederile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, pot fi propuși de autoritatea-gazdă spre numire într-o funcție publică de execuție pentru care nu este necesară experiență profesională, fără organizarea unui* ***concurs,*** *dacă aceștia întrunesc condițiile prevăzute la art. 27 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, precum și cerințele stabilite în fișa postului”.*	**4.Nu se acceptă.** Art. 13 din Legea nr.123/2023, stagiarii care au finalizat un stagiu complet, de 720 de ore, și au fost evaluați cu calificativul „foarte bine”, prin derogare de la prevederile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, pot fi propuși de autoritatea-gazdă spre numire într-o funcție publică de execuție pentru ***care nu este necesară experiență profesională***, fără organizarea unui concurs, dacă aceștia întrunesc condițiile prevăzute la art. 27 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, precum și cerințele stabilite în fișa postului.
		5. La pct. 22 din proiect, referitor la modificările propuse **la art. 31 alin. (1[1])** propunem de a completa în continuare norma cu următorul conținut *„[…]și*	**5.Nu se acceptă.**

		stagiarii care au finalizat un stagiu complet, de 720 de ore, și au fost evaluați cu calificativul „foarte bine”. Or, în conformitate cu prevederile art. 13 alin. (2) din Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public *„În cazul în care stagiarul este propus spre numire într-o funcție publică din cadrul subdiviziunii structurale în care și-a efectuat stagiul, acestuia nu i se stabilește* ***perioadă de probă.”***	Prevederea este reglementată în legea specială (Legea nr.123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public).
		6. La pct. 23 lit. b) din proiect, considerăm inoportună completarea art. 34 alin. (5), cu o normă care limitează la cel mult 75% evaluarea funcționarilor publici cu calificativele *„bine” și „foarte bine”*, dat fiind faptul că actuala redacție lasă loc de interpretare și creează o imprevizibilitate de aplicare a normei în timp, fapt ce contravine prevederilor art.3 alin.(1) lit. d) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative. Astfel reiterăm faptul că, înainte de implementarea unei astfel de norme, este important a fi efectuată o analiză detaliată a contextului specific al autorității și să se țină cont de propunerile și recomandările funcționarilor publici. Implementarea unei astfel de schimbări ar trebui să fie transparentă și să ofere suport pentru îmbunătățirea performanței în mod echitabil a tuturor angajaților. În aceeași ordine de idei menționăm că, în contextul în care realitatea demonstrează că, majoritatea autorităților publice au statele de personal incomplete, iar funcționarii publici angajați depun un efort considerabil în vederea realizării în termen a sarcinilor, există riscul ca, în încercarea de a se conforma normei, unii evaluatori să acorde calificative mai mici decât merită unii funcționari, doar pentru a respecta limita impusă. Dacă funcționarii publici percep norma ca pe o restricție nedreaptă, moralul în cadrul autorității ar putea scădea, afectând astfel colaborarea și eficiența, cât și calitatea serviciului public. Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public este o procedură de personal prin care se determină nivelul de îndeplinire a obiectivelor individuale de activitate și nivelul de manifestare a abilităților profesionale și a caracteristicilor comportamentale. Totodată atragem atenția asupra faptului că modificarea propusă contravine cu art. 5 din Legea nr. 158/2008, care stabilește că *„Serviciul public se bazează pe principiile egalității și nondiscriminării, legalității, profesionalismului, transparenței,[...]”*. Complementar, rugăm respectuos autorul proiectului de a aduce o explicație în situația în care din numărul total de 4 funcționari publici din cadrul unei direcții, care au îndeplinit cu rigoare atribuțiile funcționale conform fișei	**6. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		postului, şi nu au restanţe la promovarea actelor normative, spre final unul din ei urmează să primească calificativul de „satisfăcător". Ar fi oportun de explicat cum se efectuează selecţia prin prisma conceptului de *„recrutare a funcţionarilor publici ce se bazează pe merit şi egalitate de tratament în toate fazele sale"*, în contextul în care toţi 4 funcţionari publici s-au prezentat cu calificativul „foarte bine", în egală măsură, însă unul din ei urmează să primească calificativul „satisfăcător".	
		7. La pct. 27 din proiect, propunem completarea prevederilor art. 42 alin. (1) cu stabilirea expresă a condiţiilor şi categoriilor persoanelor care pot beneficia de ajutorul dat. În acelaşi context, recomandăm autorului proiectului stabilirea concretă a cuantumului sau marjei variabile sau fixe a ajutorului de care vor beneficia salariaţii.	**7.Se acceptă parţial.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Funcţionarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluţionării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condiţiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.".
		8. La pct. 36 din proiect, propunem păstrarea actualei redacţii a art. 60, fără completarea cu alin. (2^1) pentru a oferi claritate şi a păstra valoarea sancţiunii disciplinare de retrogradare în funcţie, care vizează săvârşirea de către funcţionarul public a unei abateri disciplinare care a avut consecinţe cu caracter mai grav. Astfel, ca urmare a desfăşurării anchetei de serviciu, examinării tuturor circumstanţelor şi explicaţiilor se individualizează sancţiunea disciplinară aplicabilă, care trebuie să fie corespunzătoare, relevantă şi în concordanţă cu abaterea disciplinară săvârşită. Prin urmare aprobarea normei propuse, creează situaţie de incertitudine privind dreptul discreţionar al conducătorului autorităţii de a restabili sau nu în funcţia anterior deţinută persoana vizată. La fel ca şi decizia de retrogradare în funcţie, cea de restabilire necesită a fi documentată şi argumentată. Lipsa argumentelor privind restabilirea în funcţia deţinută anterior, reduce valoarea sancţiunii, creând un caracter formal al sancţiunii disciplinare date.	**8.Se acceptă parţial.** Art. 60 se completează cu alin. (2^1) cu următorul cuprins: „(2^1) Funcţionarul public căruia i s-a aplicat sancţiune disciplinară prevăzută la art. 58 lit. h) poate fi restabilit în funcţia şi/sau în gradul de calificare anterior deţinute la decizia conducătorului autorităţii publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la aplicarea sancţiunii disciplinare.".

28.	**Consiliul Superior al Procurorilor (aviz nr.5/1-01d/23-2748 din 28.11.2023)**	Proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice), înregistrat cu număr unic 995/CS/2023 a fost introdus pe ordinea de zi a ședinței Consiliului Superior al Procurorilor din 24.11.2023, fiind decis remiterea punctului de vedere formulat la subiect, cu expunerea infra a acestuia. Proiectul de act normativ pus în discuție modifică un șir de acte legislative care reglementează domeniul managementului funcției publice, având drept scop general îmbunătățirea cadrului normativ aferent funcției publice prin propunerea unor soluții pentru depășirea aspectelor deficitare identificate la implementarea dispozițiilor legale de referință. Având în vedere că se propune, inclusiv, modificarea Anexei la Legea nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, propunem completarea art.III din proiect în partea ce se referă la introducerea în Anexa de referință a funcției de membru al Colegiului pentru selecția și evaluarea procurorilor, precum și a celei de inspector-șef. Amendamentul înaintat se fundamentează pe raționamentele juridice izvorâte din modificările legislative operate prin Legea nr.200/2023 pentru modificarea unor acte normative (*îmbunătățirea mecanismului de selecție, evaluare și răspundere disciplinară a procurorilor),* în speță a fost modificat art.82 din Legea nr.3/2016 cu privire la Procuratură, astfel încât printre organele care vor funcționa în subordinea Consiliului Superior al Procurorilor sunt – Colegiul pentru selecția și evaluarea procurorilor și Inspecția procurorilor. Se consemnează că prin Legea nr.200/2023 a fost majorat numărul funcțiilor de demnitate publică cu activitate permanentă în Consiliul Superior al Procurorilor, în speță cu 16 unități, statul de personal fiind completat cu 9 inspectori din cadrul Inspecției procurorilor și cu 7 membri detașați ai Colegiului pentru selecția și evaluarea procurorilor. Referitor la necesitatea menționării separate a funcției de inspector-șef în lista funcțiilor de demnitate publică, sunt relevante prevederile art.891 alin.(6) din Legea nr.3/2016, potrivit cărora Inspecția procurorilor este condusă de către un inspector-șef și,pentru a asigura aplicarea clară și uniformă a dispozițiilor legale aferent funcției de inspector-șef acestea urmează a fi coroborate cu cele din Anexa nr.4 la Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, unde funcția de inspector-șef este identificată de legiuitor separat și anume în Tabelul *1 Funcțiile de demnitate publică: judecători și*	**Se acceptă parțial.** Art. IV. - Anexa la Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194–196, art.637), cu modificările ulterioare: a) textul „ Preşedinte, membru al Consiliului Superior al Procurorilor cu activitatea de bază în Consiliu, inspector din Inspecția procurorilor" se substituie cu textul „ Preşedinte, membru al Consiliului Superior al Procurorilor cu activitatea de bază în Consiliu, inspector și inspector-șef din Inspecția procurorilor, membru al Colegiul pentru selecția și evaluarea procurorilor", b)se completează cu poziția „conducător al autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția cazurilor expres prevăzute de legea specială", iar pozițiile „Director al Serviciului Fiscal de Stat" și „Director al Serviciului Vamal" se exclud.

		procurori (B1), secțiunea referitoare la Consiliul Superior al Procurorilor, codul funcției B1063, clasa de salarizare – 108, coeficientul de salarizare – 9,37 În egală măsură, aceeași justificare este valabilă și pentru funcția de membru al Colegiul pentru selecția și evaluarea procurorilor, or în Tabelul 1 menționat supra, aceasta se regăsește cu codul funcției B1062, clasa de salarizare – 115, coeficientul de salarizare – 10,85, în contextul în care conform art.83 alin.(61) din Legea nr.3/2016, membrii Colegiului pentru selecția și evaluarea procurorilor se detașează pe durata exercitării mandatului de membru al acestuia. Astfel, în scopul uniformizării și corelării dispozițiilor legale cu aceeași forță juridică aplicabile managementului funcției de demnitate publică, se impune completarea Anexei la Legea nr.199/2010, cu indicarea expresă la poziția *Președinte, membru al Consiliului Superior al Procurorilor cu activitatea de bază în Consiliu, inspector din Inspecția procurorilor, a funcției de membru al Colegiul pentru selecția și evaluarea procurorilor și, respectiv, cea de inspector-șef.*	
29.	**Agenția Relații Funciare și Cadastru (aviz nr.36/01-05/1093 din 28.11.2023)**	**1. Art. I** Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003: La art. **(4[1])** „... Angajatorul este obligat să solicite semestrial în scris folosirea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către angajat, în baza unui grafic stabilit.", propunem de a fi modificat cuvântul „semestrial" cu cuvântul „trimestrial", întrucât e mai ușor de gestionat situația trimestrial și de eficientizat utilizarea concediilor în corespundere cu graficul aprobat. Se propune completarea prevederilor **art. 117, alin. (3),** cu reglementarea faptului că indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu, *sau, la înțelegerea părților, odată cu achitarea salariului lunar.* Termenii flexibili de achitare, în contextul acordului dintre părți, ar permite organizarea mai eficientă a fluxurilor de bani în instituție și ar ține cont inclusiv de nevoile individuale ale salariaților. Menționăm că o asemenea soluție este conformă cu prevederile art. 7 alin. (2) al Convenției OIM nr. 132 cu privire la concediile remunerate.	**1.Nu se acceptă.** La art. II, pct. 1 va avea următorul cuprins: „ „(4[1]) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual

			acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.".
		2.Art. II Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public: Textul *„La art. 2 noțiunea de funcționar public va avea următorul cuprins: „funcționar public – persoană fizică numită, în condițiile legii, într-o funcție publică. Persoana care a fost eliberată din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici își păstrează calitatea de funcționar public."* se va exclude, întru evitarea dublării acestuia în pct. 2 (din pct. 2 (din Art. II) din proiectul de modificare.	**2.Se acceptă.** Se exclude textul de la art. II din proiect, este menționat la art. II, pct. 2 din proiect.
		3.Art. II) din proiectul de modificare. **La pct. 23, lit. b)** din proiect „b) alin. (5) se completează cu o propoziție nouă, cu următorul cuprins: *„ La nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine."* – se va exclude întrucât	**3. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		norma are caracter discriminatoriu, şi restricţionează evaluarea obiectivă a performanţelor profesionale ale funcţionarului public după merite prin compararea rezultatelor obţinute în perioada evaluată cu obiectivele stabilite. În acelaşi context, conform pct.2 din Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 „Evaluarea semestrială a performanţelor profesionale reprezintă procedura de personal prin care se determină nivelul de îndeplinire a obiectivelor individuale de activitate (în continuare – *obiective*) şi nivelul de manifestare a abilităţilor profesionale şi a caracteristicelor comportamentale (în continuare – *nivelul de manifestare a criteriilor de evaluare*) de către funcţionarul public, în vederea aprecierii rezultatelor obţinute şi identificării necesităţilor de dezvoltare profesională." şi pct. 19 „Obiectivele reprezintă priorităţile-cheie în activitatea funcţionarului public, care implică rezultatele dorite/scontate şi urmează a fi realizate în perioada evaluată.". 4. **La pct. 30 din proiect** „Art. 47 alin. (6) va avea următorul cuprins: „(6) *Pe perioada detaşării, funcţionarului public i păstrează funcţia publică. Ocuparea acesteia de către un alt funcţionar public se face pe o perioadă determinată."* sugerăm completarea primei propoziţii pentru a se păstra coerenţa textului. **5. La pct. 31 din proiect**, alineatele urmează a fi însemnate succesiv cu numere ordinare, conform art. 51, alin. (6) din Legea nr.100/2017. **6. La pct. 40** de modificat căci se completează cu un articol nou **65[1]**, conform prevederilor art 51 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative. Totodată, la art. **65[1]** , alin.(1) după cuvintele *„funcţia publică în condiţiile art. 63 alin. (1) lit. a), b)," se propune a se completa cu litera „c)",* din motiv că în cazul prevăzut la lit. c) persoana este eliberată din funcţia publică din motive ce nu îi sunt imputabile.	**4.Se acceptă.** Art.47 alin. (6) va avea următorul cuprins: „(6) Pe perioada detaşării, funcţionarului public i se păstrează funcţia publică. Ocuparea acesteia de către un alt funcţionar public se face pe o perioadă determinată.". **5.Se acceptă.** Alineatele au fost însemnate succesiv cu numere ordinare. **6.Se acceptă.** La art. 65[1] alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Corpul de rezervă al funcţionarilor publici este format din funcţionarii publici care au fost eliberaţi din funcţia publică în condiţiile art. 63 alin. (1) lit. a)-d), h), art.65 şi este gestionat de

			Cancelaria de Stat, în modul stabilit de Guvern."
		7.Art. IV Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice: **La pct. 1 și pct.2** noua cerință pentru a ocupa o funcție publică de conducere de nivel superior, și anume deținerea certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior la numire, se va obține într-un anumit termen de la numire, respectiv nu este o cerință specifică minimă obligatorie la angajare. O soluție ar fi menționarea cel puțin a termenilor în care urmează a fi obținut acest certificat.	**7.Se acceptă.** Se exclude propunerile de modificare a art. 8 alin.(4), și se completează cu un alineat nou (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În termen de maxim 18 luni de la numirea în funcție publică de conducere de nivel superior, titularul funcției este obligat să obțină certificatul de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior.". Suplimentar, se exclude propunerile de completarea a Legii nr.155/2011, în partea deținerii certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior.
		8.Art. VI Legea bugetului de stat pentru anul 2023 nr. 359/2022: **La art. 10, lit.f)** „secretarii generali adjuncți ai Guvernului, secretarii generali și secretarii generali adjuncți ai ministerelor, secretarii de stat, *conducător al autorității administrative din subordinea ministerului;",* urmează de completat cu **Director general autoritate administrativă centrală,** pentru asigurarea echității între autoritățile care au sarcini similare, respectiv și remunerarea conducerii să fie după aceeași grilă. Includerea conducătorului autorității administrative din subordinea Guvernului, persoană cu funcție de demnitate publică, la valoarea de referință 3000 lei, reieșind din sarcinile și atribuțiile pe care le îndeplinește, pentru abordare uniformă, având în vedere că personalul acestor tipuri de autorități publice sunt ierarhizate în sistemul de clasificare și gradare a posturilor la nivele similar. Totodată, demnitarii nu beneficiază de clase suplimentare pentru vechime în muncă și de sporul pentru performanță.	**8.Nu se acceptă.** Potrivit punctului 6, subpunctul 8 din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.696/2017 Ministerul Finanțelor Ministerul realizează funcția în domeniul salarizării în sectorul bugetar.
		9. Pct. 4 la Nota informativă:	**9. Se acceptă.**

		La alineatul ce se referă la **Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar** propunem revizuirea textului, din punct de vedere că nu pot fi poziționați conducătorii autorităților administrative din subordinea Guvernului la nivelul conducătorilor autorității administrative din subordinea Guvernului. Suntem convinși că este doar o eroare tehnică, și s-a făcut referire la„Poziționarea conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului la nivelul conducătorului autorității administrative din subordinea Guvernului ...", fapt ce ar urma a fi modificat.	Nota informativă revizuită.
30.	**Consiliul Audiovizualului (aviz nr.177/02 din 28.11.2023)**	**1.** La art. din proiectul de lege, este menfionat că *„Zilele concediul de odihnă anual nefolosile după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în caree salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia "* Respectiv, consideräm necesar ca autorii sa precizeze de când se va calcula termenul de 2 ani in cazurile in care salariatul nu a beneficiat de concediu din motive neimputabile lui, dearece acest aspect nu este reglementat in proiect.	**1.Se acceptă parțial.** La art. II, pct. 1 va avea următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.".

			Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.”.
		2. La art. II din proiectul de lege, primul alineat se dubleaza cu pot. 2.	**2.Se acceptă.** Se exclude textul de la art. II din proiect, este menționat la art. II, pct. 2 din proiect.
		3. La art. II pct. 2 din proiectal de lege, considerăm ca noțiunea de funcționar public urmeaza să fie revăzută deoarece alte legi, cum ar fi Legea nr. 133/2016 privind declararea averii si a intereselor personale, prevăd unele obligații pentru funcționari publici, respectiv este necesară completarea noțiunit cu persoana care a fost eliberată din funcția publică şi se află în corpul de rezervă al functionarilor publici, aceste obligații se vor rasfrange și în privința acelor persoane.	**3.**Se acceptă parțial. Noțiunea de funcționar a fost revizuită, cu următorul cuprins: „funcționar public – persoană fizică numită, în condițiile legii, într-o funcție publică sau persoana a cărei raporturi de serviciu a încetat prin eliberare sau demisie din funcția publică şi se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici.”.
		4. Pct. 19 alin. (2) de la art. II din proiectul de lege urmeaza să fie reformulat, **deoarece atentează la autonomia autorităților publice.** Spre exemplu, conform art. 74 alin. (1) din CSMA, *„ Consiliul Audiovizualului este autoritate publică autonomă, este independent din punct de vedere organizațional față de orice altă entitate și este responsabil de implementarea prevederilor prezentuliu cod.,,* Respectiv. Planul anual de ocupare a funcțiilor publice al Consiliului Audiovizualului nu poate fi coordonat cu Cancelaria de Stat. La	**4.Nu se acceptă.** Potrivit art. 11 alin. (3) din Legea nr.158/2008,Cancelaria de Stat coordonează realizarea managementului funcției publice şi al funcționarilor publici în cadrul autorităţilor publice

		fel, mentionam că, potrivit Raportului Comisici Europene privind Extinderea UE 2023, Republica Moldova trebuie să asigure fortificarea si independenta Consiliului Audiovizualului.	prevăzute în anexa nr.1, în modul stabilit de Guvern.
		5. Pct. 20 alin. (4^1) de la art. II din proiectul de lege urmează să fie exclus, deoarece conducatorul autoritații (care deseori este o persoană care deține o funcție de demnitate publica) este responsabil de activitatea autoritații, iar în cazul unor insuccese acesta poate fi demis. Respectiv, considerăm logic și corect ca acesta să poată, dacă dorește, să fie președintele comisiei de concurs. Totodata, conform Notei informative, introducerea acestui alineat a avut scopul de a reduce o posibila influență politică în organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea funcțiiior publice vacante. În acest context, menționăm că nu toate autoritățile sunt conduse de persoane politice, spre exemplu **Consiliul Audiovizualului este apolitic**, iar conform art. 77 alin. (1) din *CSMA „Membrii Consiliului Audiovizualului nu reprezintă entitatea care i-a desemnat si își onorează atribuțiile în conformitate cu legea, find liberi de influența oricăror alte entități publice sau private.* " La fel, din analiza normei constatăm că prin introducerea acestui alineat nu va fi atins scopul dorit, deoarece comisia de concurs este numită prin ordin de către conducatorul autorității.	**5.Se acceptă parțial.** Modificarea propusă vine ca urmare a raportului SIGMA, privind excluderea depolitizarea Comisiilor de concurs. Respectiv, la rt. 8 se completează cu alineatul (9) cu următorul cuprins: „ (9) În calitate de președinte și membru al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior nu poate fi numită o persoană cu funcție de demnitate publică, cu excepția Comisiilor de concurs instituite în condițiile alin.(8)”.
		6. Pct. 23 lit. b) de la art. II din proiectul de lege urmeaza să fie exclus, deoarece contravine mai multor prevederi legale și **atentează la autonomia autorităților publice.** Accastă prevedere de la pct. 23 lit. b) contravine art. 5 lit. e), g) si art. 128 alin. (2) din Codul muncii al Republici Moldova nr. 154/2003 si art. 3" din Legea salarizării nr. 847/2002. Astfel, prin prevederea din proiectul de lege din start se impune ca autoritatea publică la evaluare să încalce prevederile menționate supra, dearece pentru fiecare perioadă de evaluare nu pot obtine calificativul bine sau foarte bine mai mult de 75% din functionarii publici evaluati. Respectiv, principiile de baza prevăzute în legislația națională și care reies din normele dreptului international precum: • egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; • asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se in considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate;	**6.Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		• la stabilirea si achitarea salariului nu se admite nicio discriminare pe criterii de sex, varsta, dizabilitate, origine sociala, situatie familiala, apartenenta la o etnie, rasă sau naţionalitate, opţiuni politice sau convingeri religioase, apartenenţă sau activitate sindicală; Vor fi încălcate de angajator, deoarce prin lege autorii proiectului impun angajatorului (indiferent dacă e pe merit sau nu) ca cel puţin 25% din personal să fie evaluat cu calificativul satisfăcător" sau „nesatisfăcător" *, calificative care limitează angajatul de foarte multe benefici cum ar fi: premii, spor, avansarea în funcţia sau în grad etc. Astfel, poate fi situaţia când în perioada evaluată mai mult de 75% din personal să corespundă criterilor şi condiţiilor de evaluare cu calificativele „bine" sau foarte bine", însa angajatorul să fie constrâns prin norma din proiect mentionată supra, să diminueze artificial calificativul final unor salariaţi, în pofida faptului că aceştia conform performanţelor şi criterilor de evaluare ar fi trebuit să fie evaluaţi cu calificativul „bine" Consideram că această situaţie va duce la un flux şi mai mare de cadre din autorităţile publice şi la apariţia litigilor privind evaluarea neobiectivă. Evident, recunoaştem că pot fi perioade de evaluare când procentul din personalul care a primit calificativul bine, si „foarte bine" sa fie mai mic de 75%, pot fi perioade când procentul să fie peste 75%, insă nu poate prin lege legiuitorul să oblige angajatorul să evalueze cel puţin 25% din personal cu calificativele satisfăctor" sau „nesatisficător". Totodată, atragem atenţia autorilor că procedura defaliata de evaluare este stabilita prin Hotarârea Guvernului nr. 201/2009 si evaluarca se face individual în raport cu fiecare funcţionar public. Astfel, angajatorul este obligat, la efectuarea procedurii de evaluare, să respecte prevederile din hotarârea de Guvern menţionată supra. La fel, sunt relevante si argumentele expuse la pct. 4 din prezentul aviz. 7. Pct. 27 de la art. II din proiectul de lege, pentru a putea fi aplicabil, considerăm că urmează să fie modificată şi Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în lipsa unei corelari cu Legea menţionată această prevedere nu va produce efecte juridice ori cei care o vor aplica riscă să fie acuzaţi de încalcarea altor legi.	**7. Se acceptă parţial.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Funcţionarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluţionării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condiţiile legii, achitat din contul

			economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.".
		8. Pct. 38 lit. c) de la art. II din proiectul de lege urmează sa fie modificat, dearece contravine prevederilor art. 86 lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. Totodata, atragem atenția autorilor că norma nu este una clară, deoarece conține sintagma „absența repetată", fară a fi indicat de câte ori repetata. La fel, nu este indicată perioada de calcul a absențelor repetate și din 4 ore lipsa nu este exclus timpul pauzei de masă.	**8. Nu se acceptă.** Modificarea propusă vine ca urmare a raportului SIGMA. lit. f) va avea următorul cuprins: „f) absența repetată nemotivată de la serviciu timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă"; Totodată, prin „repetată" se înțelege cel puțin 2 ori.
		9. Pct: 40 de la art. II din proiectul de lege urmează să fie revăzut. În primul rând, nu este clar care este scopul/necesitatea instituiri corpului de rezervă al funcționarilor publici și care sunt beneficille persoanei care se află în rezervă. Totodată, autorul menționează că dacă persoana părăseste corpul de rezervă al funcționarior publici își pierde calitatea de funcționar public, asta ar insemma și pierderea gradelor, vechimea în funcția publică? Norma nu este clara in privinta aceasta. Totodată, lit. c) de la pct. 40, care prevede *„ refuzul de a ocupa funcția publică vacantă propusă"* urmează să fie exclusă dearece contravine art. 5 lit. a) din Codul munci, care prevede principiile de baza ale reglementări raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional si din cele ale Constituției Republicii Moldova, și unul din ele este: libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitațile sale de muncă, dreptul alegerii profesie și ocupației. Astfel, prin norma de la lit. c) mentionațională supra, persoana este lipsită de dreptul de a alege liber munca, profesia și ocupația dorită, refuzul de ocupare a funcției propuse chiar dacă eventual este un refuz motivat va duce automat la excluderea din corpul de rezervă al funcționarilor publici.	**9.Se acceptă parțial.** Instituirea corpului de rezervă va facilita și va acorda posibilitatea funcționarului public, care din motivele specificate la art. 65^1 alin. (1), a fost eliberat sau a demisonat să acceadă din nou în funcția publică fără a participa la concurs prin introducerea unei noi modalități de accedere „redistribuirea funcționarilor publici din corpul de rezervă".

		10. Art. VIII din proiectul de lege urmează să fie revăzut, dearece nu este clar la ce se referă, iar art. I din proiectul de lege nu are pct. 5.	**10. Se acceptă parțial.** Art. VIII devine art.XI care prevede dispozițiile finale și tranzitorii. Totodată, la art. XI alin. (1) textul „art. I" se substituie cu textul „ art. II".
31.	**Agenția Relații Interetnice (aviz nr.03- 496 din 28.11.2023)**	**1.** Prin proiect se propune completarea art.118 din Codul Muncii 154/2003 cu al (**4[1]**) cu următorul cuprins: „Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia. Angajatorul este obligat să solicite semestrial în scris utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către angajat, în baza unui grafic stabilit." Deoarece termenul de 2 ani menționat mai sus începe a curge de la 1 ianuarie 2024, ar trebui să fie specificat un mecanism de folosire a zilelor de concediu de odihnă anual care a rămas nefolosit până la 1 ianuarie 2024.	**1.Se acceptă.** Art. XI , pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.".
		2. ARI nu susține completarea propusă la alin. (5), art. 34 al Legii 158/2008 cu următorul cuprins „ La nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele „bine" și „foarte bine", nota informativă alăturată la proiect, nu vine cu argumente elocvente pe marginea completării date. Astfel considerăm că completarea propusă va duce la un proces de evaluare inechitabil în cadrul instituției și va stimula subiectivismul evaluatorului. Reiterăm faptul că celelalte 25% din funcționari publici pot fi evaluați inechitabil și pot fi dezavantajați în comparație cu colegii lor, fapt ce poate afecta motivarea și angajamentul lor față de autoritatea publică. În prezent evaluatorul evaluează funcționarul public în baza obiectivelor individuale care sunt bazate pe criterii clare și măsurabile, iar în momentul în care apare o cuantificare procentuală privind evaluarea per autoritate pe lângă evaluarea obiectivă se va înlesni apariția evaluării subiective, care poate varia de la un funcționar la altul în bază de preferințe personale sau pe factori subiectivi care nu pot fi măsurați.	**2.Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect

		Codul muncii nr. 154/2003 la art. 5 lit. e) prevede că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principiu care reiese din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova este egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor, în acelaşi timp legea specială 158/2008 impune un procentaj concret pentru evaluator de acordare a calificativelor „bine" şi „foarte bine", acesta fiind nu mai mult de 75% din funcţionarii publici. Ce facem în cazul în care în instituţie sunt 80% - 90% care îşi îndeplinesc obligaţiunile de serviciu în proporţie de 90%? Această modificare va duce inevitabil la pierderea angajaţilor şi va contribui la o fluctuaţie intensă a personalului în cadrul instituţiilor publice, având ca rezultat scăderea atractivităţii instituţiilor publice pentru viitorii angajaţi.	
32.	**Aparatul Preşedintelui (aviz nr.2/2-06-1456 din 28.11.2023)**	**1. La art. I,** proiectul legii nu stabileşte un mecanism clar în baza căruia vor fi calculate zilele concediului de odihnă anual nefolosite şi nu enumeră motivele care pot fi imputate salariatului în cazul nevalorificării zilelor de concediu. În acest sens, sugerăm autorilor, revizuirea normei prin completarea acesteia cu temeiuri clare referitoare la motivele imputabile salariatului. Or, în lipsa acestora, norma este una deficitară şi lasă la latitudinea angajatorului stabilirea motivelor respective, fapt care poate duce la abuzuri din partea acestuia precum şi la tratamente juridice diferenţiate în raport cu alţi salariaţi.	**1.Se acceptă parţial.** „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum şi solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual

		La art. II: **2. pct. 23, lit. b),** prin care se completează articolul 34 alin. (5) din Legea nr. 158/2008, și care stabilește că cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine", menționăm că legea nu poate stabili apriori nivelul sau procentul de îndeplinire al performanțelor funcționarilor publici pentru o anumită perioadă. De asemenea, legea trebuie să lase o marjă de apreciere conducătorului autorității publice să aprecieze în ce măsură au fost realizate atribuțiile de către fiecare funcționar public în parte. **3.pct. 24 lit. a),** prin care se completează art. 35 alin. (3) din Legea nr. 158/2008 și care etapizează procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici de conducere de nivel superior, nu este clară ordinea etapelor în care are loc evaluarea acestora. Potrivit proiectului, prezentarea raportului de activitate a funcționarului public de conducere de nivel superior are loc ulterior întocmirii raportului de evaluare de către persoana care exercită funcție de demnitate publică sau, după caz, funcționarul public de conducere de nivel superior ierarhic funcționarului public de conducere de nivel superior evaluat. Or, raportul de evaluare are loc în baza raportului de activitate prezentat mai întîi de funcționarul public de conducere de nivel superior. **4.** Totodată, referitor la denumirea/titlul legii, având în vedere că prin proiect se modifică inclusiv unele prevederi din Codul muncii, care nu este aplicabil doar funcționarilor publici, considerăm oportună schimbarea denumirii generice a legii în partea ce se referă la cadrul normativ *aferent funcției publice.*	acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". **2. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect **3.Se acceptă.** Art. 35 alin.(3) lit. a) și b) va avea următorul cuprins: „(3) Procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici de conducere de nivel superior se realizează în următoarele etape: a) întocmirea raportului de activitate de către funcționarul public de conducere de nivel superior evaluat; b)întocmirea raportului de evaluare de către persoana care exercită funcție de demnitate publică sau, după caz, funcționarul public de conducere de nivel superior ierarhic funcționarului public de conducere de nivel superior evaluat; **4.Se acceptă.** Textul „aferent funcției publice" din denumirea/titlul legii se exclude.
33.	**Aparatul Președintelui**	Suplimentar la avizul privind proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice), precum și ca răspuns la solicitarea Cancelariei de Stat privind examinarea	**Se acceptă.** Proiectul se completează cu Art. III, care va avea următorul cuprins:

	(aviz nr.2/2-06-1461 din 29.11.2023)	oportunității instituirii unor subdiviziuni structurale în cadrul autorității publice, comunicăm acceptul instituirii cabinetului Secretarului general al Aparatului Președintelui Republicii Moldova.	**Art. III.** – Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcţii de demnitate publică (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 117-118, art. 357), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1.Articolul 2, aliniatul (2), după textul "miniștrii," se completează cu textul "secretarul general al Aparatului Președintelui Republicii Moldova, secretarul general al Guvernului,"; 2.Articolul 8: - alineatul (6^1) va avea următorul cuprins: „(6^1) Numirea personalului în cabinetul secretarului general al Aparatului Președintelui Republicii Moldova și în cabinetul secretarului general al Guvernului se face prin ordinul acestora."; -se completează cu aliniatul (6^2) cu următorul cuprins: „(6^2) Numirea personalului în cabinetul primarului general al municipiului Chișinău se face prin actul administrativ al primarului general al municipiului Chișinău.".
34.	**Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (aviz nr. 21/1-6029 din 27.11.2023)**	**De ordin general,** remarcăm că potrivit Notei informative, intervenția normativă rezultă din necesitatea integrării abordărilor moderne în sistemul național privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici, bazate pe standardele europene, digitalizării proceselor operaționale aferente managementului funcției publice, sporirii calității managementului de nivel superior, dezvoltării sistemului de accedere și evoluție în carieră a funcționarilor publici, inclusiv crearea rezervei de resurse umane în administrația publică și profesionalizarea funcționarilor publici în contextul	

		realizării optime a sarcinilor în procesul aderării țării noastre la Uniunea Europeană. Acestui scop, autorul propune modificarea unor acte normative și anume: Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 **(Art.I),** Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public **(Art.II),** Legea nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor de demnitate publică **(Art.III),** Legea nr.155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice **(Art.IV),** Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar **(Art.V),** Legea bugetului de stat pentru anul 2023 nr.359/2022 **(Art.VI),** Legea nr.123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public **(Art.VII).** **Pe marginea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative** **La Art.II:** **1.** Propunerea expusă **după** dispoziția introductivă referitoare la actul supus modificării (Legea nr.158/2008) se recomandă a fi exclusă în condițiile în care dublează norma transpusă la pct.2 care redă noțiunea „de funcționar public". **2.** Având în vedere propunerea înaintată **la pct.1,** prin care se enunță faptul substituirii cuvintelor „funcție publică de nivel superior" cu cuvintele „funcție publică superioară", considerăm judicioasă utilizarea uniformă a terminologiei consemnate conform intenției exprimate, și anume „funcție publică superioară", or se constată că pe tot parcursul textului proiectului se operează cu cuvintele „funcție publică de conducere de nivel superior". **3.** Adițional, în proces tehnico-redacțional, se va ține cont că, *„sintagma"* reprezintă o unitate sintactică stabilă, formată din mai multe cuvinte între care există un raport de subordonare, constituind o parte a unei propoziții sau a unei fraze, iar la schimbarea unor cuvinte din conținutul textului unui act normativ, pentru exprimarea corectă, se menționează despre substituirea *„cuvintelor"* respective, iar la schimbarea unor cifre, semne și cuvinte din conținutul textului unui act normativ, pentru exprimarea corectă, se menționează despre substituirea *„textului"* respectiv. Prezenta recomandare este valabilă pentru situațiile corespondente de pe întregul proiect. **4.** O incertitudine crasă apare referitor la legalitatea și raționamentul intervenției de la **pct.23** (propunerea de la art.34) ce impune faptul *că, la nivel*	**1.Se acceptă.** Se exclude textul de la art. II din proiect, este menționat la art. II, pct. 2 din proiect. **2. Nu se acceptă.** „funcție publică de nivel superior" și „funcția publică de conducere de nivel superior" sunt cuvinte cu sensuri distincte. **3. Se acceptă.** Pe tot parcursul textului legii a fost reformulat. **4.Se acceptă.**

		de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine". Această plafonare, la nivel de lege, distorsionează întreg conceptul administrației publice din Republica Moldova, în domeniul funcției publice, viciind voalat procesul de evaluare a funcționarului public și intervenind arbitrar în procesul de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarului public. Totodată, limitarea propusă, per autoritate publică, de stabilire a calificativelor „bine" și „foarte bine" pentru 75% de funcționari publici evaluați, denotă o îngrădire a drepturilor funcționarului public, de a fi evaluat în mod corect pentru performanțele profesionale înregistrate, precum și a „principiului profesionalismului", reglementat la art.6 din Codul de conduită a funcționarului public, adoptat prin Legea nr.25/2008. Nu în ultimul rând, propunerea de referință contravine Principiilor Europene pentru Administrația Publică (documentul SIGMA) și obiectivelor/direcțiilor prioritare trasate prin Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.126/2023. **5.** În cazul art.49 **(pct.31)** și art.50 **(pct.33)** se va asigura numerotarea în ordine cronologică. **6.** Propunerea regularizată la **pct.36** *ca funcționarului public căruia i s-a aplicat sancțiune disciplinară privind retrogradarea în funcție și/sau în grad de calificare poate fi restabilit în funcția anterior deținută la decizia conducătorului autorității publice* este lipsită de consistență normativă și dezechilibrează regimului juridic sancționator de natură disciplinară. Mai mult ca atât, norma redată generează pendulări în aplicabilitate, or individualizarea acțiunii conducătorului de a restabili în funcția anterior deținută a funcționarului public retrogradat, impune, prin similitudine, reglementarea deciziei conducătorului în cazul celorlalte sancțiuni disciplinare prevăzute la art.58 al Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.	Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect. **5.Se acceptă.** A fost asigurată numerotarea cronologică. **6.Se acceptă parțial.** Art. 60 se completează cu alin. (2^1) cu următorul cuprins: „(2^1) Funcționarul public căruia i s-a aplicat sancțiune disciplinară prevăzută la art. 58 lit. h) poate fi restabilit în funcția și/sau în gradul de calificare anterior deținute la decizia conducătorului autorității publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la aplicarea sancțiunii disciplinare.".

		7. Privitor la intenţia de completare a art.64 alin.(1) cu lit.**d**[1]), *prin care destituirea din funcţia publică va fi posibilă în cazul obţinerii calificativului de evaluare „nesatisfăcător" la cel puţin 3 evaluări în diferite funcţii publice pe parcursul ultimilor 3 ani de activitate* (transpusă la **pct.38**), semnalăm despre necesitatea armonizării acesteia la prevederile art.27 alin.(1) lit.g) din redacţia în vigoare a Legii nr.158/2008, care operează cu termenul de 5 ani. În speţă, amintim despre faptul că, potrivit art.34 alin. (4) al Legii de referinţă, evaluarea performanţelor profesionale ale funcţionarului public se efectuează semestrial şi nu anual (având în vedere preconizarea de destituire din funcţia publică în cazul calificativului „nesatisfăcător" stabilit în cadrul evaluării pe parcursul a 3 ani de activitate). **La Art.VIII:** **8.** Raportat propunerilor de la **pct.4,** opinăm ca importantă argumentarea, în Nota informativă la proiectul legii, a dispunerii intrării în vigoare la 01 iunie 2025 a normelor ce instituie *Corpul de rezervă al funcţionarilor publici şi obligă elaborarea Planului anual de ocupare a funcţiilor publice pentru autorităţile publice centrale.*	**7.Se acceptă parţial.** La art. 64 alin. (1) se completează cu lit. d[1]) cu următorul cuprins: „ d[1]) în cazul obţinerii calificativului de evaluare "nesatisfăcător" la cel puţin 3 evaluări în aceeaşi sau diferite funcţii publice pe parcursul ultimilor 3 ani de activitate, pentru care transferul într-o funcţie publică de nivel inferior a fost posibil;". **8.Se acceptă.** Nota informativă va fi completată.
35.	**Ministerul Dezvoltării Economice şi Digitalizării (aviz nr. 15-3687 din 27.22.2023)**	**1.** Sub aspect *conceptual,* menţionăm că potrivit art.25 alin.(2) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative în cazul unui proiect care prevede reglementări cu impact asupra bugetului şi/sau care prevede reorganizări şi reforme structurale ori instituţionale, în calitate de studiu de cercetare se realizează analiza iniţiativei de elaborare a actului normativ, conform metodologiei de analiză ex ante aprobate de către Guvern. Subsecvent, pct.3 subpct.2) din Metodologia de analiză a impactului în procesul de fundamentare a proiectelor de acte normative, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.23/2019, stabileşte că proiectele de acte normative care conţin reglementări cu impact asupra bugetului public naţional sau a unor componente din cadrul acestuia sunt însoţite de analiza de impact. Totodată, conform pct.11 sbp.2 1) lit.b) din Metodologia prenotată până la înregistrarea proiectului de act normativ de Cancelaria de Stat, varianta iniţială a analizei impactului, în cazul proiectelor care conţin reglementări cu impact asupra bugetului public naţional, se consultă cu Ministerul Finanţelor. Astfel, reieşind din faptul că implementarea prevederilor proiectului implică cheltuieli substanţiale din contul bugetului de stat, considerăm necesară	**1.Nu se acceptă.** Nota informativă va fi completată cu argumentarea financiară.

		completarea dosarului de însoțire al proiectului conform cerințelor invocate supra. **La proiect** **2. În art.I,** sintagma „din motive imputabile acestuia" este prea generală și lasă loc de interpretare, or potrivit exigențelor de tehnică legislativă statuate la art.54 alin.(1) lit.a) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, conținutul proiectului se expune într-un limbaj simplu, clar și concis, pentru a se exclude orice echivoc[...]. În acest sens, propunem indicarea expresă a motivelor imputabile salariatului care pot constitui temei pentru stingerea zilelor nefolosite din contul concediului anual de odihnă. **3.La art.II** Noțiunea de „funcționar public" este redată de două ori, astfel se vor efectua ajustările corespunzătoare.	**2.Se acceptă parțial.** „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". **3.Se acceptă.** Se exclude textul de la art. II din proiect, este menționat la art. II, pct. 2 din proiect.

		4.Potrivit pct.1, în tot cuprinsul Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului, cuvintele „funcție publică de nivel superior" se substituie cu cuvintele „funcție publică superioară". Contrar propunerii menționate, pe parcursul proiectului autorul operează cu denumirea actuală a funcției respective (pct.6, 7, 8, 31). Prin urmare, se impune necesitatea uniformizării noțiunilor utilizate. **5.La pct.14,** modificarea art.19[1] - ținând cont de faptul că, prevederea actuală creează impedimente în eficientizarea modului de organizare a muncii la distanță al salariaților, se propune excluderea cuvântului „motivat" din conținutul art.19[1] alin.(1), deoarece acesta creează interpretări ambigue, or motivul poate fi specific/individual, în dependență de situație sau de specificul muncii prestate de către salariat în cadrul instituției/autorității. Mai mult ca atât, posibilitățile tehnice actuale permit cu certitudine efectuarea muncii la distanță, fără a menționa un oarecare „motiv". În acest sens, considerăm judicioasă revizuirea normei în cauză conform argumentelor iterate supra. **6.La pct.23, lit.b)** din proiect, prin care se propune instituirea în art. 34 a unei limite de 75% a funcționarilor publici care pot fi evaluați cu calificativul de evaluare „bine" sau „foarte bine", considerăm imperios necesară excluderea acesteia din proiect, or o asemenea abordare discreditează semnificativ funcția publică și funcționarii publici, *a priori* prezumându-se că un sfert din funcționarii publici au un randament ineficient în activitatea desfășurată. Mai mult, potrivit pct. 4 din Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, unul din principiile de bază aplicate în cadrul evaluării performanțelor profesionale este principiul obiectivității, care prevede că „factorii implicați în procesul de evaluare trebuie să ia decizii, în mod imparțial, în baza argumentelor și faptelor concrete, astfel încât să redea cât se poate de exact atât meritele, performanțele, cât și deficiențele și nerealizările din activitatea celui evaluat". În contradicție cu norma citată, prin instituirea plafonului de 75%, se creează premise pentru evaluarea neobiectivă a funcționarilor publici. **7.La pct. 26,** considerăm oportun ca numărul de 40 ore să fie valabile doar pentru funcționarii publici debutanți. În ceea ce privește perfecționarea	**4.Nu se acceptă.** Potrivit pct. 1 cuvintele „ funcție publică de nivel superior" se substituie cu cuvintele „funcție publică superioară", și nicidecum „ funcție publică de conducere de nivel superior". **5.Nu se acceptă.** Potrivit prevederilor legislației muncii, munca la domiciliu și munca la distanță poate fi la inițiativa angajatorului sau la cererea salariatului. **6.Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect. **7.Nu se acceptă.**

		funcționarilor publici, mai binevenit ar fi ca aceasta să se realizeze în corespundere cu specificul funcției și necesitățile fiecărui funcționar în parte, inclusiv prin participare la instruiri, seminare, ateliere de lucru.	Formare și dezvoltare profesională continuă trebuie să fie **de cel puțin 40** de ore anual,care include att activități de instruire internă(în cadrul autorității publice) cît și externă(alți prestatori de servicii), iar în corespundere cu specificul funcției și necesitățile fiecărui funcționar în parte numărul deore poate fi mai mare.
36.	**Membrii Consiliului Superior al Procurorilor, procurori detașați Constantin Șușu Eduard Varzar (aviz nr.5/1-01d/23-2754 din 29.11.2023)**	**I.** Proiectul analizat prevede la art. I completarea art.118 din Codul muncii, care, în prezent,reglementează modalitatea de acordare anuală a concediului de odihnă, precum și cazurile excepționale de amânare a acestuia. În egală măsură observăm că obiectul de reglementare al proiectului, expus laconic în titlul acestuia este actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice, care in opinia noastră nu inglobează propunerea de la art.I, or dispozițiile Codului muncii sunt aplicabile nu doar funcției publice în particularitate, acestea având un caracter general și impersonal, fiind opozabile tuturor raporturilor individuale și colective de muncă, precum și a porturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative. Prin urmare, deducem că contextul in care este promovat amendamentul respectiv este unul impropriu obiectului de reglementare declarat al proiectului. **II.** Din conținutul notei informative a proiectului nu a putut fi identificată argumentarea juridică a termenului de 2 ani indicat în alin.(4^1), la expirarea căruia zilele concediului de odihnă anual nefolosite se consideră stinse. Astfel, în lipsa unor raționamente care ar justifica stabilirea termenului în speță este imposibilă evaluarea obiectivă a impactului reglementirilor propuse asupra realațiilor juridice existente. **III.** Art.VIII din proiect cuprinde dispozițiile finale, ce stabilesc modul de intrare în vigoare a noilor prevederi instituite, cu stabilirea in concret a indicatorilor temporari de punere în aplicare a acestora. Însa, măcar în dispozițiile finale și nici in nota informativă autorii proiectului nu au avut diligența corespunzdtoare de a reglementa, într-un mod clar și coerent, soluțiile juridice din perspectiva noilor prevederi referitoare la stingerea zilelor de concediu anuale de odihnă, pentru cazurile în care angajații au acumulat pe parcursul activității lor profesionale un anumi X de zile pe care nu au reușit să le valorifice.	**Se acceptă parțial.** Titlu proiectului a fost redenumit. Art. II, pct.1 va avea următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.”. Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual

		În speță nu este clar ce se va întâmpla cu zilele de concediu acumulate (care in unele caziri depășesc ordinea zecilor și sutelor), nefiind stipulat expres că noile prevederi nu afectează, în nici un fel concediile restante ale angajaților cel puțin pentru perioada anterioară anului 2023, în virtutea principiului neretroactivității legii. Totodată, nu este explicat modul și perioada in care zilele anuale de concediu deja acumulate de angajat, care presupun achitarea unor indemnizații bănești, urmează a fi valorificate, în contextul în care presiunea asupra bugetului instituției, în asemenea situație, ar fi una impovătoare. Considerăm justificată promovarea în alt proiect de lege a amendamentelor referitoare la Codul muncii, cu respectarea plenitudinii procesului legislativ și a consulții publice, inclusiv solicitarea opiniei Procuraturii Generale sau, extinderea obiectului de reglementare al proiectului cu aducerea clarificărilor de rigoare în dispozițiile acestuia, or ignorarea și tratarea superficială a deficiențelor menționate suprapun în pericol calitatea actului normativ, nefiind întrunit gradul de claritate si previzibilitate corespunzător al unei legi.	acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.".
37.	**Primăria municipiului Chișinău (aviz nr.2-05/1-2715 din 29.11.2023)**	**1.** Considerăm că operarea de modificări privind actualizarea cadrului normative aferent funcției publice va genera o imixtiune în activitatea autorităților publice locale, or art.7 din Legea nr.436/2006 privind administrația publică locală prevede expres că „În realizarea competențelor lor,autoritățile administrației publice locală dispun de autonomie,consfințită și garantată prin Constituția Republicii Moldova, Carta Europeană a Autonomiei Locale și prin alte tratate la care Republica Molodova este parte.''.Totodată, Carta Europeană a Autonomiei Locale statuează la art.3 că „Prin autonomie locală se înțelege dreptul și capacitatea efectivă ale autorităților administrației publice locale de a soluționa și gestiona, o parte importantă a treburilor publice. '' **Art.II** – Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. **2. Pct.19** - În raport cu completarea art.28 alin.(1) cu lit. g) care prevede ocuparea funcției publice prin redistribuirea funcționarilor publici din corpul de rezervă se recomandă a fi prevăzută modalitatea de organizare/ desfășurare întru asigurarea corectitudinii,clarității și eficienței modalității de ocupare nominalizată.	**1.Nu se acceptă.** Nu este clar la ce face referire autorul avizului. **2. Precizare** Potrivit art. 65^1 alin. (1), Corpul de rezervă al funcționarilor publici este format din funcționarii publici care au fost eliberați din funcția publică în condițiile art. 63 alin. (1) lit. a)-

			d), art.65 și este gestionat de Cancelaria de Stat, **în modul stabilit de Guvern.**"
		3.Pct. 23 – În context, menționăm că pct.22 din Regulamentul-cadrul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanța personalului din unitățile bugetare, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1231/2018 pentru punerea în aplicarea a a Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în secrtorul bugetar stabilește că „Personalul care nu a fost sancționat disciplinar, dar care la evaluarea performanțelor trisimestriale/semestriale a obținut calificativele„ nesatisfăcător'' sau „ satisfăcător'' nu beneficiază de sport pentru performanță pentru perioada respectivă''. Prin completarea alin.(5) la art.34 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția și statutul funcționarului public și anume „La nivel de autoritatea publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75 % din funcționarii publici sunt evaluați, cu unul din calificativele de evaluare „bine'' și „ foarte bine'' **se deduce că 25 %** din funcționarii publici vor fi evaluați cu unul din calificativele „satisfăcător'' și „nesatisfăcător'' și nu vor beneficia de spor pentru performanța pentru perioada respective, totodată va afecta dezvoltarea carierei funcționarilor publici (în avansarea în funcție și /sau în grad de calificare), astfel va spori riscul demotivării financiare și nefinanciare a funcționarilor publici care ar determina fluctuația masivă în rândul acestora, precum și previzibil va scădea eficiența și eficacitatea activității autorităților publice. Trebuie admis faptul că nevoile autorității publice vor fi acoperite numai dacă nevoile individuale sunt satisfăcute. La fel, se atestă incertitudinea în raport cu asigurarea respectării prevederilor art.34 alin.5, or devine imposibilă evaluarea la nivel de autoritate a cel mult 75 % din funcționarii publici cu unul din calificativele d evaluare „bine'' și „ foarte bine '' în condițiile în care corespunzător pct.4 al Regulamentelui cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public,aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a funcționarului public „ Evaluare se realizează în conformitate cu următoarele principii de bază: a) obiectivitate- factorii implicați în procesul de evaluare trebuie să ia decizii,în mod imparțial,în baza argumentelor și faptelor concrete astfel încât să redea cât se poate de exact atât meritele,performanțele, cât și defifiențele și nerealizările din activitatea celui evaluat; b) cooperare și	**3. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		comunicare continuă- asigurarea unui mediu cooperant și menținerea unor relații de comunicare deschisă și permannetă între toți factorii implicați în procesul de evaluare; c) respectarea demnității- asigurarea unui mediu în care este respectată demnitatea fiecărui funcționar fublic și a unui climat liber de orice manifestare și formă de hărțuire,exploatare,umilire,dispreț amenințare sau intimidare''. Astfel, subliniem că instituirea indicelui sus-menționat împiedică asigurarea unei evaluări obiective și corespunzătoare performanțelor funcționarilor publici, or în conformitate cu modoficările sugerate se accentuiază vădit relevanța unor alte criterii și lăsarea și lăsarea în umbră a celor legal stabilite în acest sens. Reieșind din cele elucidate, **se propune** de a exclude din proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modofocarea unor acte (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice)alin.(5) al art.34 din Legea/2008 cu privire la funcția publică și statul funcționarului public.	
		4. Pct. 40 – Specificăm despre necesitatea completării art. 2 al Legii supuse examinării cu noțiunea „corpul de rezervă al funcționarilor publici'' fapt determinat de completarea legii cu **art 65[1].** Se atestă reglementare insuficientă în raport cu corpul de rezervă a funcționarilor publici, în contextul în care completările respective constituie aspecte noi, fapt ce evident determină necesitatea evidențierii esenței, scopului și nemijlocit generează reglementarea corespunzătoare și anticiparea înregistrării unor neclarități/disfuncționalități în procesul aplicatibilității.	**4. Precizare.** Instituirea corpului de rezervă va facilita și va acorda posibilitatea funcționarului public, care din motivele specificate la art. 65[1] alin. (1), a fost eliberat sau a demisonat să acceadă din nou în funcția publică fără a participa la concurs.
		5.Pct.41 – Analizând textul norma cuprinsă la **art.67 alin. (3)** „ Prin derogare de la prevederile alin.(2) „ Curtea de Conturi aprobă statul de personal, cu avizul pozitiv al Cancelariei de Stat în partea ce ține de aplicarea cadrului normativ ce reglementează activitatea în serviciul public '' , observăm crearea unor confuzii și interpretări, mai mult ca atât nici în nota informativă la proiectul legii nu este argumentată necesitatea completării acesteia. Așadar, pentru a exclude orice fel de interpretări eronate, **se propune** revizuirea textuală a alin. (3) la art.67 din legea citată.	**5.Nu se acceptă.** Modificările propuse reprezintă măsurile ce rezultă din Raportul analitic al Comisiei Europene (CE) pe partea a II-a a Chestionarului privind cererea de aderare la UE, Capitolul 32 „Control financiar", Compartimentul „Audit extern", care face parte din Clusterul I: Aspecte fundamentale pentru procesul de aderare.

			Ținând cont de prevederile Standardelor Internaționale de Audit INTOSAI, concluziile și recomandările Raportului analitic (al Comisiei UE din 02.02.2023), Raportului evaluării internaționale a Curții de Conturi (SIGMA și ISA din Letonia, Turcia din 05.10.2022) și Raportului evaluării PEFA (BM, iulie 2022), cerințele Legii nr. 260/2017 în ceea ce privește independența organizațională, funcțională și operațională trebuie să fie respectate de către Executiv.
		6. Art. IV – Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice. Este de menționat faptul că, în virtutea competențelor și atribuțiilor pe care le dețin, funcționarii publici din autoritățile publice locale sunt implicați plenar în elaborarea politicii publice locale (documente de strategie, concepte, programe, planuri), elaboreaza si avizeaza acte normative (decizii si dispozitii cu caracter normativ, regulamente s.a.) în corespundere cu Legea 100/2017 cu privire la actele normative, activități care implică pregatire, abilități și atitudini profesionale aprofundate și net superioare unui specialist principal. Prin urmare, **se propune** operarea de modificări la Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, după cum urmează: în tabela din anexa la lege la Capitolul III, Sectiunea I. Autoritățile administrației publice locale de nivelul al doilea și cele ale municipiului Balți" , compartimentul 2. „Funcții publice de execuție" de a completa cu funcția de „consultant", consultant superior" și „consultant principal".	**6.Nu se acceptă.** Funcțiile de „consultant" , „consultant superior", „consultant principal" sunt instituite doar în cadrul autorităților publice centrale, cu sarcini de elaborare, coordonare elaborării politicilor publice, etc.. Această clasificare a posturilor este importantă în sistemul de carieră a funcționarilor publici și avansarea pe verticală atît în cadrul funcțiilor publice de execuție cît și funcțiilor publice de conducere.
		7.Art. VII - Legea nr. 123/2023 cu privire la stagile plătite în serviciul public. Cu referire la **art. 3** din Legea nr. 123/2023 cu privire la stagile plătite în serviciul public, subliniem faptul că autoriții publice locale nu se regăsese în sfera de aplicare a legii citate, care reglementează desfășurarea stagilor plătite în serviciul public. Astfel, se accentuază și mai mult abordarea discriminatorie	**7.Nu se acceptă.** Proiectul este la etapa de pilotare. La evaluarea implementării prime generații de stagiari se va examina suplimentar propunerea.

		și inechitabilă în raport cu administrația publica locală, aceasta find lipsită de o pârghie importantă de recrutare a personalului, extrem de stringentă ți necesară contextului actual. Din considerentele enunțate, **se propune** completarea art. 3 din Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public cu lit. f cu urmatorul cuprins „autorităților administrației publice locale".	
38.	**Ministerul Sănătății (aviz nr. 25 /4484 din 27.11. 2023)**	**1.** La art.I Codul Muncii, la art. 118, propunem compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite, la expirarea termenului de 2 ani (la sfârșitul perioadei de grație, prevăzută la pct.3 art.VIII). Neutilizarea concediilor anuale de odihnă până la moment, în cele mai dese cazuri nu au fost din vina salariatului, dar datorită lipsei resurselor umane. Totodată, considerăm norma propusă în proiect discriminatorie în raport cu funcționarii publici din diferite autorități, datorită faptului că unii dintre ei au beneficiat de compensarea concediilor de odihnă anuale în bani, la reorganizarea ministerelor în anul 2021, iar alți funcționari publici vor fi nevoiți să piardă aceste beneficii. Menționăm, că în cazul sistemului de sănătate, care se confruntă cu lipsa resurselor umane și este necesar asigurarea continuității serviciilor medicale, aplicarea normei din proiect ar putea genera demisii din sistem, pentru a putea beneficia de compensarea concediilor de odihnă anuale. Subsecvent, este necesar de descris care sunt acele „motive imputabile" pentru o interpretare uniformă a normei. Totodată, nu este clar cum va fi aplicată norma respectivă în cazul salariaților care se află în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani sau alte situații de acest gen.	**1. Se acceptă parțial.** Art. II, pct.1 va avea următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat

			până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.".
		2. La art. II Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public: 1) La art. 25 alin.(2), propunem de completat după cuvintele: „cu excepția activităților științifice, didactice," cu cuvintele: „practicii medicale" în continuare conform textului. Această modificare va permite funcționarilor publici de specialitate medici de a presta practica medicală prin cumul, în afara orelor de program (gărzi, în zilele nelucrătoare, zilele de sărbători, etc.). În majoritatea funcțiilor publice din cadrul Ministerului Sănătății sunt necesare angajarea persoanelor cu studii superioare medicale. Acest proces este foarte dificil, întrucât formarea unui medic specialist este o perioadă de durată și odată format este necesară practicarea activității clinice zi de zi, pentru a menține abilitățile practice. Nepracticarea unei perioade îndelungate duce la pierderea dexterităților. După activitatea de mai mult de 5 ani în minister, medicii pierd posibilitatea de a se mai întoarce la practica medicală.	**2.Se acceptă.** La art. 25 alin. (2) lit.c), după cuvintele: „cu excepția activităților științifice, didactice," se completează cu cuvintele: „practicii medicale ,"
		3. La art. 27, interdicția de a candida la o funcție publică a persoanei care, în ultimii 5 ani a fost destituit din funcția publică drept urmare a obținerii calificativului „nesatisfăcător" la evaluarea semestrială a performanțelor profesionale ale funcționarului public, constituie o îngrădire a dreptului la muncă (art.8 din CtEDO). Interdicția de a exercita activiatea profesională nu este necesară și proporțională cu scopul legitim urmărit.	**3.Se acceptă.** La art. 27 alin. (1), lit. g) textul „lit. a), b) și f)" se substituie cu textul „ lit. a) și b), inclusiv din funcția publică cu statut special".
		4. La art. 29: - completarea ce ține de calitatea președintelui Comisiei de concurs, sunt prevederi tehnice și urmează să se regăsească, în Regulamentul cu privire la	**4.Nu se acceptă.**

		ocuparea funcţiei publice prin concurs, aprobat prin anexa nr. 1 a Hotărârii Guvernului nr.201/2009, la capitolul: „V. Constituirea şi componenţa comisiilor de concurs"; - aceiaşi obiecţiei şi la alin. (4^2); -propunerile la alin. (4^3), dublează prevederile pct.45^1 din Regulamentul cu privire la ocuparea funcţiei publice prin concurs. **5.** La art.31 lit. a^1), nu este claritate în ce cazuri i se poate de prelungit perioada de probă. **6.** După art.31, propunem introducerea unui nou art.31^1 referitor la perioada de probă în cadrul autorităţii, atunci cînd funcţionarul public deţine statutul de funcţionar public, dar este angajat (prin concurs, transfer, etc) în altă autoritate. Propunerea respectivă este pentru ai acorda pârghii noului angajator de a verifica aptitudinile profesionale ale noilor angajaţi în domeniu, întrucât diferă domenii de activitate ale autorităţilor.	Potrivit recomadărilor experţilor SIGMA, norma secundară nu trebuie să depăşească norma principală. Or, componenţa Comisie de concur urmează a fi reglementată expre în norma prinipală. **5.Se acceptă.** La art. 31 alin. (5) : -la lit. a) cuvântul „satisfăcător" se substituie cu „bine"; -se completează cu lit. a1) cu următorul cuprins: „ a1) i se prelungeşte perioada de probă cu 3 luni dacă a obţinut la evaluarea activităţii profesionale calificativul "satisfăcător;". **6.Nu se acceptă.** Transferul funcţionarului public de la o autoritate la altă se face cu acceptul ambelor autorităţi şi acceptul funcţionarului public, verificare aptitudinilor funcţionarului de către angajat se face în baza evaluării performanţelor profesionale. În cazul în care i se stabileşte obiective, iar funţionarul public nu le poate îndeplini, evaluatorul le poate revizui la 3 luni. Suplimentar, art. 31 la alin. (5) se operează următoarele modificări: - la lit. a) cuvântul „satisfăcător" se substituie cu „bine"; -se completează cu lit. a^1) cu următorul cuprins:

			„ a[1]) i se prelungeşte perioada de probă cu 3 luni dacă a obţinut la evaluarea activităţii profesionale calificativul "satisfăcător;".
		7. La art.34, includerea limitei, de cel mult 75% din funcționarii publici la nivel de autoritatea publică de a fi evaluați cu calificativele „bine"și „foarte bine", demotivează salariații. Acesta ar presupune că a priori, cineva din funcționarii publici vor trebui evaluați cu calificativele „satisfăcător" și/sau „nesatisfăcător". Există riscul ca mecanismul de evaluare să se transforme într-o evaluare subiectivă. Totodată, acestă prevedere este demotivantă pentru potențialii candidați la funcțiile publice, având în vedere faptul că există probabilitatea, indiferent de abilitățile pe care le deține să fie evaluat cu satisfăcător. Această normă scade din atractivitatea funcției publice.	**7. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.
		8. La art.37, alin. (3) lit.e) se propune la final de completat, cu cuvintele: „și a le utiliza", întrucât deseori, autoritățile se limitează doar la planificare, fără a le utiliza.	**8.Nu se acceptă.** Potrivit proiectului, în procesul de formare și dezvoltare profesională continuă a funcţionarului public, autorităţile publice au obligaţia de a prevedea în bugetul anual propriu mijloace pentru finanțarea programelor/activităților de formare și dezvoltare profesională continuă a funcţionarilor publici, în mărime de cel puţin 2% din fondul de salarizare, și a priori de a le valorifica.
		9. La art. 45, alin.(5) prevederile privind modalitatea de desfășurare a concursului intern, urmează să se regăsească în Regulamentul cu privire la ocuparea funcției publice prin concurs (anexa nr. 1 Hotărârea Guvernului nr.201/2009).	**9.Nu se acceptă.** Potrivit recomadărilor experților SIGMA, norma secundară nu trebuie să depășească norma principală, respectiv este necesar de reglementat procedura de concurs intern în Legea nr.158/2008.

		10. La art.47, obiecții de ordin gramatical, de completat cu cuvântul: „se", respectiv: „i se păstrează".	**10. Se acceptă.** Art.47 alin. (6) va avea următorul cuprins: „(6) Pe perioada detașării, funcționarului public i se păstrează funcția publică. Ocuparea acesteia de către un alt funcționar public se face pe o perioadă determinată.".
		11. La art.59, termenul de 12 luni este excesiv, un termen prea lung pentru păstrarea, administrarea și aprecierea mijloacelor de probă. Aceasta ar îngreuna aplicarea sancțiunii disciplinare.	**11.Nu se acceptă.** Propunerea respectivă a intervenit ca urmare a raportului SIGMA privind „Administrația publică în Republica Moldova", raport care analizează în mod cuprinzător progresele înregistrate de Republica Moldova în ceea ce privește reforme în domeniul administrației publice în 2023 în conformitate cu Principiile Administrației Publice.
		12. La art.64, lit. d^1) se contrazice cu prevederile lit.d) al aceluiași articol, astfel propunem revizuirea acestuia.	**12. Se acceptă.** La art. 64 alin. (1) se completează cu lit. d^1) cu următorul cuprins: „ d^1) în cazul obținerii calificativului de evaluare "nesatisfăcător" la cel puțin 3 evaluări în aceeași sau diferite funcții publice pe parcursul ultimilor 3 ani de activitate, pentru care transferul într-o funcție publică de nivel inferior a fost posibil;".
39.	**Ministerul Mediului (aviz nr.13-05/2845 din 29.11.2023)**	**1. La art. I** cu referire la prevederea propusă de autor la art. 118 al Codului muncii *„Zilele concediului de odină anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia"*, se notează că în conformitate cu alin. 1 si 5 al aceluiași art. angajatorul are obligația de a acorda concediul anual angajatului, respectiv, ultimului fi va fi foarte	**1. Se acceptă parțial.** Art. II, pct.1 va avea următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul

		complicat de a demonstra că nu a beneficiat de concediul anual din motive care nu sunt imputate angajatului (totodată nu este clar cine anume va stabili/verifica faptul dat). În același timp, propunerea nu definește care motive ce pot fi imputate angajatului și care nu.Mai mult ca atât, potrivit notei informative, practica acumularii zilelor de concediu nefolosite presupune în lanț costuri administrative sporite și presiune pe bugetul de stat, însă Codul muncii reglementează nu doar activitatea în cadrul autorităților/instituțiilor publice, respectiv justificarea dată nu este valabilă pentru alte categorii de angajatori. Subsevent, menționăm că motivele, care pot duce la acumularea zilelor de concediu nefolosite, deseori nu depind de angajat (ex, nr. mare de functii vacante, volumul mare de sarcini, lipsa unei persoane care ar prelua executarea sarcinilor pe timpul concediului), însă potrivit proiectului unica persoana care va suporta consecintele fenomenului dat va fi angajatul, ceia ce poate duce la abuzuri din partea angajatorului. Astfel, considerăm că pot fi definite măsuri mai potrivite pentru a minimaliza costurile administrative sporite și presiunea pe bugetul de stat spre ex: zilele concediului de odină anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani vor fi acordate nu in baza cererii angajatului ci in baza unui act emis de angajator; o partea din zilele de concediu (pina la 50 %) după expirarea unui anumit termen va fi compensată. **2. La pct. 19 al art. II,** dat find că noțiunea de *„redistribuire a funcționarilor publici din corpul de rezervă"* este una nouă și în scop de a nu crea confuz, considerăm oportun de a include un art. nou care va reglementa această metoda de angajare, în special obligativitatea acesteia, metodele de apreciere a calificări funcționarului, modul de efectuare a alegerii funcționarului din lista de rezervă în cazul în care mai mulți functionari, aparent, au calificare necesară funcției vacante. **3. La pct. 23 al art. II,** propunerea de a completa alin. (5) al art. 34 cu prevederea *„la nivel de autoritate publica, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare bine" și „foarte bine.",* nu coincide cu scopul evaluării funcționarului, astfel, funcăționarul se evaluează în baza performanțelor individuale și nu reieșind din anumite cote" stabilite pentru distribuirea calificativelor de	calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". **2. Precizare.** Potrivit art. 65^1 alin. (1), Corpul de rezervă al funcționarilor publici este format din funcționarii publici care au fost eliberați din funcția publică în condițiile art. 63 alin. (1) lit. a)-d), h), art.65 și este gestionat de Cancelaria de Stat, **în modul stabilit de Guvern.**". **3.Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		evaluare. Suplimentar, se remarcă ca de calificativul de evaluare depinde sporul pentru performanță, care este parte componentă a salariului, respectiv potrivit propunerii autorului, cel putin 25% din angajați find evaluați cu calificativul suficient", nu vor beneficia de sporul performanță ce va duce la o scădere a salariului acestora. **4.**La pct. 27 al art. II., propunerea *de a fi acordat functionarului public la cerere, ajutor material,* este una binevenită, totodată sintagma in vederea solutionari problemelor de sănătate, sociale si de trăi este una prea largă și nedefinită. Astfel, considerăm oportun de a clarifica, dacă ajutorul material poate fi acordat fiecarui funcționar la cerere, de mai multe ori pe an sau va fi considerat un ajutor pentru cazuri excepționale. În acest context, propunem ca procedura de acordare a ajutorului material să fie reglementată de către un regulament. **5.** La pct. 40 al art. II, eliberarea funcționarului public din funcția deținută în conformitate cu pct. c) și h) al art .63 alin (1), are loc din motive ce nu depind de voința și calificarea funcționarului, respective propunem includerea acestora în corpul de rezervă al funcționarilor publici. Totodată, considerăm oportun de a reglementa în ce măsură funcționarul public din rezervă beneficiază de drepturile și obligațiile funcționarului public, în special are sau nu obligația de a depune declarația de avere și interese personale.	**4. Se acceptă.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Funcționarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condițiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern". **5. Se acceptă.** Potrivit art. 65^1 alin. (1), Corpul de rezervă al funcționarilor publici este format din funcționarii publici care au fost eliberați din funcția publică în condițiile art. 63 alin. (1) lit. a)-d), h), art.65 și este gestionat de Cancelaria de Stat, **în modul stabilit de Guvern.**".
40.	**Centrul Național Anticorupție (aviz nr.06/2/19107 din 29.11.2023)**	**1. Articolul I potrivit proiectului – art.118 din Codul muncii, art.VIII pct.3.** Ca urmare, reglementările propuse prin proiectul de lege menționat referitor la instituirea mecanismului de descurajare a acumulării concediilor de odihnă anuale nefolosite sunt excesive și abuzive, având un impact negativ asupra dreptului angajatului la odihnă, care este un element indispensabil al dreptului său la muncă și, în consecință, afectează buna funcționare a autorității în cazul în care există funcții vacante persistente și fluctuații de personal etc. Conform	**1. Se acceptă parțial.** Art. II, pct.1 va avea următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este

		prevederilor art.112 alin.(2) din Codul muncii *„Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă”.* Argumentul autorului prezentat în nota informativă precum că, „[...] recomandările *Curții de Conturi subliniază necesitatea de a interveni sistemic, pe de o parte, cu măsuri de încurajare a utilizării zilelor nefolosite de concediu anual de odihnă, pe de altă parte, și cu măsuri de descurajare a acestei practici. Această practică negativă presupune în lanț costuri administrative sporite și presiune pe bugetul de stat.”* nu justifică pe deplin modificările propuse pentru art.118 din Codul muncii, deoarece nu a fost prezentată o analiză corespunzătoare și complexă care să includă evaluarea tuturor deficienților și identificarea obiectivelor/soluțiilor clare și raționale și dacă prevederile propuse nu încalcă standardele internaționale în domeniul muncii, ratificate de Republica Moldova. În acest context, în formula propusă de proiect, există riscul ca angajatorul să interpreteze norma într-un mod arbitrar, iar în lipsa unor proceduri administrative transparente să refuze acordarea concediului de odihnă anual salariatului în funcție de interesele sau scopurile urmărite, ceea ce poate duce la considerarea acestuia ca fiind stins în legătură cu expirarea termenului de 2 ani. Formularea utilizată de proiect *„motive imputabile acestuia”* este ambiguă și neclară și astfel permite angajatorului să interpreteze norma într-un mod abuziv și discreționar. Această noțiune este generală, putând include situații care depășesc cu mult responsabilitatea salariatului în ceea ce privește zilele de concediu de odihnă nefolosite pe parcursul unui an. În fiecare caz, trebuie să se demonstreze vinovăția salariatului. Respectiv, este imperativ să se prevadă în mod clar cazurile/situațiile/motivele imputabile salariatului. Având în vedere fluctuația actuală a personalului, volumul mare de sarcini și existența a 66 de funcții vacante în Centrul Național Anticorupție, este important să se evite situația în care personalul instituției nu poate utiliza în totalitate zilele de concediu. În caz contrar, angajatorul se va face responsabil pentru neacordarea concediului de odihnă anual, ceea ce ar putea afecta buna funcționarea a autorității, pe de o parte, în cazul utilizării depline a concediului, iar pe de altă parte, ar putea genera litigii în instanța de judecată competentă pentru recuperarea prejudiciilor cauzate de neacordare a concediilor de odihnă anuale din vina angajatorului. În aceste condiții, adică după data de 01.01.2024, se impune reglementarea obligatorie a modului de	obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.”. Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.”. Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.”.

		compensare a concediului respectiv, la cererea angajatului, în cazul imposibilității obiective de utilizare/acordare a acestuia. În vederea responsabilizării atât a angajatorului, cât și a salariatului în ceea ce privește acordarea și utilizarea concediilor de odihnă anuale, inclusiv pentru a garanta dreptul la concediu de odihnă, conform art.43 alin.(2) din Constituția Republicii Moldova și art.113 Codul muncii al Republicii Moldova, se impune reglementarea unor măsuri compensatorii care vor fi implementate de către angajator pentru zilele de concediu de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani. Or, în cazul în care angajatorul cunoaște că salariatul nu a utilizat zilele din concediu de odihnă, acesta va informa salariatul în mod clar și în timp util cu privire la drepturile sale la concediu, astfel încât să se evite necesitatea de a compensa aceste zile la expirarea termenului menționat. În plus, compensarea de către angajator a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite reprezintă o modalitate de motivare pentru a asigura respectarea programării concediilor de odihnă stabilite conform art.116 din Codul muncii. De asemenea, această măsură are ca scop descurajarea acumulării concediilor nefolosite prin aprobarea documentelor interne care să garanteze dreptul la concediul anual de odihnă conform graficului stabilit. În acest sens, la calculul compensației, să se ia în considerare concediul de odihnă anual cuvenit în raport cu perioada în care salariatul nu a beneficiat de acest drept. Mai mult decât atât, o asemenea garanție juridică este prevăzută la art.50 alin. (6) din Legea nr.170/2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate, care stabilește că *„Concediul de odihnă anual și concediile suplimentare nefolosite pot fi reportate pe anul următor, dar nu mai mult de 2 ani consecutivi, sau, la cererea ofițerului de informații, se compensează în mărimea salariului mediu pentru fiecare zi de concediu nefolosit, calculat în funcție de adaosuri, sporuri, suplimente și indemnizații stabilite conform actelor normative în vigoare”.* Prin urmare, se recomandă de a substitui textul „se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din **motive imputabile acestuia**” cu textul *„la cererea salariatului, se compensează în mărimea salariului mediu pentru fiecare zi de concediu nefolosit, calculat în funcție de adaosuri, sporuri, suplimente și indemnizații stabilite conform actelor normative în vigoare conform actelor normative în vigoare.”*	

		Ca rezultat, alin.(5) al art.118 din Codul muncii, se propune a fi completat cu textul *„sau situațiilor în care zilele de concediul de odihnă anual nu sunt utilizate în termen de 2 ani prevăzut la alin.(4/1)”.* Totodată, deşi pct.3 din art.VIII stabileşte data de 01.01.2024, momentul în care începe a curge termenul de 2 ani prevăzut la art.I din proiect, nu se reglementează exhaustiv situația juridică a concediilor anuale nefolosite şi acumulate până la data respectivă, modalitatea de excludere a restanțelor respective prin reglementarea posibilității de compensare a concediului respectiv, la cererea angajatului, or potrivit art.118 alin. (5) din Codul muncii, *„Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul,* cu excepțiile prevăzute la art. 119 din același cod, unde o asemenea prevedere nu există. În acest sens, se propune completarea cu textul *„Zilele concediului de odihnă anual nefolosite până la data de 01 ianuarie 2024, nu fac obiectul prezentelor modificări și nu pot fi stinse în nici un mod prin defavorizarea angajatului, decât prin metodele prevăzute de prezentul cod”.* Potrivit art.73 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, actul normativ produce efecte doar cât este în vigoare și, de regulă, nu poate fi retroactiv sau ultraactiv, iar au efect retroactiv doar actele normative prin care se stabilesc sancțiuni mai blânde. **2. Articolul II potrivit proiectului – Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public:** a) *La pct.18,* după o analiză a redacției actuale a art.27 alin.(2) din Legea menționată, se poate constata că prevederile acestuia nu stabilesc o condiție obligatorie pe care trebuie să o întrunească persoana care dorește să candideze la o funcție publică, și anume integritatea profesională. Una din măsurile de control al integrității în sectorul public reprezintă, potrivit cadrului legal național și, în special, a Legii integrității nr.82/2017, angajarea și promovarea agenților publici în bază de merit și integritate profesională. Art.11 alin.(1) lit.e) din Legea integrității nr.82/25.05.2017, stabilește că *"Recrutarea și promovarea agenților în cadrul entității publice se efectuează prin concurs public, conform criteriilor transparente și obiective de selectare în bază de merit, calificare profesională, capacitate, competență și integritate profesională, fără a admite favorizarea intereselor private și a oricăror forme*	**2. Se acceptă parțial.** Art. 27 alin.(1) se completează cu lit. g^1), cu următorul cuprins: „ g^1) „în ultimii 5 ani, în cazierul privind integritatea profesională, nu are înscrieri cu privire la rezultatul negativ al testului de integritate profesională pentru încălcarea obligației prevăzute la art.7 alin.(2) lit. a) din Legea nr.325/2013 privind evaluarea integrității instituționale;”.

		de discriminare pe motiv de sex, rasă, limbă, religie, opinii politice sau orice altă opinie, origine națională sau socială, altor forme de discriminare, în conformitate cu prevederile legislației speciale care reglementează activitatea diferitor categorii de entități și agenți publici". Totodată, Curtea Constituțională, prin Hotărârea nr.7 din 16.04.2015 pentru controlul constituționalității unor prevederi din Legea nr.325 din 23 decembrie 2013 privind testarea integrității profesionale a invocat la pct.181 că „[...] *testarea integrității profesionale poate fi aplicată tuturor categoriilor profesionale de agenți publici. Nici o categorie profesională nu este, prin natura sa, exclusă de la testarea integrității profesionale".* Conform art.29 alin.(7) din Legea nr.82/2017 „*Cazierul privind integritatea profesională a agenților publici asigură evidența rezultatelor testării integrității profesionale, necesare în cadrul procedurilor de angajare în entitățile publice".* Prin urmare, pentru a asigura numirea în funcție publică a unei persoane integre, se propune următorul cuprins pentru pct.18 din art.II potrivit proiectului: *„18. Articolul 27 alineatul (1): - la litera g) textul „f)" se substituie cu textul „d)"; - se completează cu lit.h) cu următorul cuprins: „h) „în ultimii 5 ani, în cazierul privind integritatea profesională, nu are înscrieri cu privire la rezultatul negativ al testului de integritate profesională pentru încălcarea obligației prevăzute la art.7 alin.(2) lit.a) din Legea nr.325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale."* **3.** *Potrivit pct.22 lit.d),* se prevede opțiunea de prelungire a perioadei de probă cu 3 luni, la decizia conducătorului direct al funcționarului public debutant. Considerăm că varianta propusă de proiect permite șefului direct al funcționarului public debutant să decidă discreționar dacă perioada de probă se va prelungi sau nu cu 3 luni, în funcție de scopul/interesul urmărit, ceea ce poate fi un risc pentru transparența și obiectivitatea procesului respectiv. Astfel, se recomandă autorului de a analiza suplimentar normele date, astfel încât să se prevadă în mod expres situațiile în care perioada de probă poate fi prelungită cu 3 luni.	**3.Se acceptă.** La art. 31 alin. (5) : -la lit. a) cuvântul „satisfăcător" se substituie cu „bine"; -se completează cu lit. a1) cu următorul cuprins: „ a1) i se prelungește perioada de probă cu 3 luni dacă a obținut la evaluarea activității profesionale calificativul "satisfăcător;".

		4. La pct.23 lit.b), norma propusă pentru art.34 alin.(5) din lege este formulată de o manieră imprecisă, în ceea ce privește evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public. Prin urmare, proiectul stabilește că cel mult 75% din funcționari publici, la nivel de autoritate publică, vor fi evaluați cu unul din calificativele de evaluare *„bine”* și *„foarte bine”*, pentru fiecare perioadă evaluată. În acest sens, nota informativă nu conține argumente relevante care să justifice necesitatea stabilirii unui anumit procent de evaluare a funcționarilor publici cu unul din calificativele menționate, nefiind explicate în mod clar raționamentele autorului în această privință și nici nu se precizează cum se va proceda în privința celor 25% din funcționari publici care la fel au obținut rezultate bune și îndeplinesc cerințele pentru a fi evaluați cu calificativele „bine” sau „foarte bine”. În varianta propusă de proiect, se instituie prevederi discriminatorii, exprimate prin aplicarea unei abordări diferite față de funcționarii publici care au obținut calificativul „bine” sau *„foarte bine”,* dar nu se încadrează în procentul de 75%. În plus, există riscul ca unii funcționari publici să recurgă la metode coruptibile, prin oferirea de remunerații ilicite factorilor de decizie, pentru a se „proteja” de consecințele semnificative pe care aceste discreții le pot avea asupra lor, cu scopul de a se încadra în procentul de 75% . Potrivit Legii integrității nr.82/2017, climatul de integritate instituțională se cultivă prin realizarea unui șir de măsuri, una din ele fiind promovarea agenților publici în bază de merit și integritate profesională. La fel se citează și Convenția Organizației Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003 și semnată de Republica Moldova la 28 septembrie 2004, care la art.7 pct.1 lit.a) prevede că, *„Fiecare stat parte se străduiește, dacă este cazul și conform principiilor fundamentale ale sistemului său juridic, să adopte, să mențină și să consolideze sisteme de recrutare, de angajare, de încurajare a fidelității, de promovare și de pensionare a funcționarilor [...], care se bazează pe principiile de eficiență și de transparență și la criterii obiective precum meritul, echitatea și aptitudinea”.* Respectiv, pentru a nu admite situații discriminatorii, precum și pentru a asigura promovarea în continuare a unei atitudini intolerante față de corupție, se recomandă excluderea de la pct.23 al art.II din proiect a literei b) – modificările propuse pentru alin.(5) din art.34.	**4. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		5. La pct.27, apreciind prin prisma art.4 din Legea nr.158/2008, garanțiile sociale prevăzute de art.42 se aplică inclusiv funcționarilor publici cu statut special în partea care nu este reglementată prin legi speciale. Se precizează că în prezent, angajații Centrului Național Anticorupție nu beneficiază de indemnizația unică în proporție de 15% din salariul de bază, determinat conform clasei de salarizare la momentul depunerii cererii, în cazul în care încetează raporturilor de serviciu. Conform art.35 din Legea nr.1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție, colaboratorul primește o indemnizație unică pentru vechime în muncă în cadrul Centrului, doar în cazul eliberării din serviciu în temeiul art.34 alin.(2) lit.b), g) ((b) pentru limită de vârstă; g) în cazul incapacității de îndeplinire a atribuțiilor constatate prin examen medical de specialitate) sau în cazul pensionării. Prin urmare, există o anumită ambiguitate în ceea ce privește luarea în considerare a perioadei de activitate lucrată efectiv în serviciul public cu statut special în cazul eliberării sau transferului din funcția publică. Este incert dacă această perioadă va fi inclusă în calculul total al serviciului public, chiar dacă persoana vizată nu a beneficiat de indemnizație la eliberarea din serviciu. Având în vedere cele menționate, se recomandă completarea pct.27 cu prevederi care modifică alin.(3) din art.42 și se propune completarea textului *„beneficiază, pentru fiecare an complet de vechime în serviciul public" cu textul „și în funcție publică cu statut special (în cazul în care nu a beneficiat de indemnizație în cazul eliberării din serviciu)".* În același context, se recomandă completarea prevederilor art.41 alin.(1/1) cu prevederi ce vizează includerea în vechimea în serviciul public a perioadelor exercitării funcției publice cu statut special (în cazul în care persoana nu a beneficiat de pensie, inclusiv pentru limită de vârstă/incapacitate de îndeplinire a atribuțiilor constatate prin examen medical de specialitate).	**5.Nu se acceptă.** Funcționarul public cu statut special beneficiază de alte garanții speciale (vechime, transport gratuit, etc.).
		6. La pct.37, utilizarea în textul normei a expresie *„poate fi"* constituie o modalitate coruptibilă de determinare a competențelor urmare a reglementării atribuțiilor agenților publici/entităților publice. Coruptibilitatea acestui element rezidă în discreția acestora, care apare în cazul utilizării unor asemenea determinări permisive ale competențelor lor, care urmau a fi stabilite de o	**6. Nu se acceptă.** Norma propusă este în corespundere cu prevederile Codului muncii, prin care dă dreptul conducătorului de a propune o funcție salariatului care corespune

		manieră imperativă. Această discreție poate fi folosită în mod abuziv de către agentul public pentru a nu-și executa obligațiile sale legale tocmai în virtutea caracterului permisiv al formulării competențelor sale, iar riscul de coruptibilitate a acestor norme crește în cazul în care lipsesc criterii pentru a stabili în ce cazuri agentul public *„este în drept"* sau *„poate"* și în ce cazuri este în drept și poate să nu-și realizeze competențele. În speță, aplicarea prevederilor propuse, determină precondiții pentru admiterea favoritismului de către persoana publică cu funcție de răspundere, inclusiv în contextul unor eventuale presiuni/influențe exercitate asupra acesteia de către persoanele care au/susțin că au influență asupra acesteia. Se recomandă de a substitui textul *„poate fi"* cu cuvântul *„este"*, iar la final de completat cu textul *„cu acordul acestuia"*. 7. În cele din urmă, apreciind proiectul prin prisma prevederilor art.25 alin.(1), alin.(3) lit.a), art.28 alin.(4) din Legea integrității nr.82/2017 și ținând cont de faptul că proiectul propus pentru expertiza anticorupție, nu este însoțit de avizele instituțiilor implicate în procesul de avizare/sinteza recomandărilor recepționate în cadrul consultării publice, fapt ce presupune că ulterior redacția acestuia poate suferi modificări și completări, solicităm condescendent expedierea în adresa Centrului Național Anticorupție a proiectului definitivat, pentru efectuarea expertizei anticorupție.	cerințelor de a fi numit în funcția respectivă, să aleagă cel mai profesionist funcționar pentru îndeplinirea atribuțiilor conform fișei postului. **7.Se ia act.**
41.	**Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor (aviz nr.01/2-30-1826 din 30.11.2023)**	**1.** Cu privire la completarea art. 118 din Codul muncii al Republicii Moldova cu alin. (4^1) care să stabilească că *„Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia. Angajatorul este obligat să solicite semestrial în scris utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către angajat, în baza unui grafic stabilit."*, considerăm că această propunere este contrară prevederilor legale instituite, or în contextul propunerii de modificare reieșind din motivarea precum că *„în scopul responsabilizării angajatorului și a salariaților privind acordarea și utilizarea concediilor de odihnă anual, prin care angajatorul să informeze salariatul că dacă nu își efectuează concediul, **acesta va fi pierdut** la sfârșitul perioadei de referință sau al unei perioade de report autorizate sau la încetarea raportului de muncă"*, este necesar de menționat faptul că potrivit normelor legale instituite concediul de odihnă anual plătit este dreptul garantat de Constituția Republicii Moldova și Codul	**1. Se acceptă parțial.** Art. II, pct.1 va avea următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.".

		muncii. Mai mult decât atât, propunerea de completare a prevederilor art. 118 din Codul muncii, contravine art. 112 din același Cod, care stabilește exhaustiv că dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații. **Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă** În aceeași ordine de idei este de subliniat faptul că, dreptul la concediul de odihnă anual plătit face parte din statutul juridic al oricărui angajat/salariat, astfel că aceștia nu pot renunța la drepturile prevăzute de Codul muncii, convențiile colective, precum și alte regulamente interne, or conform prevederilor legale imperative, **dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor angajaților/salariaților și nu poate fi limitat, anulat sau pierdut.** În același context, Curtea Constituțională prin Hotărârea nr. 12 din 16.06.2022 pentru controlul constituționalității articolului 3 alin. (2) din Legea nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, a articolului 27 alin. (2) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, a Hotărârii Guvernului nr. 165/2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real și a Hotărârii Guvernului nr. 550/2014 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară (cuantumul salariului minim) (sesizarea nr.18a/2021), a reținut cu privire la articolul 43 din Constituție, că dreptul la muncă și protecția muncii este aplicabil în toate cazurile în care se pretinde apărarea drepturilor salariale. Curtea a precizat că noțiunea de salariu, în accepția articolului 43 din Constituție, trebuie interpretată într-un sens larg. Aceasta cuprinde, în special, **toate avantajele prezente sau viitoare, cu condiția să fie acordate, chiar dacă indirect, de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta,** pe baza unui contract de muncă sau a unor dispoziții legale (a se vedea HCC nr. 21 din 3 octombrie 2019, § 25; HCC nr. 6 din 10 martie 2020, § 28). În acest caz, Curtea a observat că prevederile contestate din Hotărârea Guvernului nr. 550/2014 pun în discuție cuantumul salariului minim pe țară, domeniu în care autoritățile dețin o marjă discreționară, având în vedere competența lor de a gestiona bugetul public. Totuși, marja discreționară a autorităților în acest domeniu nu este nelimitată. Ea poate fi supusă controlului de constituționalitate, dacă măsurile autorităților din domeniul stabilirii cuantumului salariului minim sunt insuficiente pentru necesitățile de bază ale	Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.”.

		salariaților. În aceste cazuri, măsurile în discuție ar face incident articolul 43 din Constituție. Totodată, Curtea a reținut că din interpretarea coroborată a articolului 43 alin. (1) și (2) cu articolul 47 alin. (1) din Constituție rezultă o legătură logică între dreptul la muncă și obligația pozitivă a statului de a lua măsuri pentru ca orice om să aibă un trai decent. Altfel spus, condiția principală pentru un trai decent este asigurarea dreptului la muncă și protecția acestuia. Aceeași concluzie se impune și din analiza articolului 1 alin. (2) din Carta Socială Europeană. Suplimentar, este de menționat Pactul internațional din 16.12.66 cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, care la art. 2 a statuat *„Fiecare stat parte la prezentul Pact se angajează să acționeze, atât prin propriul său efort, cât și prin asistență și cooperare internațională, în special pe plan economic și tehnic, folosind la maximum resursele sale disponibile, pentru ca exercitarea deplină a drepturilor recunoscute în prezentul Pact să fie asigurată progresiv prin toate mijloacele adecvate, inclusiv prin adoptarea de măsuri legislative".* Potrivit aceluiași Pact art. 4 prevede „Statele părți la prezentul Pact recunosc că în ce privește folosința drepturilor asigurate de către stat în conformitate cu prezentul Pact, statul nu poate supune aceste drepturi decât la limitările stabilite de lege, numai în măsura compatibilă cu natura acestor drepturi și exclusiv în vederea promovării bunăstării generale într-o societate democratică.", precum și art. 7 prevede expres *„Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi odihna, timpul liber, limitarea rațională a muncii și concediile periodice plătite, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare".* La fel, dreptul la muncă și la protecția muncii este reglementat de art. 43, alin. (1) și (2) din Constituția Republicii Moldova, care stabilește exhaustiv *„Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal,* ***concediul de odihnă plătit,*** *prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice."*	

		Iar prevederile art. 54 din Constituția Republicii Moldova interzic restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți, stabilind exhaustiv că în *Republica Moldova nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile și libertățile fundamentale ale omului și cetățeanului. Exercițiul drepturilor și libertăților nu poate fi supus altor restrângeri decât celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sunt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a țării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă și infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale sau garantării autorității și imparțialității justiției.* Reieșind din cele expuse, intervenim cu propunerea de expunere a alin. (4^1) de la art. 118 din Codul muncii în următoarea redacție: „(4^1) *Angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă anual a zilelor acumulate/nefolosite de către angajat, cu acordul acestuia, într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care a apărut dreptul la concediul de odihnă anual, în cazul în care angajatul, din motive justificate, nu a beneficiat, integral sau parțial, de concediul de odihnă anual nefolosit."* **2.** Referitor la completarea art. 34, alin. (5) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, cu o propoziție nouă, și anume: *„La nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine"*, considerăm că această prevedere este contrară prevederilor legale deja existente, or cum ar putea fi stabilit expres procentul de evaluare a 75% din funcționarii publici la nivel de autoritate. Mai mult decât atât, în procesul de evaluare a performanțelor profesionale **evaluatorul** este persoana care elaborează și discută cu funcționarul public evaluat obiectivele și indicatorii de performanță pentru fiecare perioadă evaluată, monitorizează și analizează îndeplinirea obiectivelor de către funcționarii publici din subordinea sa directă prin prisma indicatorilor de performanță, în vederea revizuirii acestora, îmbunătățirii performanțelor profesionale, decide asupra punctajului acordat pentru îndeplinirea obiectivelor, ținând seama de efortul depus de funcționarul public evaluat, de gradul de implicare, de factorii obiectivi și subiectivi care au influențat realizarea/nerealizarea acestora, care poate fi mai mare sau mai mic. Or, la	**2. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		stabilirea procentajului de realizare a obiectivelor se ia în considerație în ce măsură a fost realizat obiectivul din punct de vedere cantitativ și calitativ, astfel că proporția îndeplinirii obiectivelor corespunde unui punctaj definit și în baza mediei punctajelor oferite se stabilește calificativul de evaluare în conformitate cu prevederile Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin Anexa nr. 8 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, ceea ce nu presupune că evaluatorul poate stabili apriori procentajul de realizare a obiectivelor, adică în procesul de evaluare să se încadreze în cel mult 75% de funcționari publici evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine" Considerăm că, implementarea unei condiționalități prin stabilirea unui procent, poate duce la încălcarea principiilor care stau la baza desfășurării procedurii de evaluare, or evaluatorul în exercitarea atribuțiilor este obligat să respecte principiile de integritate, profesionalism, **obiectivitate, imparțialitate** și confidențialitate în luarea deciziilor cu privire la evaluarea funcționarilor din subordine, fără a ține cont de careva limitări sau restricții. La fel, în situația în care evaluatorul va fi obligat prin prevederi legale să stabilească pentru cel mult 75% din funcționarii publici să fie evaluați cu bine și foarte bine, considerăm că nu va fi atins scopul evaluării performanței care constă în aprecierea calității rezultatelor obținute și în identificarea competențelor necesare ca funcționarul public să fie mai performant la locul de muncă, totodată evaluatorul va fi impus să încalce principiul obiectivității și imparțialității, or care ar fi necesitatea stabilirii unei limitări, în cazul în care autoritatea poate evalua 100% funcționarii publici cu calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine" . În contextul celor expuse, referitor la modificarea art. 34, alin. (5) din Legea nr. 158/2008, și anume completarea normei cu stabilirea imperativă a unui procent de cel mult 75% din funcționarii publici să fie evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine, se propune renunțarea la inițiativa dată, or aceasta este lipsită de argumente logice, relevă limitarea drepturilor funcționarului public, precum și influențarea factorilor implicați în procesul de evaluare a performanțelor.	

42.	**Minsterul Afacerilor Externe și Integrării Europene (aviz nr.DI/3/041-13646 din 28.11.2023)**	**1.** La Art. I din proiectul de lege: - Se propune eliminarea din noua redacție a art. 118 alin. 4^1 din Codul muncii a frazei: „Angajatorul este obligat să solicite semestrial în scris utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către angajat, în baza unui grafic stabilit". În baza principiului fundamental al dreptului „necunoașterea legii nu eliberează de la obligația respectării ei" funcționarii publici vor fi prezumați că sunt în cunoștința dispozițiilor legislației în vigoare care vizează, printre altele, regimul de utilizare a concediilor. De asemenea, această clauză nouă este ambiguă și poate crea percepția de incompatibilitate cu dispozițiile art. 113^1 din Codul muncii care prevede periodicitatea anuală a concediului de odihnă plătit. Respectiv, salariatul nu poate fi obligat la folosirea semestrială a părților din concediu, în special la solicitarea angajatorului și în baza unui grafic stabilit de către acesta, ceea ce ar constitui limitări în sensul art. 12, alin. (2) din Codul Muncii. **2.** La Art. II din proiectul de lege: - Pct. 2 repetă dispozițiile alineatului ce precedă pct. 1 din același Art. II; **3.** La pct. 11 se consideră inoportună completarea propusă la art. 12 alin. (2) din Legea nr. 158/2008, întrucât funcțiile de bază ale subdiviziunii resurse umane urmează a fi prevăzute, potrivit alin. (3) din același articol, în Regulamentulcadru aprobat de Guvern (mai mult ca atât, pct. 8 al Regulamentului-cadru al subdiviziunii resurse umane din autoritatea publică	**1. Se acceptă parțial.** Art. II, pct.1 va avea următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". **2. Se acceptă.** Se exclude textul de la art. II din proiect, este menționat la art. II, pct. 2 din proiect. **3. Nu se acceptă.** Potrivit recomadărilor experților SIGMA, norma principală trebuie să prevadă expres atribuțiilesubdiviziunilor

		din Anexa nr.9 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 conține deja în mare parte modificările propuse); **4.** La pct. 20, completările propuse la Legea nr. 158/2008 privind procedura de organizare a concursului pentru ocuparea funcțiilor publice vacante, repetă, în mare parte, dispozițiile anexei nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, fapt care încalcă principiile creației normative, după cum sunt fixate în art. 3 din Legea nr. 100/2017. Acest fapt este valabil și pentru pct. 24 ce prevede completările propuse la art. 35 privind procedura de evaluare a funcționarilor publici care repetă, practic în întregime, dispozițiile anexei nr. 8 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009; **5.** La pct. 23, prin care se prevede completarea art. 34, alin. (5), nu se susține propunerea de limitare prin lege a cotei maxime de funcționari ai unei autorități care pot fi evaluați cu calificativele „foarte bine" și „bine". Stabilirea procentului maxim de 75% din funcționari, lezează dreptul funcționarilor la o evaluare obiectivă și corectă, îi lipsește de motivare de a presta munca calitativ la cele mai înalte cerințe ale conducerii autorității; **6.** La pct. 40 care prevede completarea Legii nr. 158/2008 cu art. 65^1, referitor la alin. (2) se propune: *(i)* extinderea la 5 ani a termenului de 2 ani propus la litera a), după care funcționarii publici ar părăsi corpul de rezervă și și-ar pierde calitatea de funcționar public și *(ii)* excluderea literei b) privind angajarea în bază de contract pe o perioadă mai mare de 12 luni. În redacția propusă, aceste două litere de la alineatul (2) vor putea duce la excluderea din corpul de rezervă a funcționarilor publici secondați pe lângă organizațiile internaționale la care Republica Moldova este parte și, în consecință, pierderea acestor resurse umane cu experiență de către administrația publică centrală a statului.	resurse umane, iar norma secundară să dezvolte dispozițiile normei principale. **4. Nu se acceptă.** Potrivit recomadărilor experților SIGMA, norma principală trebuie să prevadă expres atribuțiilesubdiviziunilor resurse umane, iar norma secundară să dezvolte dispozițiile normei principale. **5. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect. **6.Nu se acceptă.** Norma propusă este în corespundere cu practicile statelor europene, și va asigura păstrarea memoriei instituționale.
43.	**Congresul Autorităților Locale din Moldova (aviz nr.357 din 01.12.2023)**	1. Congresul Autorităților Locale din Moldova salută intenția guvernării de reformare a sistemului de management al funcției publice și al funcționarilor publici, cu scopul de a spori atractivitatea funcției publice și a atrage în serviciul public cei mai performanți specialiști. Cu toate acestea, se constată, că situația în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici din cadrul primăriilor continuă să fie nesatisfăcătoare, amenințând cu "depopularea" generală a administrației	**1.Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		publice locale, dat fiind fluctuațiile imense de personal, lipsa resurselor umane, a posibilităților de angajare și a motivației. Se creează impresia, că actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice este destinată în special funcționarilor publici din cadrul autorităților publice centrale, fără a ține cont de realitatea și specificul activității din cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întîi. Pe parcursul mai miltor ani, CALM a venit cu nenumărate propuneri de modificare a cadrului normativ aferent funcției publice, dar majoritatea propunerilor esențiale nu au fost luate în considerare/au fost ignorate. Un exemplu în acest sens se referă la propunerea CALM adresată în cadrul Atelierului de lucru privind îmbunătățirea managementului funcției publice, în scopul identificării provocărilor în aplicarea legislației aferente managementului funcției publice și al funcționarilor publici și generarea soluțiilor de depășire a acestora, organizat de Cancelaria de Stat în luna octombrie 2023. Propunerea CALM se referea la completarea alin. (3) din art.25 a Legii nr.158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcționarului public, astfel ca funcționarul public să poată cumula, în cadrul autorității publice în care își desfăşoară activitatea, atribuţiile funcţiei sale cu atribuţiile funcţiei publice temporar absente, respectiv să poată beneficia de suplimente pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții temporar absente, potrivit art.24 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Accentuăm, că în majoritatea primăriilor din țară nu sunt funcţii publice vacante sau temporar vacante, ca acestea să poată fi cumulate (așa cum se întâmplă în autoritățile publice centrale), respectiv nu se acumulează economii din mijloacele alocate pentru retribuirea muncii, din contul cărora pot fi acordate suplimente pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții publice vacante sau temporar vacante, precum și premii unice, astfel că posibilități de motivare/acordare a unor plăți suplimentare la salariul foarte mic practic nu există. Amintim de acestă propunere în legătură cu faptul că în proiectului de lege analizat art.25 din Legea nr.158/2008 se modifică, dar fără a soluționa o problemă majoră care persistă de mai mulți ani în cadrul APL I. Funcționarii publici din APL I nu văd nici un avantaj de a avea acest statut: nu sunt salarizați corespunzător, dar nici stimulați pentru realizarea multitudinii de atribuții proprii, precum și atribuții delegate de APC fără	

		acoprerire financiară; sunt vizați de o mulțime de restricții și limitări; foarte frecvent nu există colaborare/suport din partea OT a Cancelariei de Stat, în rezultat în cadrul controalelor (în special a Inspecției Financiare) sunt nevoiți să restituie plățile salariale etc. În Strategia națională de descentralizare, aprobată prin Legea nr.68/2012, care practic nu a fost realizată, au fost evidențiate carențele care existau de mai mulți ani în ceea ce privește politica de personal la nivel local, deficiențe care continuă să persiste, inclusiv: **„Lipsa performanței funcționale a APL cauzată de limitările de personal și de practicile defectuoase în managementul resurselor umane.** Conform studiilor elaborate în contextul priorității de descentralizare, au fost identificate 14 domenii de competență proprie și 99 de atribuții ce revin autorităților APL. Peste 40 de acte normative stabilesc atribuții și normative pentru APL. Funcționarea APL în domeniul recrutării resurselor umane competente este condiționată de APC care dictează limitele statelor de personal ale APL în funcție de numărul de locuitori din fiecare UAT. Practica și cultura administrativă din Republica Moldova susțin aceste modalități vicioase, fapt argumentat prin nealocarea de finanțe suplimentare ce ar permite salarizarea noilor poziții, instituite diferit de cele stabilite prin hotărîri de Guvern. O consecință practică a limitării de mai sus este că structurile APL nu sînt conforme domeniilor de activitate și nu corespund multiplelor atribuții prevăzute de cadrul normativ în vigoare. Autoritățile APL nu au capacitatea de a îndeplini sarcinile și competențele stabilite de legislație, nu dispun de potențial pentru preluarea de noi responsabilități din considerente organizaționale, instituționale, financiare și manageriale." Cancelaria de Stat continuă practica defectuoasă în managementul resurselor umane prin acțiuni de "coordonare" și "avizare", fapt confirmat prin modificările/completările propuse la art.28 și 67 a Legii nr.158/2008. În urma analizei altor prevederi a proiectului de lege, CALM a remarcat următoarele: Crează nedumerire completarea alin. (5) din art.34 a Legii nr.158/2008 cu următoarea propoziție: „La nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine.", care nu poate fi acceptată, deoarece este inechitabilă și discriminatorie, dar și aduce aminte de practicile sovietice prin care se stabilea, de exemplu, un număr minim de elevi care	

		puteau să obțină medalia de aur sau de argint la absolvirea școlii medii, astfel că notele finale ale mai multor absolvenți erau diminuate ca să fie respectată limita impusă de autorități. Această completare este demotivantă, exclude posibilitatea ca mai mulți sau chiar toti funcționarii publici dintr-o autoritate publică să-și exercite atribuțiile foarte bine și/sau bine. În situația în care funcția publică și așa nu este prea atractivă, o astfel de prevedere va spori exodul din serviciul public a funcționarilor publici, care vor fi subevaluați din varii motive subiective (apartenența de partid, relație de rudenie/prietenie, trafic de influență, incompatibilitate personală cu conducătorul/evaluatorul etc.). **2.** O altă prevedere care riscă să rămână nerealizată, în special în cadrul primăriilor, având un caracter declarativ/formal, care înrăutățește situația funcționarilor publici comparativ cu reglementarea actuală, respectiv nu poate fi acceptată, se referă la noua redacție a alin. (1) din art.42 a Legii nr.158/2008: „(1) Funcționarului public i se poate acorda, la cerere, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condițiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv." Reiterăm, că în majoritatea primăriilor din țară nu sunt funcții publice vacante sau temporar vacante, din contul cărora pot fi acumulate economii din mijloacele pentru retribuirea muncii, respectiv din contul cărora ar putea fi acordat ajutorul material, astfel că încă o posibilitate de susținere/motivare va fi inaccesibilă funcționarilor publici din cadrul APL I. **3**. Considerăm, că vor apărea impedimente în aplicarea prevederilor alin. (4^3) cu care se completează art.49 din Legea nr.158/2008, prin care se interzice asigurarea interimatului persoanelor care au atins vîrsta de pensionare şi au exercitat deja 2 ani într-o funcție publică de conducere deținută anterior, deoarece în cadrul primăriilor din sate activează mai multe persoane ce se apropie sau au atins vîrsta de pensionare, în special în cadrul primăriilor din sate sunt puțini funcționari publici, respectiv unii și aceași funcționari publici asigură interimatul pe parcursul mai multor ani, această situație datorându-se inlclusiv faptului că tineretul este plecat/pleacă din sate, dar şi din considerentul că funcția publică nu este atractivă. Din motivele expuse, acestă	**2. Se acceptă parțial.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Funcționarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condițiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.". **3.Se acceptă parțial.** Art. 49 alin (7) din proiect va avea următorul cuprins: „(7)Se interzice asigurarea interimatului funcției publice de conducere și a funcției publice de conducere de nivel superior de către funcționarul public al cărui raport de serviciu a fost modificat în temeiul art. 42, alin. (5^2) și a activat cel mult 2 ani într-o funcție publică de conducere sau o funcție publică de conducere de nivel

		normă nu poate fi acceptată, pentru că va duce la blocaje în activitatea mai multor primării din țară.	superior după atingerea limitei de vârstă de 63 de ani.".
		4. Articolul 65[1]. Corpul de rezervă al funcționarilor publici, cu care se completează Legea nr.158/2008, urmează a fi revizuit/completat, deoarece a) nu include toate cazurile în care funcționarii publici au fost eliberați din funcția publică din motive obiective, cum ar fi în legătură cu reducerea efectivului de personal sau lichidarea funcției publice, restabilirea în funcția publică a unui funcționar public eliberat sau destituit ilegal, însă include demisia (care nu ar trebui să fie în această listă); b) nu include toate cazurile în care funcționarii publici părăsesc corpul de rezervă (de exemplu decesul ș.a.). În acest sens, recomandăm studierea experienței României, în vederea completării noilor reglementări.	**4.Se acceptă parțial.** La art. 65[1] alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Corpul de rezervă al funcționarilor publici este format din funcționarii publici care au fost eliberați din funcția publică în condițiile art. 63 alin. (1) lit. a)-d), h), art.65 și este gestionat de Cancelaria de Stat, în modul stabilit de Guvern."
		5. Crează confuzie norma cu care se completează art.67 din Legea nr.158/2008, potrivit căreia Curtea de Conturi va avea competență de aprobare a statelor de personal a autorităților publice care cad sub incidența Legii nr.158/2008, competență care nu are nici o tangență cu competența Curții de Conturi în domeniul managementului finanțelor publice prin realizarea auditului public extern. Mai mult ca atât, avizarea actuală a statelor de personal ale APL I de către Cancelaria de stat este o practică vicioasă care continuă să limiteze capacitatea managerială a primarilor, în contradicție cu principiul constituțional al autonomiei locale, pe de o parte limitând capacitatea APL I de a îndeplini sarcinile și competențele stabilite de legislație, precum și cele delegate, pe de altă parte învinuind APL I de incapacitate organizațională, instituțională, financiară și managerială. Procesul de descentralizare va fi compromis în continuare, birocratizând și mai mult administrația publică, fapt care va influența negativ calitatea serviciilor publice prestate. În *Recomandarea 436* (2019) a *Congresului Autorităților Locale* și Regionale a *Consiliului Europei,* adoptată la 4 aprilie 2019 (elaborată în urma vizitei de monitorizare din iunie 2018) în pct.4 lit.a. s-a constatat că „nivelul autonomiei locale pare a fi erodat de o tendință către recentralizare", iar în pct.4 lit.g. s-a constatat că „Autoritățile locale nu sunt autonome în conducerea resurselor umane de care dispun; ei nu pot recruta personal de înaltă calitate și oferi instruire, salarii și posibilități de avansare adecvate.". În pct.5 lit.a. și lit.g.	**5. Nu se acceptă.** Modificările propuse reprezintă măsurile ce rezultă din Raportul analitic al Comisiei Europene (CE) pe partea a II-a a Chestionarului privind cererea de aderare la UE, Capitolul 32 „Control financiar", Compartimentul „Audit extern", care face parte din Clusterul I: Aspecte fundamentale pentru procesul de aderare. Ținând cont de prevederile Standardelor Internaționale de Audit INTOSAI, concluziile și recomandările Raportului analitic (al Comisiei UE din 02.02.2023), Raportului evaluării internaționale a Curții de Conturi (SIGMA și ISA din Letonia, Turcia din 05.10.2022) și Raportului evaluării PEFA (BM, iulie 2022), cerințele Legii nr. 260/2017 în ceea ce privește independența organizațională, funcțională și

		din *Recomandarea 436* (2019) a CALRE s-a solicitat Guvernului „să revină pe calea descentralizării printr-o implementare deplină și adecvată a tuturor recomandărilor Congresului", respectiv „Să sporească capacitatea managerială a autorităților locale prin acordarea unei mai mari libertăți și flexibilități în conducerea resurselor umane, astfel încât autoritățile locale să ofere posibilități de instruire și să adapteze și să crească remunerațiile propriilor membri ai personalului, cât și să le ofere perspective în carieră." În foaia de parcurs revizuită emisă la 1 martie 2021, elaborată drept urmare a vizitei post-monitorizare a delegației Congresului Autorităților Locale și Regionale a Consiliului Europei, efectuată la 21 noiembrie 2019, ca parte a activităților sale de monitorizare a aplicării Cartei Europene a Autonomiei Locale, s-a constatat, printre altele, nerespectarea prevederilor din *Recomandarea 436 (2019)* care se referă la „creșterea capacității manageriale a autorităților locale", inclusiv prin faptul că APC dictează limitele statelor de personal ale APL în funcție de numărul de locuitori din fiecare UAT. Nu pot fi înțelese dublele standarte ale guvernării, care pe de o parte nu respectă prevederile Cartei Europene a Autonomiei Locale, ratificată de Republica Moldova, iar pe de altă parte tinde să se integreze în Uniunea Europeană, asumându-și angajamentului de a realiza reforme în domeniul administrației publice și al managementului finanțelor publice, însă fără a respecta prevederile și bunele practici internaționale în domeniu. Orice reforme se realizează prin comunicare și colaborare între autoritățile publice de diferite nivele, iar un rol primordial în desfășurarea oricăror reforme le revine autorităților administrației publice locale, care trebuie să fie tratate cu bună credință în calitate de parteneri, în caz contrar acțiunile planificate nu vor putea fi implementate. Este imperios necesară reglementarea unui statut special pentru funcționarii publici din cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întîi, care să țină cont de realitatea și specificul activității acestora, decât dacă se urmărește marginalizarea, discriminarea sau lichidarea acestei categorii de funcționari publici. În proiectul de lege mai sunt operate unele modificări la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, dar nu sunt prevăzute majorări ale salariilor angajaților din cadrul APL, în condițiile în care guvernarea vine cu Pachetul „Spor pentru Moldova", care vizează acordarea	operațională trebuie să fie respectate de către Executiv. Totodată, potrivit art. 11 alin. (3) din Legea nr.158/2008,Cancelaria de Stat coordonează realizarea managementului funcției publice și al funcționarilor publici în cadrul autorităților publice prevăzute în anexa nr.1, în modul stabilit de Guvern.

		unor plăți unice și majorări salariale mai multor categorii de angajați, nu însă și pentru angajații din cadrul APL I. Din momentul elaborării Legii nr. 270/2018 și ulterior pe parcursul aplicării, CALM a venit cu nenumărate propuneri de modificare în vederea descentralizării sistemului de salarizare, în corespundere cu principiul constituțional al autonomiei locale, cu prevederile Cartei Europene a Autonomiei Locale etc., fără însă a fi auziți. Reaminitm, că în foaia de parcurs revizuită emisă la 1 martie 2021, elaborată drept urmare a vizitei post-monitorizare a delegației CALRE, au fost recomandate o serie de acțiuni în domeniul salarizării, inclusiv: „- Oficialii guvernamentali ai Cancelariei de Stat și ai Ministerului Finanțelor ar trebui să revizuiască sistemul de remunerare pentru angajații administrației publice locale și să facă propuneri concrete de creștere a salariilor plătite de autoritățile locale personalului lor. - Atât pentru a crește autonomia locală, cât și pentru a găsi surse alternative de remunerare a muncii în administrația publică locală, este necesar de introdus un sistem flexibil de prime și bonusuri pentru reprezentanții aleși locali și angajații locali." În aceste condiții, se impune modificarea/completarea urgentă a Legii nr. 270/2018, prin descentralizarea sistemului de salarizare pentru angajații din autoritățile administrației publice locale; prin majorarea clasei de salarizare pentru toți angajații din cadrul APL I, inclusiv persoanele cu funcții de demnitate publică (primari și viceprimari) sau majorarea valoarii de referință prin Legea bugetului de stat pentru anul 2024, aplicată la calcularea salariilor angajaților din cadrul APL I, inclusiv persoanelor cu funcții de demnitate publică (primari și viceprimari). De asemenea, este necesară instituirea funcția de contabil-șef adjunct în cadrul Aparatului Primăriei municipiului Chișinău, subdiviziunilor subordonate Consiliului municipal Chișinău și aparatului preturilor municipiului Chișinău, UTA Găgăuzia, Aparatului Primăriei municipiului Bălți, Aparatului președintelui de raion și subdiviziunilor subordonate consiliului raional, Autorităților administrației publice de nivelul întîi în vederea excluderii unor blocaje în activitatea acestor autorități, fapt confirmat prin sesizările parvenite în acest sens către CALM. **<u>Propuneri și recomandări:</u>**	

		În vederea îmbunătățirii prevederilor proiectului de lege, propunem următoarele modificări: **Art. II.** – Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public	
		6. La articolul 25 alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Funcţionarul public poate cumula, în cadrul autorităţii publice în care îşi desfăşoară activitatea, atribuţiile funcţiei sale cu atribuţiile funcţiei publice vacante, temporar vacante sau temporar absente, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului.”	**6.Nu se acceptă.** Potrivit art. 4 din Legea nr.270/2018 prin noțiunea „funcție temporar absentă” – funcție al cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă sau pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate, iar potrivit art.2 din Legea nr.158/2008, noțiunea de „funcție publică temporar vacantă” se înțelege funcție publică cu al cărei titular **au fost suspendate raporturile de serviciu** sau al cărei titular a fost detașat ori, după caz, asigură interimatul unei funcții publice de conducere. Respectiv nu este necesară includerea cuvintelor „temporar absente”, deoarece cazurile prevăzute în Legea nr. 270/2018 sunt temeiuri de drept de suspendare a raporturilor.
		7. La articolul 28: a) se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Prin derogare de la prevederile alin.(2), autoritățile administrației publice de nivelul întîi anual elaborează Planul anual de ocupare a funcțiilor publice și îl prezintă spre informare Cancelariei de Stat în vederea evidenței la nivel	**7. Se acceptă parțial.** La art. 28,alin. (2) va avea următorul cuprins: „(2) Concursul se organizează, de regulă, după aplicarea modalităților de ocupare a

		naţional a funcţiilor publice şi a funcţionarilor publici pînă la data de 1 decembrie al anului în curs, în modul stabilit de Guvern." b) alineatul (3) cu care se completează articolul devine alineatul (4).	funcției publice specificate la alin.(1) lit. b), c) și g) în limita funcțiilor publice vacante rezervate în acest scop prin planul de ocupare a funcțiilor publice. Autoritățile publice anual elaborează Planul anual de ocupare a funcțiilor publice pînă la data de 15 decembrie al anului în curs, în modul stabilit de Guvern, şi îl plasează pe pagina web oficială, cu informarea Cancelariei de Stat.”;
		8. Propoziția nouă cu care se completează alineatul (5) din art.34 se exclude.	**8. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect
		9. Noua redacție a alineatul (1) din articolul 42 se exclude.	**9.** Nu se acceptă. Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Funcționarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale și de trai, în condițiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.”.
		10. La articolul 47 alineatul (4^3) va avea următorul cuprins: „(4^3) Se interzice asigurarea interimatului persoanelor care au atins vîrsta de pensionare şi au exercitat deja 2 ani într-o funcţie publică de conducere sau într-o funcţie publică de conducere de nivel superior deţinută anterior, cu excepţia autorităţilor administraţiei publice locale de nivelul întîi.”	**10. Se acceptă parțial.** Art. 49 alin (7) din proiect va avea următorul cuprins: „(7)Se interzice asigurarea interimatului funcției publice de conducere și a funcției publice de conducere de nivel superior de

			către funcționarul public al cărui raport de serviciu a fost modificat în temeiul art. 42, alin. (5^2) şi a activat cel mult 2 ani într-o funcție publică de conducere sau o funcție publică de conducere de nivel superior după atingerea limitei de vârstă de 63 de ani.".
		11. La articolul 67 alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Prin derogare de la prevederile alin. (2), autoritățile administrației publice de nivelul întîi vor completa formularul-tip al statului de personal şi îl vor prezintă spre informare Cancelariei de Stat în vederea evidenței la nivel național a funcţiilor publice şi a funcţionarilor publici."	**11. Nu se acceptă.** Potrivit art. 11 alin. (3) din Legea nr.158/2008, Cancelaria de Stat coordonează realizarea managementului funcției publice şi al funcţionarilor publici în cadrul autorităţilor publice prevăzute în anexa nr.1, în modul stabilit de Guvern.
		12. Art. V. - Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar 1. Articolul 2: alineatul unic devine alineatul (1); se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins: „(2) Valorile şi elementele sistemului de salarizare conform prevederilor prezentei Legi reprezintă pentru autoritățile administrației publice locale standarde minime garantate de stat. Autoritățile administrației publice locale au dreptul să stabilească, în condițiile prezentei legi, sporuri, premii, ajutoare materiale din contul veniturilor proprii. Mărimile componentelor menționate sunt stabilite de autoritatea administrației publice locale executivă, în baza unui Regulament aprobat de autoritatea administrației publice locale deliberativă." 2. În Anexa nr.3: Notele la Tabelul 2 se completează cu punctul 8^1 cu următorul cuprins: „8^1 . În Aparatul Primăriei municipiului Chișinău, subdiviziunile subordonate Consiliului municipal Chișinău şi aparatul preturilor municipiului Chișinău, UTA Găgăuzia, Aparatul Primăriei municipiului Bălți, Aparatul președintelui de raion și subdiviziunile subordonate consiliului raional, Autoritățile administrației publice de nivelul întîi se instituie funcția de contabil-șef	**12.Nu se acceptă.** Potrivit punctului 6, subpunctul 8 din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.696/2017 Ministerul Finanțelor Ministerul realizează funcția în domeniul salarizării în sectorul bugetar.

		adjunct. Clasa de salarizare pentru funcția de contabil-șef adjunct se stabilește cu o reducere de 2 clase de salarizare succesive față de cea stabilită pentru funcția de contabil-șef.”	
44.	**Centrul de Armonizare a Legislației (aviz nr. 31/02-69-12471 din 28.11.2023)**	*Prezentul Aviz de compatibilitate a fost întocmit de Centrul de armonizare a legislației în baza Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative și a HG nr. 1171/2018 cu privire la aprobarea Regulamentului privind armonizarea legislației Republicii Moldova cu legislația Uniunii Europene.* Proiectul prenotat are drept scop modificarea următoarelor acte normative: Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003; Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public; Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică; Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice; Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar; Legea bugetului de stat pentru anul 2023 nr. 359/2022; Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public în vederea îmbunătățirii domeniului administrației publice și al managementului finanțelor publice și sporirea atractivității acestuia. Din perspectiva dreptului UE, prezintă relevanță modificările ce se propun la Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (art. I din proiectul național). Astfel, se propune completarea art. 118 din CM cu alin. (4^1), care statuează că zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia. Această modificare are ca scop instituirea mecanismului de descurajare a acumulării concediilor nefolosite prin stingerea zilelor de concediu de odihnă nefolosite din motive imputabile ale angajatului în raport cu normele privind obligativitatea angajatorului de a acorda angajatului concediu anual de odihnă, conform unui grafic stabilit. Menționăm că, Codul muncii al Republicii Moldova este un act armonizat, care a asigurat transpunerea Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile	**1.Se acceptă.** Art.II, pct.1 din proiect va avea următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.”. Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.”.

		colective, Directivei 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, Directivei 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, art. 5 și 7 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], Directivei Consiliului 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă și a Directivei Consiliului 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP. Din perspectiva modificărilor propuse la CM, prezintă relevanță directă Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Astfel, art. 7 din Directiva 2003/88/CE statuează că statele membre iau măsurile necesare **pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale**, iar perioada minimă de **concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară,** cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. De asemenea, considerentul (5) al Preambulului Directivei UE precizează că toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate. Astfel, actul UE stabilește dreptul fundamental al lucrătorilor la odihnă și perioada minimă garantată a concediului de odihnă, lăsînd la discreția statelor membre reglementarea altor aspecte aferente acordării acestuia, iar dreptul intern al statelor trebuie să fie clar și precis, iar aplicarea să fie previzibilă.	Art. VIII, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.”.

		În context, și pct. 5.1 vii) din Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor "Revizuirea Directivei privind timpul de lucru" statuează că acumularea nelimitată de zile de concediu **ar părea să depășească ceea ce este solicitat să se realizeze prin obiectivele Directivei 2003/88/CE. Mai mult, conform aceleași Comunicări UE cea mai bună soluție** avută în vedere pentru modificarea Directivei UE este clarificarea dreptului statelor membre de a stabili limite corespunzătoare pentru acumularea drepturilor la concediu anual plătit de-a lungul mai multor ani succesivi, atunci când se depășește numărul de săptămâni necesare pentru a realiza obiectivele directivei privind perioadele minime de repaus și recuperare. Totodată, examinând bunele practici ale statelor membre, se constată că marea majoritate a statelor membre stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit oferit de directivă la expirarea unei perioade de referință sau a unei perioade de report (art. 145, alin. (6) din Codul Muncii al României stabilește durata de perioadei de referință de 18 luni). Astfel, la stabilirea perioadei de referință pentru pierderea dreptului la concediu anual este important a se lua în considerare jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene care a arătat, în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer și alții împotriva Her Majesty's Revenue and Customs, că dreptul la concediul anual plătit nu trebuie să se stingă la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național, atunci când lucrătorul s-a aflat în concediu medical întreaga perioadă de referință sau o parte a acesteia și incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit. Prin urmare, se impune concluzia că dreptul la concediul de odihnă se poate stinge la sfârșitul perioadei de report numai dacă salariatul a refuzat să își ia concediu, în pofida inițiativei angajatorului de a i-l oferi, *per a contrario*, dreptul la concediu nu se poate stinge la sfârșitul perioadei de report dacă angajatorul nu a acordat salariatului concediul de odihnă la care acesta era îndreptățit. În concluzie, actul UE nu stabilește norme exprese privind stingerea zilelor de concediu anual nefolosite în anumite perioade de timp, dar nici nu interzice reglementarea acestor aspecte prin norme detaliate de drept național.	

		În context, modificările propuse de proiect la art. 118 din CM se încadrează în prevederile art. 7 din Directiva 2003/88/CE. Totodată, norma națională stabilește că aplicarea perioadei de referință pentru stingerea dreptului la concediu este determinată doar de motive imputabile lucrătorului, respectiv, curgerea perioadei de referință se suspendă în situații neimputabile lucrătorului, cum ar fi concediile medicale. Totodată, pentru aplicabilitatea practică a normei naționale, se impune stabilirea momentului din care încep a curge cei 2 ani de zile în vederea stingerii zilelor de concediu nefolosite de lucrător. **2.** Art. II, pct. 41 din proiectul național, ce se referă la completarea art. 67 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public cu alin. (3) prin care se stabilește că Curtea de Conturi își aprobă statul de personal, **cu avizul pozitiv al Cancelariei de Stat** în partea ce ține de aplicarea cadrului normativ care reglementează activitatea în serviciul public necesită **o examinare suplimentară** prin prisma recomandării pe termen scurt formulată în Raportul SIGMA referitor la asigurarea independenței organizaționale, funcționale și financiare a Curții de Conturi. Astfel, condiționarea aprobării statului de personal al Curții de Conturi de avizul **pozitiv** al Cancelariei de Stat pare a fi o ingerință în independența și autonomia acesteia.	**2.Se acceptă.** Art. 67 se completează cu alineatul (3), cu următorul cuprins: „(3) Prin derogare de la prevederile alin. (2) Curtea de Conturi aprobă statul de personal, cu avizul consultativ al Cancelariei de Stat în partea ce ține de aplicarea cadrului normativ care reglementează activitatea în serviciul public.”.
45.	**Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare (aviz nr.2023PLP-3743 din 06.12.2023)**	**Obiecții argumentate și explicite pe marginea cărora trebuie să se ajungă la un acord:** *La proiectul de Lege:* **1.** *Art. I (Codul muncii),* intenția de modificare al articolului 118 din Codul muncii, observăm că potrivit literaturii de specialitate dreptul la odihnă are o natură complexă și anume: a) *nepatrimonială,* constînd în însăși efectuarea concediului, în folosirea timpului liber; *b) patrimonială,* care constă în dreptul la indemnizația de concediu. Avînd în vedere natura sesizată în literatura de specialitate, considerăm că dreptul la odihnă este un drept imprescriptibil, iar salariatul nu poate fi privat de acest drept cu trecerea timpului, cu toate acestea, dreptul la indemnizația de concediu, fiind un drept patrimonial, se prescrie în timp. În această ordine de idei, considerăm necesar de revăzut textul propus,	**1.Se acceptă parțial.** Art. I pct.1 va avea următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani

		prin reglementarea prescrierii dreptului la indemnizația de concediu, fără a-i afecta salariatului dreptul său la concediul de odihnă.	începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.".
		2. *Art. II (Legea nr. 158/2008):* pct. 40, intenția de completare cu articolul 65^1, din textul propus nu este clar dacă funcționarul public care face parte din corpul de rezervă i se păstrează toate drepturile și obligațiile unui funcționar public activ și care sunt consecințele juridice a părăsirii corpului de rezervă.	**2. Precizare.** Potrivit art. 65^1 alin. (1), Corpul de rezervă al funcționarilor publici este format din funcționarii publici care au fost eliberați din funcția publică în

		Propuneri care poartă caracter de recomandare: *Art. II* **3.** pct. 4, intenția de modificare al articolului 5, în opinia Ministerului sintagma de „Serviciul public" utilizată în redacția actuală a articolului menționat reprezintă o traducere și utilizare mot-a-mot a sintagmei „государственная служба", echivalentul căreia în limba română reprezintă „funcția publică". În acest context, propunem substituirea în titlu și în textul articolului 5 a sintagmei „serviciul public" cu sintagma „funcția publică". Propunerea este valabilă și pentru alte utilizări ale acestui termen. **4.** pct.7, intenția de modificare al articolului 8 alineatul (6), în opinia noastră, pentru a atinge scopul de a reduce influența politică asupra funcțiilor de conducere de nivel superior, competența de selectare a funcționarilor publici de conducere de nivel superior urmează a fi atribuită Institutului de Administrație Publică, care prin rolul său de formator al funcționarilor publici, deține competențe necesare pentru selectarea celor mai buni candidați la funcțiile publice de conducere de nivel superior. **5.** pct. 20, intenția de modificare al articolului 29: alineatul (3), propunem inserarea ultimei propoziții în fața textului care reglementează termenul în care se publică condițiile de desfășurare a concursului, pentru se asigura că termenul invocat se aplică inclusiv în cazul publicării condițiilor în publicațiile periodice.	condițiile art. 63 alin. (1) lit. a)-d), h), art.65 și este gestionat de Cancelaria de Stat, **în modul stabilit de Guvern.**". **3.Nu se acceptă.** Potrivit art.2 din Legea nr.158/2008, serviciu public reprezintă o activitate de interes public, organizată și desfășurată de către o autoritate publică, iar art. 5 reglementează principiile care stau la baza activității respective. **4.Nu se acceptă.** Aceasta este atribuția expresă a Guvernului. **5.Se acceptă.** La art. 29 alin. (3) va avea următorul cuprins: „(3)Condiţiile de desfăşurare a concursului se publică pe portalul guvernamental al funcţiilor publice pentru ocuparea cărora autorităţile publice organizează concurs, pe pagina web oficială şi, după caz, pe profilurile de socializare create pe reţelele de socializare ale autorităţii publice care a iniţiat concursul. În cazul în care autoritățile publice locale nu dispun de pagină web oficială sau profilul de socializare creat pe o rețea de

			socializare, afişează condiţiile de desfăşurare a concursului pe panoul informaţional de la sediul autorităţii publice respective, într-un loc vizibil şi accesibil publicului. Autorităţile publice pot publica condiţiile de desfăşurare a concursului pentru ocuparea funcţiei publice şi într-o publicaţie periodică sau în alte mijloace de informare. Condiţiile de desfăşurare a concursului se publică/afişează cu cel puţin 15 de zile înainte de data desfăşurării acestuia.".
46.	**Ministerul Finanţelor (aviz nr.04-03/1117/1839 din 12.12.2023)**	**1.**La art.I din proiect menţionăm că Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă nu stabileşte un asemenea drept al angajatorului. La fel, urmează a se ţine cont că aplicarea imediată a unor măsuri de soluţionare a problemei abordate pot fi însoţite de riscuri majore pe termen scurt cu un impact semnificativ asupra bugetului de stat, cum ar fi eliberarea "formală" în masă a personalului din sectorul public, cu ulterioara angajare în sistemul public, după ridicarea indemnizaţiilor de concediu; solicitarea acordării concediilor pe o durată îndelungată. Nu poate fi exclus nici faptul că aplicarea imediată a unor măsuri ar putea să afecteze buna funcţionare a unor autorităţi/instituţii publice prin eliberarea angajaţilor sau aflarea acestora în concedii pe perioade îndelungate. De asemenea, soldul concediilor neutilizate reprezintă deja un "drept câştigat/dobândit" al salariatului, adică acestea nu pot fi diminuate. În acest sens, mai menţionăm că potrivit art.30 alin.(2) din Codul administrativ nr.116/2018, autorităţile publice nu pot întreprinde măsuri care să afecteze situaţiile juridice definitive sau drepturile dobîndite, decît în situaţii în care, în condiţiile stabilite de lege, acest lucru este absolut necesar pentru interesul public. Având în vedere cele expuse, propunem expunerea art.I în următoarea redacţie: "Art.I. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:	**1.Se acceptă parţial.** Art. 7 din Directiva 2003/88/CE statuează că statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puţin patru săptămâni în conformitate cu condiţiile de obţinere şi de acordare a concediilor prevăzute de legislaţiile şi practicile naţionale, iar perioada minimă de concediu anual plătit ***nu poate fi înlocuită cu o indemnizaţie financiară***, cu excepţia cazului în care relaţia de muncă încetează. Respectiv, art. II. – Art. 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare: 1.se completează cu alin. (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă

		a) La art.118: la alin.(3) textul "pînă la sfîrşitul anului următor" se substituie cu textul "pînă la 30 iunie a anului următor". alin.(5) va avea următorul cuprins: "După expirarea termenului, prevăzut la alin.(3), partea rămasă a concediului se înlocuieşte prin achitarea, pînă la sfîrşitul anului în curs, a unei compensaţii pentru concediul nefolosit. b) La art.119 alin.(1) după textul "încetare a contractului individual de muncă" se completează cu textul "înainte de expirarea termenului de la art.118 alin.(3) sau alin.(5)". c) La fel, pentru a aduce o claritate referitor la concediile neutilizate pînă la intrarea în vigoare a acestei legi şi pentru a oferi posibilitatea de a fi folosite, se impune necesitatea expunerii art.VIII pct.3 în următoarea redacţie: "Concediile anuale de odihnă nefolosite ale salariaţilor, acumulate până în anul 2023 inclusiv, pot fi utilizate până la 31 decembrie 2026. După expirarea acestui termen, partea rămasă a concediilor se înlocuieşte prin achitarea, pînă la 31 decembrie 2027, a unei compensaţii pentru concediul nefolosit". Suplimentar, pentru a asigura claritatea şi previzibilitatea normelor juridice, se impune necesitatea de a reformula din lit.i) la art.82 din Codul muncii a textului "conducătorul unităţii de stat, inclusiv municipale, sau al unităţii cu capital majoritar de stat." Concomitent, la art.II din proiect, alin.(3) de la art.43 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public urmează a fi expus în următoarea redacţie: Înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit prin compensaţie în bani se admite în caz de încetare a detaşării sau de suspendare a raporturilor de serviciu în temeiul art.52 lit.a), b), f) şi h) şi art.54 alin.(1) lit.b), f) şi g); în temeiul art.118 alin.(5) din Codul muncii, precum şi în caz de încetare a raporturilor de serviciu pînă la expirarea termenelor prevăzute la art.118 alin.(3) sau (5) din Codul muncii. În cazurile specificate în prezentul alineat, funcţionarul public are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite."	anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum şi solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". Art.XI, pct. 3 va avea următorul cuprins: „3.Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ţinându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcţionări a unităţii. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.".

		2. La art.II din proiect: La pct.2, ce vizează modificarea art.2 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în definiția noțiunii de funcționar public, după textul "și se află" se propune de completat cu textul "la cererea personală".	**2.Nu se acceptă.** Potrivit practicii europene includerea în corpul de rezervă este imediată, fiind o garanție de accedere repetată în funcție publică, iar la cererea persoanală a funcționarului public acesta poate fi exclus.
		3. Oportunitatea introducerii pct.6 urmează a fi examinată suplimentar de către autor. Or, necesitatea deținerii unui asemenea certificat ar constitui un impediment de a participa la concursul respectiv pentru persoanele cu o vastă experiență atât în sectorul public, cât și în cel privat. Mai mult ca atât, nu este garantat faptul că absolventul unui program de formare specializată pentru ocuparea funcției de conducere de nivel superior dispune de cunoștințe și o experiență mai vastă, decât persoanele care nu au absolvit programul respectiv.	**3.Se acceptă parțial.** La art. 8 se completează cu un alineat nou (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În termen de maxim 18 luni de la numirea în funcție publică de conducere de nivel superior, titularul funcției este obligat să obțină certificatul de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior.".
		4.Pct.9 urmează a fi adus în corelare cu art.III din proiect. Or, prin pct.9 se propune excluderea la art.9 alin.(1) a literei a), ceea ce ar însemna că din categoria funcționarilor publici de conducere nu vor mai face parte conducătorul și adjunctul conducătorului autorității administrative din subordinea ministerelor și altor autorități administrative. La rândul său, prin art.III din proiect se propune ca din categoria persoanelor cu funcții de demnitate publică să facă parte doar conducătorul autorității publice din subordinea ministerelor.	**4.Precizare.** Excluderea art.9 alin. (1) lit. a) este în corelare cu modificările propuse la Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, prin includerea în categoriei de funcție de demnitate publică a conducătorilor autorităților publice din subordinea ministerelor, și în corelare cu propunerile de modificare a art. 8 alin. (2) lit. c), cu includerea în categoria de funcționari publici de conducere de nivel superior a adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului.

		5. La pct.17 după textul "(2^2)" urmează a fi completat cu textul "2^3", deoarece alin.(2^3) de la art.25 reglementează o situație a funcționarului public, care nu face parte din categoria activităților incompatibile, iar alin.(6) al aceluiași articol stabilește concomitent că situația de incompatibilitate, prevăzută inclusiv la alin.(2^3), urmează să înceteze pe parcursul unei luni.	**5.Nu se acceptă.** La alin. (2^3) de la art.25, partea a doua a normei prevede situație de incompatiblitate „cu excepţia funcţionarilor publici care exercită atribuţii de audit sau atribuţii de control asupra activităţii derulate în cadrul acesteia şi a funcţionarilor publici pentru care activitatea desfăşurată în cadrul echipei de proiect generează o situaţie de conflict de interese cu funcţia publică pe care o exercită", respectiv nu poate fi exclus.
		6.La pct.19, aferent completării art.28 cu lit.g), cuvântul "redistribuirea" se propune de a fi substituit cu cuvântul "numirea".	**6.Nu se acceptă.** Ocuparea funcțiilor vacante indiferent de modalitate se face prin numire, respectiv nu se consideră oportun înlocuirea.
		7.La pct.21 se propune expunerea art.30 alin.(6) în următoarea redacție: "Actul administrativ de numire și fișa postului se aduc la cunoștința funcționarului public și se plasează în dosarul personal al acestuia. O copie de pe actul administrativ de numire și de pe fișa postului se transmit, pe suport de hârtie sau electronic, funcționarului public și conducătorului direct al acestuia".	**7.Se acceptă parțial.** Art.30 alin. (6) va avea următorul cuprins: „ (6) Actul administrativ de numire și fișa postului se aduc la cunoștința funcționarului public sub semnătură și se plasează în dosarul personal al acestuia. O copie de pe actul administrativ de numire și de pe fișa postului se transmit funcționarului public și conducătorului ierarhic superior al acestuia.".
		8.La pct.23, propunerea de completare a alin.(5) de la art.34 urmează a fi exclusă, deoarece este nejustificat să stabilești evaluatorului obligația de a evalua cel puțin 25% din personal cu calificativul "satisfăcător" și "nesatisfăcător". Mai mult ca atât, nu este clar cum se va proceda în privința celor 25% din funcționari publici, care la fel au obținut rezultate bune și	**8. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		îndeplinesc toate cerinţele pentru a obţine calificativul "bine" sau "foarte bine". Propunerea respectivă va limita dreptul unor funcţionari publici din autoritatea publică de a fi evaluaţi obiectiv şi de a obţine, în bază de merit, calificativul de evaluare "bine" şi "foarte bine".	
		9.La art.41 alin.(1^1) lit.a) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public se propune excluderea textului "şi salariul mediu, integral sau parţial".	**9.Nu se acceptă.** Nu este clară necesitatea excluderii, or prevederile date sunt garantate şi de legislaţia muncii (art.114 alin.(1) lit. b) din Codul muncii).
		10. La pct.27: aferent art.42 alin.(1), se propune excluderea textului "pentru retribuirea muncii";	**10.Se acceptă parţial.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Funcţionarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluţionării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condiţiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.".
		11.ce vizează art.42, se propune de exclus din alin.(5) textul "dar care cumulativ nu vor depăşi 5 ani". Or, decizia de a prelungi raporturile de muncă aparţine angajatorului, care va decide acest fapt în fiecare caz în parte, în dependenţă de abilităţile/experienţa persoanei, existenţa multor funcţii vacante în autoritate, etc.	**11.Nu se acceptă.** Scopul proiectului este de spori atractivitatea funcţiei publice, intinerirea corpului de funcţionari publici prin atragerea în serviciul public a tinerilor specialişti. Perioada de stabilită este un termen rezonabil pentru a avea tranferul de cunoştinţe şi experienţe.
		12. La pct.30, se propune expunerea art.48 alin.(8) în următoarea redacţie: "Autorităţile publice pot da publicităţii funcţiile publice care pot fi ocupate prin	**12.Se acceptă.**

		transfer la cerere. În situaţia în care doi sau mai mulţi funcţionari publici solicită ocuparea unei funcţii publice prin transfer la cerere, este avantajat funcţionarul public care îndeplineşte condiţiile de bază şi cerinţele specifice prevăzute în fişa postului aferentă funcţiei publice şi deţine rezultate mai bune la evaluarea performanţelor profesionale. În cazul în care funcţionarii publici îndeplinesc condiţiile de bază şi cerinţele specifice prevăzute în fişa postului aferentă funcţiei publice respective şi atestă rezultate egale ale evaluării performanţelor profesionale, selecţia se face în bază de concurs intern".	La art. 48 alin. (8) va avea următorul cuprins: „(8) Autorităţile publice pot da publicităţii funcţiile publice care pot fi ocupate prin transfer la cerere. În situaţia în care doi sau mai mulţi funcţionari publici solicită ocuparea unei funcţii publice prin transfer la cerere, este avantajat funcţionarul public care îndeplineşte condiţiile de bază şi cerinţele specifice prevăzute în fişa postului aferentă funcţiei publice şi deţine rezultate mai bune la evaluarea performanţelor profesionale. În cazul în care funcţionarii publici îndeplinesc condiţiile de bază şi cerinţele specifice prevăzute în fişa postului aferentă funcţiei publice respective şi atestă rezultate egale ale evaluării performanţelor profesionale, selecţia se face în bază de concurs intern. Concursul intern pentru ocuparea funcţiei publice vacante prin transfer se realizează în baza interviului desfăşurat de către Comisia de concurs instituită în cadrul autorităţii publice.".
		13. La pct.31, aferent art.49 alin.(1) propoziţia a doua necesită a fi concretizată. Or, nu este clar dacă adjunctul poate asigura interimatul funcţiei publice de conducere în perioade când funcţia este vacantă sau temporar vacantă (de exemplu, în cazul eliberării titularului din funcţie, suspendării raporturilor de serviciu, etc.).	**13.Precizare.** Adjunctul nu poate asigura interimatul funcţiei publice de conducere în perioada când funcţia este vacantă sau temporar vacantă. Or potrivit proiectului la alin.(1) propoziţia 2 se menţionează că: „Nu se consideră interimat situaţia cînd funcţia publică de conducere sau funcţia publică

			de conducere de nivel superior este exercitată temporar de către adjunctul titularului funcţiei publice în cauză.”.
		14. Art.49 urmează a fi revăzut şi prin prisma faptului că acesta nu are alineatul (2), iar în alin.(3) se face referire la alin.(2).	**14.Precizare.** Alineatele art.49 au fost redactate.
		15. Art. 49 alin.(4^3) se propune de expus în următoarea redacţie: ”Se interzice asigurarea interimatului funcţiei publice de conducere şi interimatului funcţiei publice de conducere de nivel superior de către persoanele care au atins vîrsta de pensionare şi au ocupat, după aceasta, pe o durată de cel mult 2 ani, o funcţie publică de conducere sau o funcţie publică de conducere de nivel superior”.	**15.Se acceptă parţial.** Art. 49 alin. (7) va avea următorul cuprins: „(7)Se interzice asigurarea interimatului funcţiei publice de conducere şi a funcţiei publice de conducere de nivel superior de către funcţionarul public al cărui raport de serviciu a fost modificat în temeiul art. 42, alin. (5^2) şi a activat cel mult 2 ani într-o funcţie publică de conducere sau o funcţie publică de conducere de nivel superior după atingerea limitei de vârstă de 63 de ani.”
		16. La pct.33, aferent art.50, cifrele ”41” urmează a fi substituite cu cifra ”4^1”.	**16. Se acceptă.** sintagma „se completează cu alin. (41)” se substituie cu sintagma „se completează cu alin. (4^1)”.
		17. La pct.37, aferent modificării art. 63, se propune expunerea alin.(4) în următoarea redacţie: „În cazurile prevăzute la alin.(1) lit.c) şi d), în perioada de preaviz, dacă în cadrul autorităţii publice există funcţie publică vacantă sau temporar vacantă, la decizia conducătorului autorităţii publice, funcţionarul public care îndeplineşte condiţiile de bază şi cerinţele specifice prevăzute în fişa postului aferentă funcţiei publice respective şi deţine rezultate bune la evaluarea performanţelor profesionale, poate fi transferat în această funcţie sau poate fi promovat într-o funcţie publică superioară dacă a obţinut în urma evaluării performanţelor profesionale calificativul „foarte bine” la ultimele 2 evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele 4 evaluări semestriale”.	**17.Nu se acceptă.** Norma expusă în proiect este clară şi concisă.

		18. La pct.38, aferent art.68 alin.(1), lit.d[1]) se propune să fie expusă în următoarea redacție: "În cazul obținerii calificativului de evaluare "nesatisfăcător" la cel puțin 3 evaluări în diferite funcții publice deținute, pe parcursul ultimilor 3 ani de activitate, în cadrul diferitor autorități publice.	**18.Se acceptă parțial.** La art. 64 alin. (1) se completează cu lit. d[1]) cu următorul cuprins: „ d[1]) în cazul obținerii calificativului de evaluare "nesatisfăcător" la cel puțin 3 evaluări în aceeași sau diferite funcții publice pe parcursul ultimilor 3 ani de activitate, pentru care transferul într-o funcție publică de nivel inferior a fost posibil;".
		19. La art.V pct.1, ce vizează modificarea art.10 alin.(3), nu se acceptă, deoarece măsura propusă va diminua nivelul salarial al directorului Serviciului Vamal și directorului Serviciului Fiscal de Stat. Or, nivelul salarial a fost garantat deja prin Lege întru menținerea nivelelor salariale urmare a modificării statutului acestora, prin acordarea dreptului la plata sporului cu caracter specific și a sporului pentru performanță. La fel, aferent propunerii de la art.III din proiect, urmează a se ține cont că funcțiile respective urmează să fie atribuite în continuare la categoria funcțiilor de demnitate publică.	**19.Se acceptă.** Punctul 1 ce vizează modificarea art.10 alin.(3) se exclude.
		20. La art.V pct.2, propunerea de includere a conducătorilor (directorului) al autorității administrative din subordinea ministerului și alinierea acestora la nivelul conducătorului autorității administrative din subordinea Guvernului (clasa de salarizare 120) urmează a fi precedată concomitent cu excluderea acestora de la „Autoritățile administrative centrale și din subordine", fiind poziționați ca „funcții publice de conducere" în Tabelul 2 din Anexa nr. 3 la nivelul claselor „110".	**20.Se acceptă.** Art.VIII se completează cu următorul cuprins: „În Tabelul 2 din anexa nr.3, la compartimentul „Autoritățile administrative centrale și din subordine", Secțiunea 2. „Funcții publice de conducere", poziția „A2013 și A 2014 se exclude.
		21. Art.VI urmează a fi exclus, deoarece acțiunea Legii bugetului de stat pentru anul 2023 nr.359/2022 va expira la 31 decembrie 2023, iar autorul intenționează, prin prisma art.VIII pct.2, ca acest proiect să intre în vigoare la 1 ianuarie 2024.	**21. Se acceptă.** Art.VII se exclude. Se va interveni în Legea bugetului de stat pentru anul 2024.

		22. La art.VII pct.1, ce vizează completarea art.6 alin.(6) din Legea nr.123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public privind acordarea indemnizației lunare neimpozabile mentorilor, care acordă sprijinul necesar stagiarului pe perioada desfășurării stagiului, menționăm că relațiile ce țin de executarea obligațiilor fiscale în ceea ce privește impozitele și taxele de stat se reglementează de Codul fiscal și de alte normative adoptate în conformitate cu acesta (art.3 alin.(1) din Codul fiscal). Astfel, în partea ce ține de reglementarea modului de impozitare a plăților menționate supra, solicităm excluderea cuvântului "neimpozabil", având în vedere faptul că normele care reglementează sursele de venit neimpozabile urmează să se regăsească doar în Codul fiscal și legile aferente lui. Totodată, este important de menționat că, potrivit art.6 alin.(8) din Codul fiscal, unul din principiile pe care se bazează legislația fiscală este principiul echității fiscale care presupune tratarea egală a persoanelor fizice și juridice, în vederea asigurării unei sarcini fiscale egale. Prin urmare, acordarea unor scutiri la plata impozitului pe venit urmează a fi examinată prin prisma principiilor generale de impozitare și reieșind din parametrii bugetari actuali. **23.**La art.VII pct.2, în cuprinsul art.13 alin.(3), se propune ca după textul „trec în corpul de rezervă a stagiarilor" să se completeze cu textul „la cererea personală". **24.**Art.VIII pct.1 urmează a fi revăzut, deoarece art.I nu conține alin.(5).	**22.Se acceptă.** Art. 6 se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins: „(6) Mentorul are dreptul la o indemnizație lunară, plătită de autoritatea-gazdă, al cărei cuantum se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Indemnizația lunară se acordă mentorului indiferent de numărul de stagiari.". **23.Nu se acceptă.** Potrivit practicii europene includerea în corpul de rezervă este imediată, fiind o garanție de accedere repetată în funcție publică iar la cererea persoanală a funcționarului public acesta poate fi exclus. **24. Se acceptă.** Eroarea tehnică a fost eliminată, art.I devine art.III
47.	**Consiliul Concurenței**	Unul din scopurile proiectului ce vizează actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice este declarat sporirea atractivității funcției publice și atragerea în serviciul public a celor mai performanți specialiști.	

	(aviz nr. DJ-06/704-1714 din 18 decembrie 2023)	Prioritar, relevăm că propunerile prezentate au fost elaborate ținând cont de specificul activității doar a autorităților publice din subordinea Guvernului și nu s-a luat în considerare statutul juridic al autorităților publice autonome. Respectiv, este necesar de menționat că sub incidența Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158/2008 cad și funcționarii care activează în cadrul autorităților publice autonome ca Consiliul Concurenței, Curtea de Conturi, Centrul Național Anticorupție, Oficiul Avocatului Poporului, Consiliul pentru egalitate, Autoritatea Națională de Integritate etc. **1.** Proiectul la art.8 alin.(9) și art.29 alin.(4^1) din Legea nr.158/2008 propune instituirea unei interdicții pentru persoanele cu funcție de demnitate publică de a deține calitatea de președinte și membru al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior, a funcției publice de conducere și a funcției publice de execuție, cu excepția comisiilor de concurs instituite în cadrul autorităţilor ale administraţiei publice locale. Astfel, interdicția propusă de a participa în calitate de președinte și membru al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior, a funcțiilor publice de conducere și respectiv funcțiilor de execuție,pentru persoanele cu funcție de demnitate publică din cadrul autorităților publice autonome care exercită atribuții manageriale riscă să distorsioneze fundamental independența activității autorităților publice autonome și limitează atribuțiile legale ale conducătorilor autorităților, care nu se subordonează direct Guvernului întrucât exclud posibilitatea de participare la selectarea prin concurs a funcționarilor publici de conducere de nivel superior și a funcționarilor publici de conducere și de execuție. Or, Acordul de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, şi Uniunea Europeană şi Comunitatea Europeană a Energiei Atomice şi statele membre ale acestora, pe de altă parte, din 27.06.2014, ratificat prin Legea nr. 112/2014, la art.335 (alin.2) prevede că, fiecare parte menţine o autoritate independentă din punct de vedere funcţional, cu resurse umane şi financiare adecvate, pentru a asigura respectarea în mod eficace a legislaţiei în materie de concurenţă menţionată la articolul 333 alineatul (2). Totodată, Directiva UE 2019/1 a Parlamentului European și a Consiliului din 11 decembrie 2018 privind oferirea de mijloace autorităților de concurență din statele membre astfel încât să fie mai eficace în aplicarea legii și privind garantarea funcționării corespunzătoare a pieței interne, la art. 4 și art. 5	**1.Se acceptă parțial.** Art. 8 se completează cu alineatul (9) cu următorul cuprins: „ (9) În calitate de președinte și membru al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior nu poate fi numită o persoană cu funcție de demnitate publică, cu excepția Comisiilor de concurs instituite în condițiile alin.(8)”.

		prevede că statele membre garantează independența autorităților naționale de concurență și asigură cel puțin că autoritățile naționale de concurență dispun de personal calificat în număr suficient și au la dispoziție suficiente resurse financiare, tehnice și tehnologice care sunt necesare pentru îndeplinirea cu eficacitate a sarcinilor. Subsecvent, comunicăm că Raportul de evaluare externă a Consiliului Concurenței a Republicii MoldovaTAIEX -83635, realizat de echipa de experți selectați de Delegația Uniunii Europene în Republica Moldova, în cadrul proiectului de evaluare externă a Consiliului Concurenței prevede ca concluzie necesitatea de garantare a independenței și a autonomiei autorității naționale de concurență la îndeplinirea condițiilor de aderare la Uniunea Europeană și la aplicarea eficace a Legii concurenței nr.183/2012. Este necesar de menționat faptul că recomandările esențiale ale Raportului de evaluare externă a Consiliului Concurenței vor constitui condiționalități pe care trebuie să le îndeplinească Republica Moldova pentru a putea accelera obținerea statului de stat membru al Uniunii Europene. Și, în ultimă instanță, este necesar de semnalat că această interdicție propusă la art.8 alin.(9) și art.29 alin.(4^1) limitează direct și flagrant atribuția președintelui Consiliului Concurenței de a organiza și desfășura concursuri pentru ocuparea funcțiilor vacante, garantată de art.40 alin.(1) lit.g) Legea concurenței nr.183/2012, precum și atribuția de a delega această sarcină unui vicepreședinte sau membru al Plenului Consiliului Concurenței asigurată de alin.(3) al art.40 din Legea concurenței nr.183/2012. În acest context, considerăm judicios necesar de a fi instituită o derogare de la art.8 alin.(9) și art.29 alin.(4^1) din proiect și pentru comisiile de concurs instituite în cadrul autorităților publice autonome independente, de rând cu autoritățile publice locale, pentru a asigura independența și autonomia activității autorităților publice autonome de a-și atrage cei mai buni specialiști necesari și performanți pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere de nivel superior/ de conducere și de execuție. **2.** Prin modificarea art.34 alin.(5) din Legea nr.158/2008 se propune ca în urma evaluării performanțelor profesionale a funcționarilor publici la nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcționarii publici să fie evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine".	**2. Se acceptă.** Se exclude lit.b) de la pct.23 al art.II din proiect.

		Or, evaluarea profesională individuală se bazează pe aprecierea în mod sistematic şi obiectiv a randamentului, a calităţii muncii, a comportamentului, a iniţiativei, a eficienţei şi creativităţii pentru fiecare funcţionar public în parte. De asemenea, evaluarea profesională trebuie să corespundă poziției pe care o ocupă funcționarul public și trebuie să fie proporțională cu volumul de lucru pe care îl îndeplinește. Respectiv, evaluarea performanţelor profesionale se face, în mod imparțial și obiectiv, în baza acțiunilor concrete realizate și rezultatele atinse astfel încât să redea cât se poate de exact meritele, performanțele reieșind din volumul, sarcinile realizate de către fiecare funcționar public în parte și nu în dependență de anumite limite ale calificativului general obținut pe autoritate de alți funcționari publici. Astfel, limita stabilită neargumentat de cel mult 75% la evaluarea funcționarilor publici cu unul din calificativele de evaluare „bine" și „foarte bine" la nivel de autoritate publică ar putea duce la limitarea drepturilor angajaților, la încălcarea principiului constituțional al egalității și nediscriminării, al principiului echității și obiectivității aprecierii performanțelor individuale asigurate de Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158/2008. Totodată, nu poate fi neglijat riscul ca această limitare de cel mult 75% ar putea influența decizia angajaților de a rămâne sau nu în funcția publică, întrucât de calificativul obținut la evaluarea performanțelor individuale depinde nemijlocit cuantumul sporului de performanță achitat funcționarilor publici. Respectiv, în acest context, considerăm judicios de a fi exclusă propunerea de completare a art.34 din proiect cu un nou alin.(5) din Legea nr.158/2008, pentru asigurarea egalității, echității și obiectivității la evaluarea individuală a performanțelor funcționarilor publici și evitarea limitării neîntemeiate a drepturilor fundamentale ale funcționarilor publici. **3.** Cu referire la pct.41 din proiect ce vizează propunerea de completare a art.67 din Legea nr.158/2008, este necesar de luat în considerație că în acord cu art.41 alin.(1) lit.b) Legea concurenței nr.183/2012, Plenul Consiliului Concurenței aprobă limita numărului de unități de personal și schema de încadrare a Consiliului Concurenței, care ulterior se prezintă spre aprobare Parlamentului. Astfel, pentru a asigura efectiv și deplin autonomia și independența autorității naționale de concurență care are un statul juridic de autoritate publică autonomă și independentă, responsabilă față de Parlament, considerăm oportun	**3. Nu se acceptă.** Potrivit art. 11 alin. (3) din Legea nr.158/2008,Cancelaria de Stat coordonează realizarea managementului funcției publice și al funcționarilor publici în cadrul autorităților publice prevăzute în anexa nr.1, în modul stabilit de Guvern.

		completarea cu un nou alineat (4) a art.67 din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158/2008, care să garanteze și să prevadă expres o derogare de la alin.(2) al art.67 din Legea nr.158/2008, pentru Consiliul Concurenței pentru care structura organizatorică și efectivul-limită de personal se aprobă de Plenul Consiliului Concurenței și se prezintă Parlamentului.	Respectiv, la proiectarea funcțiilor publice/posturilor în cadrul subdiviziunilor autorităților se va ține cont de art. 3 și art. 6 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și normele privind instituirea subdiviziunilor structurale ale autorității publice, aprobate prin Anexa nr. 12 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008. În acest context, potrivit pct. 10 din Normele privind instituirea subdiviziunilor structurale ale autorității publice, se interzice constituirea altor subdiviziuni structurale decât cele stabilite în structura și organigrama autorității publice, aprobate în modul stabilit, cu excepția autorităților publice a căror structură este aprobată de către Parlament.
48.	**Ministerul Justiției (aviz nr. 04/1-11258 din 20.12 2023)**	**1.** La art. I – modificarea art. 118 din Codul muncii nr. 154/2003: Este salutabilă inițiativa propusă pentru completarea art. 118 din Codul muncii din perspectiva descurajării acumulării concediilor nefolosite prin stingerea zilelor de concediu de odihnă nefolosite din motive imputabile angajatului în raport cu normele privind obligativitatea angajatorului de a acorda angajatului concediu anual de odihnă, conform graficului stabilit. Cu toate acestea, se remarcă faptul că propunerile respective în redacția formulată, raportat la temeiurile reale privind neutilizarea zilelor de concediu ce li se cuvin, datorită imposibilității instituționale de a acoperi funcțiile și realizarea volumului de sarcini stabilite, lezează nemijlocit drepturile salariaților. Astfel, neutilizarea concediilor de către angajați reprezintă o consecință directă a deficitului de personal necesar pentru acoperirea tuturor funcțiilor vacante și în egală măsură realizarea în volum deplin a sarcinilor atribuite.	**1.Se acceptă parțial.** Modificările propuse la CM, prezintă relevanță directă Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Astfel, art. 7 din Directiva 2003/88/CE statuează că statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale, iar

		În acest sens, atragem atenția spre exemplu asupra specificului activității sistemului administrației penitenciare care exercită atribuțiile și implementează politica statului în domeniul punerii în executare a pedepselor penale privative de libertate, a măsurii preventive sub forma arestului preventiv, a sancțiunii arestului contravențional, precum și a măsurilor de siguranță aplicate persoanelor private de libertate. Astfel, realizarea sarcinilor respective implică prezența fizică a angajatului la post. Un alt exemplu relevant este neutilizarea concediilor de către experții judiciari ai Centrului Național de Expertize Judiciare (CNEJ), or, având în vedere specificul activității de expertiză judiciară, neutilizarea concediilor de către experții judiciari nu poate le poate fi imputată, deoarece prezența acestora (practic permanentă) la serviciu este strict necesară întru evitarea tergiversării efectuării expertizelor judiciare la unele specialități, respectiv a examinării cauzelor civile și penale pe marginea cărora sunt dispuse aceste expertize. Astfel, necunoscând anticipat necesitățile ordonatorilor (care la rândul său nu cunosc ce cazuri vor avea spre examinare), utilizarea concediului conform planificării anterioare nu este posibilă, fapt ce duce la acumularea zilelor de concediu nefolosite. Mai mult, subliniem că în ultimii ani CNEJ se confruntă cu o lipsă permanentă de cadre (cauza fiind moratoriul, salariul modest, etc.), fapt ce a condus la neutilizarea zilelor de concediu ce li se cuvin unor angajați care acoperă funcțiile și realizarea volumului de sarcini necesar întru buna desfășurare a activității instituției. Respectiv, pe lângă faptul că salariații vizați au îndeplinit un volum suplimentar de sarcini, acestora nu li se va asigura echitabil dreptului la odihnă, fiind discriminați în acest sens față de alți angajați. Prin urmare, acumularea zilelor de concediu nefolosite se datorează unor motive neimputabile angajatului și rezultă din necesitatea asigurării continuității și funcționalității proceselor derulate în contextul funcțiilor vacante înregistrate. Mai mult decât atât, proiectul nu vine să clarifice care ar fi acele „motive imputabile" salariatului în cazul în care nu beneficiază de concediul anual și care vor genera situația stingerii zilelor concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani. Deși art. 118 alin. (1) din Codul muncii stipulează obligația angajatorului de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic, în practică este foarte dificil și complicat de a demonstra salariatului că nu a beneficiat de	perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează. De asemenea, considerentul (5) al Preambulului Directivei UE precizează că toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus - zilnic, săptămânal și anual - și perioade de pauză adecvate. Astfel, actul UE stabilește dreptul fundamental al lucrătorilor la odihnă și perioada minimă garantată a concediului de odihnă, lăsînd la discreția statelor membre reglementarea altor aspecte aferente acordării acestuia, iar dreptul intern al statelor trebuie să fie clar și precis, iar aplicarea să fie previzibilă. În context, și pct. 5.1 vii) din Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor "Revizuirea Directivei privind timpul de lucru" statuează că acumularea nelimitată de zile de concediu ar părea să depășească ceea ce este solicitat să se realizeze prin obiectivele Directivei 2003/88/CE. Mai mult, conform aceleași Comunicări UE cea mai bună soluție avută în vedere pentru modificarea Directivei UE este clarificarea dreptului statelor membre de

		concediu anual din motive ce nu sunt imputabile acestuia, spre exemplu, prin prisma celor menționate mai sus. Totodată nu este clar cine va stabili că anumite motive se califică ca fiind imputabile salariatului ce au condus la imposibilitatea beneficierii de concediul anual. În acest sens, atragem atenția asupra faptului că, majoritatea autorităților publice (inclusiv structurile organizaționale din sfera de competență a acestora) se confruntă cu problema funcțiilor vacante, inclusiv în contextul instituirii moratoriului temporar privind încadrarea personalului din sectorul bugetar în funcțiile vacante înregistrate. La fel, numărul de funcții vacante se datorează inclusiv ratei înalte a inflației în raport cu nivelul de salarizare, care afectează nemijlocit capacitatea de angajare și retenție a angajaților actuali. La fel, la înaintarea propunerii nu a fost luat în considerare specificul activității unor entități care presupune activitatea neîntreruptă, ceea ce implică prezența angajaților în programul de 24/24 și 7/7. În acest caz, reiterăm problematica cu care se confruntă, în special, entitățile din domeniul securității statului și ordinii publice, care au sarcina de asigura funcționalitatea posturilor în condițiile lipsei de personal ca urmare a moratoriului instituit la angajare și imposibilitatea reținerii angajaților actuali. Suplimentar, menționăm că modificările propuse afectează inclusiv drepturile angajaților a căror raporturi de muncă sunt suspendate pe alte temeiuri decât cele indicate la art. 119 alin. (1) din Codul muncii. Astfel, această categorie de angajați se află în imposibilitate reală de a utiliza concediile restante în termenul propus de autor prin proiect, ceea ce echivalează cu o sancționare neîntemeiată a acestora. În acest context, Codul muncii ar trebui să prevadă compensarea concediilor nefolosite în toate cazurile de suspendare a raporturilor de muncă. La fel, nu este clară norma ce instituie obligația angajatorului să solicite semestrial în scris utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către angajat, în baza unui grafic stabilit, în contextul în care, pornind de la art. 116 din Codul muncii, care reglementează procedura de programare a concediilor de odihnă anuale, angajatorul deține informațiile relevante privind folosirea/nefolosirea zilelor de concediu anual. Adițional, în contextul în care potrivit terminologiei din Codul muncii, termenul „angajator" se referă la conducătorul unității, sarcina	a stabili limite corespunzătoare pentru acumularea drepturilor la concediu anual plătit de-a lungul mai multor ani succesivi, atunci când se depășește numărul de săptămâni necesare pentru a realiza obiectivele directivei privind perioadele minime de repaus și recuperare. Totodată, examinând bunele practici ale statelor membre, se constată că marea majoritate a statelor membre stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit oferit de directivă la expirarea unei perioade de referință sau a unei perioade de report (art. 145, alin. (6) din Codul Muncii al României stabilește durata de perioadei de referință de 18 luni). Astfel, la stabilirea perioadei de referință pentru pierderea dreptului la concediu anual este important a se lua în considerare jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene care a arătat, în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer și alții împotriva Her Majesty's Revenue and Customs, că dreptul la concediul anual plătit nu trebuie să se stingă la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național, atunci când lucrătorul s-a aflat în concediu medical întreaga perioadă de referință sau o parte a acesteia și incapacitatea sa de muncă a

		de a solicita semestrial în scris utilizarea zilelor de concediu anual îi va reveni la fel conducătorului. Astfel, nu este clar cum va fi interpretată situația în care nici angajatorul nu a solicitat utilizarea zilelor de concediu anual de către angajat și nici angajatul nu a venit cu o cerere privind acordarea concediului respectiv – se va aplica sau nu primul alineat din art. 118 alin. (4^1). Prin urmare, se propune examinarea opțiunii ca în cazul în care programarea concediilor de odihnă anuale este aprobată prin actul administrativ al angajatorului și conține perioade exacte privind realizarea concediului, angajatorul să poată emite actul administrativ privind acordarea concediului de odihnă anual fără o cerere suplimentară din partea salariatului. Atragem atenția asupra dispozițiilor art. 7 al Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, care prevăd că: „(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale. (2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează". În acest context, subliniem că, Directiva UE impune statelor să asigure un concediu minim de cel puțin patru săptămâni care nu poate fi înlocuit cu o indemnizație financiară. Astfel, statele pot veni cu garanții mai mari în raport cu actul UE, respectiv ar putea compensa concediul nefolosit (ce depășește minimul stabilit de Directiva 2003/88/CE) la expirarea unei anumite perioade. Acest mecanism ar avantaja atât angajatorul care are sarcina de a asigura buna funcționare a unității, cât și angajații cărora li se va compensa imposibilitatea utilizării concediilor.	continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să își exercite dreptul la concediul anual plătit. Prin urmare, dreptul la concediul de odihnă se poate stinge la sfârșitul perioadei de report numai dacă salariatul a refuzat să își ia concediu, în pofida inițiativei angajatorului de a i-l oferi, per a contrario, dreptul la concediu nu se poate stinge la sfârșitul perioadei de report dacă angajatorul nu a acordat salariatului concediul de odihnă la care acesta era îndreptățit. Respectiv, La art. II, pct. 1 din proiect va avea următorul cuprins: „ (4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salari atul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual

			nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.".
		2.La art. II – modificarea Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (în continuare – Legea nr. 158/2008): În pct. 1, cât și în tot textul proiectului, se va ține cont că „sintagma" reprezintă o unitate sintactică stabilă, formată din mai multe cuvinte între care există un raport de subordonare, constituind o parte a unei propoziții sau a unei fraze. La schimbarea unor cuvinte din conținutul textului unui act normativ, pentru exprimarea corectă, se menționează despre substituirea „cuvintelor" respective, iar la schimbarea unor cifre/semne și cuvinte din conținutul textului unui act normativ, pentru exprimarea corectă, se menționează despre substituirea „textului" respectiv. Totodată, din pct. 1, se va exclude textul „ , la forma gramaticală corespunzătoare", ca fiind inutilă. Complementar, atragem atenția că cuvintele „organului din subordinea ministerelor și altor autorități administrative" sunt utilizate doar în art. 45 alin. (6) și 9 alin. (1) lit. a), dintre care ultimul, potrivit proiectului se abrogă. Respectiv, modificarea dată este necesară doar în art. 45 alin. (6).	**2.Se acceptă.** Au fost operate modificări conform tehnicii legislative.
		3.Se atestă că dispozițiile de modificare a art. 2 din Legea nr. 158/2008 sunt expuse repetat. Prin urmare textul repetitiv se va exclude. Totodată, redacția definiției propuse pentru noțiunea de funcționar public urmează a fi revizuită, deoarece păstrarea calității de funcționar public a persoanei care se află în corpul de rezervă presupune și menținerea tuturor obligațiilor, drepturilor, inclusiv a celor prevăzute la art. 42 din legea nominalizată. Mai mult, toate prevederile ce se referă la funcționari publici, inclusiv cele ce vizează incompatibilități și restricții, ar fi aplicabile și persoanelor care se află în corpul de rezervă. Suplimentar se constată o inadvertență între primul enunț al definiției funcționarului public ca fiind persoană fizică numită, în condițiile legii, într-o funcție publică și propoziția a doua. Or, statutul de funcționar public se pierde odată cu încetarea raporturilor de serviciu.	**3.Se acceptă.** La art. 2 noțiunea de funcționar public va avea următorul cuprins: „funcționar public – persoană fizică numită, în condițiile legii, într-o funcție publică sau persoana a cărei raporturi de serviciu a încetat prin eliberare sau demisie din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici.".

		4.La pct. 3: - la lit. a) în finalul redacțiilor expuse între semnele citării se va include semnul de punctuație „ ,” (observație similară valabilă și pentru pct. 17); - la lit. b) se va ține cont că, substituirea cuvintelor „persoanelor ce exercită funcții de demnitate publică” cu cuvintele „persoanelor cu funcții de demnitate publică” este necesar a fi operată în mai multe articole (a se vedea de ex. art. 25, 26, ș.a.).	**4.Se acceptă.** Au fost operate modificări conform tehnicii legislative.
		5.La pct. 5 - 8, având în vedere că punctele date prevăd modificări la art. 8, acestea se vor comasa într-un singur punct.	**5.Se acceptă.** Au fost operate modificări conform tehnicii legislative.
		6.Propunerile de modificare a art. 8, 9, 64 alin. (1) lit. g), nu sunt argumentate conform cerințelor Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, inclusiv din următoarele considerente. Obținerea perspectivei Republicii Moldova (RM) de aderare la Uniunea Europeană (UE) impune o conformare a procesului de elaborare a politicilor publice cu practicile, modelele și acquis-ul UE. Transpunerea și implementarea acquis-ului UE este o condiție de aderare la UE, ceea ce înseamnă că legislația RM trebuie să fie armonizată cu legislația UE, înainte ca aceasta sa devină stat membru. Respectiv, în nota informativă a proiectului urma a fi descris gradul de compatibilitate a propunerilor din proiect (în special: instituirea funcțiilor publice de conducere de nivel superior și funcțiilor de demnitate publică) cu legislația Uniunii Europene, or, statul vecin, România, care este un stat membru a UE, se axează pe o politica de reducere cu minimum 25% a posturilor de muncă de demnitate publică până la data de 1 ianuarie 2024, iar posturile vacante, neocupate, fără personal încadrat vor fi desființate (observațiile înaintate sunt valabile și pentru art. III). Totodată, nu este argumentată soluția numirii de Guvern a conducătorilor și adjuncților autorităților administrative din subordinea ministerelor, precum și excluderea ministrului/secretarului de stat responsabil de a participa la selectarea adjuncților autorităților administrative din subordinea ministerelor, pornind de la principiul ierarhiei instituționale consacrat în art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate. Adițional, remarcăm că la completarea propusă	**6.Se acceptă parțial.** Nota informativă a fost modificată.

		la art. 8 alin. (2) lit. c) terminologia utilizată nu este conformă Legii nr. 98/2012. 7.La pct. 6, norma care prevede absolvirea în maxim 18 luni de la numire în funcție publică de conducere de nivel superior a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior se va revedea, deoarece nu se încadrează în obiectul de reglementare a art. 8 alin. (4) din Legea nr. 158/2008. Or, acesta prevede cerințele pentru a ocupa o funcție publică de conducere de nivel superior, adică cerințele înaintate candidatului înainte de a fi numit în funcția publică de conducere de nivel superior. Respectiv, norma în cauză recomandăm a fi expusă într-un articol distinct ce ar prevedea obligația funcționarului public de conducere de nivel superior să absolvească în maxim 18 luni de la numirea în funcție, programul de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior. Totodată, nu este care program se are în vedere – orice program de formare profesională în domeniul managementului (spre exemplu cursul de formare profesională „Management și leadership organizațional" realizat de Institutul de Administrație Publică) sau va fi un program specific în acest sens. În acest context, subliniem că, cursul menționat este destinat doar personalului cu funcții de conducere din cadrul autorităților administrației publice centrale și locale cu o experiență managerială de până la 5 ani. Astfel, persoanele care au experiență managerială mai mare de 5 ani nu vor putea aplica la astfel de cursuri, nefiind eligibili. Mai mult, se va ține cont de situația persoanelor care au diplomă de licență sau master în domeniul respectiv (management sau administrare publică), motiv pentru care nu ar fi judicios a le impune un curs de formare suplimentar. **8.**În contextul pct. 10 considerăm oportună revizuirea atribuției Cancelariei de Stat de a promova politici, pornind de la statutul aceste entități. Potrivit art. 16 alin. (1) din Legea nr. 98/2012 Cancelaria de Stat asigură organizarea activității Guvernului. Ministerele sunt organe centrale de specialitate ale statului care asigură realizarea politicii guvernamentale în domeniile de activitate care le sunt încredințate. Între ministere se repartizează chestiunile ce țin de politicile statului în diferite domenii, responsabilitatea pentru elaborarea și promovarea cărora le revine membrilor Guvernului în conformitate cu Constituția și legile Republicii Moldova, cu excepția domeniilor care sunt încredințate	**7.Se acceptă.** Art.8 se completează cu un alineat nou (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În termen de maxim 18 luni de la numirea în funcție publică de conducere de nivel superior, titularul funcției este obligat să obțină certificatul de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior.". **8.Nu se acceptă.** Potrivit art.31 alin. (2) din Legea nr.136/2017 cu privire la Guvern, Cancelaria de Stat elaborează, coordonează, promovează și monitorizează implementarea politicii statului în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici în administrația publică.

		conducătorilor autorităţilor administrative autonome constituite de Parlament (a se vedea art. 9 din Legea nr. 98/2012). Chiar şi în cazul moţiunii, la şedinţa în plen a Parlamentului este obligat să participe membrul Guvernului de competenţa căruia este domeniul de activitate abordat, dar nu conducătorul Cancelariei de Stat.	Respectiv, atribuţiile Cancelariei derivă din una din funcţiile principale.
		9.La pct. 11: - cuvintele „o propoziţie nouă" se vor substitui cu cuvintele „un alineat"; - diviziunile propuse la art. 12 alin. (2) se vor însemna cu litere latine mici, urmate de o paranteză rotundă, în corespundere cu art. 51 alin. (6) al Legii nr. 100/2017.	**9.Se acceptă.** Au fost operate modificări conform tehnicii legislative.
		10. La pct. 13, cu referire la completarea art. 14 alin. (1) cu dispoziţia care acordă dreptul funcţionarului public la participarea la activităţile de dezvoltare profesională, această normă se va revedea, prin prisma pct. 15 (redacţia propusă pentru art. 22 alin. (1)), în care aceiaşi reglementare este propusă ca obligaţie. Cu referire la noua redacţie a art. 14 alin. (2) se propune excluderea cuvântului „asemenea" ca fiind excedent, or, discriminarea este interzisă pe orice criteriu.	**10.Se acceptă parţial.** Funcţionarul public pe lîngă dreptul de a participa la activităţile de dezvoltare profesională, are şi obligaţie de participare la activităţi de dezvoltare profesională cel puţin 40 de ore anual.Respectiv, considerăm că norma urmează să se regăsească atît la drepturi cît şi la obligaţii. Suplimentar, cu referire la norma propusă la art.14 alin.(2) se exclude, iar art.20 se completează cu un alineatul (4), cu următorul cuprins: „(4) Este interzisă orice discriminare în privinţa funcţionarilor publici pe criterii de rasă, culoare, origine naţională, etnică şi socială, statut social, cetăţenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenenţă politică, avere, naştere, domiciliu, apartenentă sau activitate sindicală sau orice alt criteriu.".
		11. La pct. 14, norma recomandăm a fi reformulată, în vederea expunerii că „la art. 19^1 alin. (1), cuvintele „scris al" se substituie cu cuvintele „scris sau la cererea motivată a"".	

		12. La pct. 17, suplimentar la modificarea art. 25, menționăm că alin. (3) prevede posibilitatea cumulării, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, a atribuțiilor funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante sau temporar vacante. La caz, prin coroborare cu prevederile Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, se prefigurează necesitatea uniformizării prevederilor. Astfel, suplimentar noțiunilor de funcție publică vacantă și temporar vacantă prevăzute de Legea nr. 158/2008, Legea nr. 270/2018 operează cu noțiunea de funcție temporar absentă. În sensul dat, se va analiza oportunitatea modificării art. 25 alin. (3), astfel încât să fie posibilă cumularea și funcției temporar absente.	**11.Se acceptă.** La art. 19^1 alin. (1), cuvintele „scris al" se substituie cu cuvintele „scris sau la cererea motivată a". **12. Nu se acceptă.** Potrivit art. 4 din Legea nr.270/2018 prin noțiunea „funcție temporar absentă" – funcție al cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă sau pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate, iar potrivit art.2 din Legea nr.158/2008, noțiunea de „funcție publică temporar vacantă" se înțelege funcție publică cu al cărei titular **au fost suspendate raporturile de serviciu** sau al cărei titular a fost detașat ori, după caz, asigură interimatul unei funcții publice de conducere. Respectiv nu este necesară includerea cuvintelor „temporar absente", deoarece cazurile prevăzute în Legea nr. 270/2018 sunt temeiuri de drept de suspendare a raporturilor.
		13. La pct. 18, cuvintele „se va substitui" se vor înlocui cu cuvintele „se substituie". Atragem atenția că, potrivit art. 54 alin. (1) lit. j) al Legii nr.	**13.Se acceptă.** Au fost operate modificări conform tehnicii legislative.

		100/2017, verbele se utilizează la timpul prezent (observație valabilă în tot textul proiectului). **14.**La pct. 19 nu este judicioasă aprobarea anuală a planului de ocupare a funcțiilor publice în contextul în care sun necesar de întreprins măsuri rapide pentru a asigura ocuparea acestor funcții pentru buna activitate a entității, precum și nu este clar în ce va consta coordonarea Cancelariei de Stat a planului anual de ocupare a funcțiilor publice. Adițional, nu este clar dacă angajatorul va trebui să aplice modalitățile de ocupare a funcției publice vacante sau temporar vacante într-o anumită ordine (inițial prin promovare, după care transfer și ulterior din corpul de rezervă) sau nu. Prin urmare, prevederile propuse necesită a fi reanalizate pentru a evita dificultăți în aplicare. **15.** La pct.20: - din redacția propusă pentru art. 29 alin. (3), cuvântul „calendaristice" se vor evita la determinarea curgerii și calculării termenilor. Or, aceasta este regula generală de curgere a termenului. În caz contrar, se poate interpreta per a contrario că, în celelalte cazuri în care nu s-a specificat că, zilele sunt calendaristice, de fapt se au în vedere zile lucrătoare; - la alin. (4^1) necesită a fi argumentată restricția numirii în calitate de președinte al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere și de execuție a persoanei cu funcție de demnitate publică (ministru sau secretar de stat), or, promovarea concursului are loc în baza punctajului acumulat,	**14.Se acceptă.** La art. 28,alin. (2) va avea următorul cuprins: „(2) Concursul se organizează, de regulă, după aplicarea modalităților de ocupare a funcției publice specificate la alin.(1) lit. b), c) și g) în limita funcțiilor publice vacante rezervate în acest scop prin planul de ocupare a funcțiilor publice. Autoritățile publice anual elaborează Planul anual de ocupare a funcțiilor publice pînă la data de 15 decembrie al anului în curs, în modul stabilit de Guvern, și îl plasează pe pagina web oficială, cu informarea Cancelariei de Stat."; Respectiv, potrivit proiectului la alin. (2) din art. 28 se stabilește că autoritățile publice anual elaborează Planul anual de ocupare a funcțiilor publice în modul stabilit de Guvern, prin care se va reglementa structura și conținutul acestui plan. **15.Se acceptă parțial.** Modificarea propusă vine ca urmare a raportului SIGMA, privind excluderea depolitizarea Comisiilor de concurs. Respectiv, La art. 29: a) alin. (3) va avea următorul cuprins: „(3) Condițiile de desfășurare a concursului se publică pe portalul guvernamental al funcțiilor publice

		Președintele neavând rol decizional. Astfel, vom fi în situația când persoana cu funcție de demnitate publică va putea fi numită în calitate de membru al Comisiei de concurs, iar Președintele Comisiei va fi un funcționar public din subordine. - se va revedea necesitatea dispozițiilor propuse la art. 29 alin. (4^2) și (4^3), întrucât alin. (4) al aceluiași articol prevede că, procedura de organizare şi desfăşurare a concursului se stabileşte de Guvern. Adițional, la alin. (4^3) este lipsită de precizie și previzibilitate expresia „funcție cu sarcini și atribuții similare".	pentru ocuparea cărora autorităţile publice organizează concurs, pe pagina web oficială şi, după caz, pe profilurile de socializare create pe rețelele de socializare ale autorității publice care a iniţiat concursul. În cazul în care autoritățile publice locale nu dispun de pagină web oficială sau profilul de socializare creat pe o rețea de socializare, afișează condițiile de desfășurare a concursului pe panoul informaţional de la sediul autorităţii publice respective, într-un loc vizibil şi accesibil publicului. Autorităţile publice pot publica condiţiile de desfăşurare a concursului pentru ocuparea funcţiei publice şi într-o publicaţie periodică sau în alte mijloace de informare. Condițiile de desfășurare a concursului se publică/afișează cu cel puțin 15 de zile înainte de data desfăşurării acestuia."; b) se completează cu alineatele (4^1), (4^2) și (4^3) cu următorul cuprins: „(4^1) În calitate de președinte al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere şi de execuție nu poate fi numită o persoană cu funcție de demnitate publică, cu excepția comisiilor de concurs instituite în cadrul autorităţilor ale administraţiei publice locale. (4^2) Candidatul care a obținut cea mai mare notă finală se consideră învingător al concursului.

			În cazul în care cîţiva candidaţi au obţinut o notă finală egală, prioritate are candidatul care a obţinut notă mai mare la interviu. (4^3) În situaţia în care un candidat a promovat concursul, dar nu a fost declarat învingător, în termen de cel mult 6 luni de la data finalizării concursului, i se poate propune o altă funcţie vacantă sau temporar vacantă cu sarcini şi atribuţii similare, din aceeaşi categorie sau dintr-o categorie inferioară din cadrul autorităţii publice. Numirea în funcţie de către persoana/organul care are competenţa legală de numire în funcţie se realizează cu acordul scris al candidatului respectiv, dacă acesta îndeplineşte condiţiile prevăzute la art.27.”.
		16. La pct.22: - cu referire la lit. b), în partea ce ține de completarea art. 31 alin. (3) cu textul „persoana care a exercitat sarcini de prerogativă de putere publică, menționate la art. 3, pct. a) și b), în cadrul proiectelor de asistență tehnică ale partenerelor de dezvoltare implementate în colaborare cu autoritățile publice, cu o durată de cel puțin 12 luni, experiență confirmată prin termeni de referință și/sau contracte de muncă/prestări servicii,”, atragem atenția că potrivit art. 3 al Legii nr. 158/2008, activitățile care implică exercitarea prerogativelor de putere publică sunt desfășurate de funcționarii publici; - cu referire la lit. d), norma propusă pentru art. 31 alin. (5) lit. a1) se propune a fi expusă în alin. (4) al art. 51. Or, acestea nu se încadrează în dispozițiile alin. (5), care prevăd acțiunile/deciziile ce sunt luate la expirarea perioadei de probă. Totodată, considerăm necesar a se indica care sunt criteriile în care conducătorul direct al funcționarului public va putea decide asupra prelungirii perioadei de probă.	**16.Se acceptă.** La art. 31: a) la alin. (11) textul „ persoana care a exercitat anterior o funcție publică” se substituie cu textul „persoana care a deținut statut de funcționar public debutant”; b) la alin. (3) se completează cu o propoziție nouă cu următorul cuprins: „De asemenea nu se consideră funcționar public debutant persoana care anterior a exercitat sarcini de prerogativă de putere publică, menționate la art. 3, lit. a) și b), în cadrul proiectelor de asistență tehnică ale partenerelor de dezvoltare implementate în colaborare cu autoritățile publice, cu o durată de cel

			puţin 12 luni, experienţă confirmată prin termeni de referinţă şi/sau contracte de muncă/prestări servicii. ". c) alin. (4) cifra „6" se substituie cu „3"; d) alin. (5) : -la lit. a) cuvântul „satisfăcător" se substituie cu „bine"; -se completează cu lit. a[1]) cu următorul cuprins: „ a[1]) i se prelungeşte perioada de probă cu 3 luni dacă a obţinut la evaluarea activităţii profesionale calificativul "satisfăcător;".
		17. La pct.23: - din dispoziţia lit. a), cuvintele „prima propoziţie" se propun a fi substituite cu cuvintele „alineatul introductiv". Suplimentar, aprobarea obiectivelor necesită a fi revizuită ţinând cont de ierarhia funcţiilor. Astfel, în contextul în care conducătorul autorităţii nu participă în exerciţiul de evaluare nu se consideră oportună instituirea obligaţiei acestuia de a aproba obiectivele care se stabilesc în baza sarcinilor şi atribuţiilor prevăzute în fişa postului, priorităţilor şi obiectivelor subdiviziunii interioare în care activează funcţionarul public evaluat şi/sau ale autorităţii publice, stabilite pentru anul în curs; - lit. b), cuvântul „nouă" se va exclude, ca fiind inutil. Totodată, norma care prevede că „la nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, cel mult 75% din funcţionarii publici sunt evaluaţi cu unul din calificativele de evaluare „bine" şi „foarte bine"" se propune a fi revăzută, în scopul asigurării evaluării funcţionarilor publici pe criterii obiective. Or, stabilirea unui procentaj de evaluare cu unul din calificativele de evaluare „bine" şi „foarte bine" poate afecta acest criteriu. Completarea propusă urmează a fi revizuită şi prin prisma art. 34 alin. (1) din Legea nr. 158/2008, care prevede că evaluarea performanţelor profesionale ale funcţionarului public se realizează prin compararea rezultatelor obţinute în perioada evaluată cu obiectivele stabilite, în baza criteriilor de evaluare. Astfel, evaluatorul şi contrasemnatarul în procesul realizării procedurii de evaluare trebuie să fie obiectiv, dar nu limitat în stabilirea calificativelor. Mai mult, potrivit art. 34 alin. (2) din Legea nr.	**17.Se acceptă parţial.** Au fost operate modificări conform cerinţelor de tehnică legislativă. Totodată, conducătorul autorităţii publice asigură managementul eficient al performanţei autorităţii publice prin analiza, monitorizarea şi evaluarea performanţei subdiviziunilor interioare în raport cu performanţa autorităţii publice. Respectiv, acesta aprobă obiectivele şi indicatorii de performanţă ai funcţionarilor publici din cadrul autorităţii publice. Suplimentar, se exclude propunerea de modificare a art. 35 alin.(5).

		158/2008 obiectivele pentru fiecare funcţionar public trebuie să fie realiste, adică să poată fi aduse la îndeplinire în termenele de realizare prevăzute şi cu resursele alocate. Astfel, prevederea propusă porneşte de la prezumţia stabilirii obiectivelor nerealiste, fie managementul defectuos la nivel de entitate fapt ce a dus la nerealizarea de către funcţionari publici a obiectivelor stabilite.	
		18. La pct. 27, redacţia propusă pentru art. 42 alin. (1) urmează a fi revizuită, deoarece expunerea vagă a situaţiilor privind acordarea ajutorului material, raportat la posibilităţile financiare ale autorităţii, va genera situaţii de inechitate în rândul funcţionarilor publici aflaţi în aceeaşi situaţie în perioade diferite de timp. Totodată, atenţionăm că art. 42 trebuie să conţină prevederea privind dreptul funcţionarului public de a beneficia de ajutor material, iar norma privind mărimea şi modalitatea de achitare a acestuia trebuie să se regăsească în Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul public.	**18.Se acceptă.** Art.42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Funcţionarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluţionării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condiţiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.”.
		19. Suplimentar, având în vederea modificările propuse la art. 118 din Codul muncii, precum şi în scopul neadmiterii acumulării zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, se va revizui asupra oportunităţii modificării art. 43 alin. (3), şi anume, textul „art. 54 alin. (1) lit. b), f) şi g)” să se substituie cu textul „art. 54 alin. (1) lit. b), c), e), f), g)”.	**19.Nu se acceptă.** Norma stabileşte cazurile în care se compensează în bani zilele de concediu de odihnă anual nefolosite.
		20. La pct. 28, cuvintele „va avea” se vor substitui cu prepoziţia „cu”. Totodată, completarea art. 44 alin. (3) cu lit. d), necesită a fi corelată cu dispoziţiile propuse la art. 49 alin. (1), care prevăd că, în cazul unei funcţii publice de conducere de nivel superior, interimatul se realizează de către un funcţionar public de conducere din aceeaşi autoritate publică.	**20.Se acceptă.** Art. 44 alin. (2) lit. e) cu următorul cuprins: „e) interimatul funcţiei publice de conducere şi interimatul funcţiei publice de conducere de nivel superior.”.

		21. La pct. 29 se va revedea modificarea propusă la art. 45 alin. (4) lit. a), deoarece este ambiguă, or, aceasta nu se integrează în dispozițiile articolului citat. Suplimentar, în scopul asigurării egalității de șanse de ocupare a unei funcții superioare unor categorii de funcționari publici în raport cu alții, precum și ținând cont de faptul că într-o funcție publică de conducere de nivel superior, care presupune o responsabilitate și competență profesională înaltă, poate fi promovat funcționarul public care în urma evaluării performanțelor profesionale a obținut calificativul „bine" la ultimele 4 evaluării semestriale, se propune completarea art. 45 alin. (4) lit. b) după cuvintele „la ultima evaluare semestrială" cu textul „sau calificativul „bine" la ultimele 2 evaluări semestriale".	**21.Se acceptă parțial.** La art. 45 alin. (4) se completează cu lit. a[1]) cu următorul cuprins: „a[1]) într-o funcție publică de conducere de nivel superior, în condițiile prevăzute la lit.a) și deține o funcție publică de conducere;".
		22. La pct. 30, se atestă expunerea atât a modificărilor pentru art. 46 alin. (6), cât și art. 48 alin. (8). În context, acestea vor fi expuse în puncte distincte. Cu referire la modificările propuse la art. 48 alin. (8), se propune ca cuvintele „pot da publicității" să fie substituite cu cuvintele „dau publicității", în scopul sporirii transparenței și a reduce riscurile de corupere a procesului prin promovarea persoanelor în baza unor înțelegeri dincolo de cadrul legal.	**22.Se acceptă parțial.** Au fost operate modificări conform cerințelor de tehnică legislativă. Totodată, considerăm că rămîne la latitudinea autorității publice publicarea funcției care urmează a fi ocupată prin transfer, ținînd cont că funcția poate fi ocupată și prin alte modalități.
		23. La pct.31: - se va revedea numerotarea alineatelor art. 49, întrucât alin. (2) lipsește, iar numerotarea cu alin. (3) a fost utilizată repetat. De asemenea, în contextul în care articolul 49 a fost expus în redacție nouă, numerotarea alineatelor cu indici nu se utilizează. Complementar, trimiterile din cuprinsul articolului la alineate se vor revizui corespunzător; - dispoziția cuprinsă la art. 49 alin. (3), care prevede că „interimatul unei funcții publice de conducere sau interimatul unei funcții de conducere de nivel superior poate fi realizat de către aceeași persoană pe o perioadă de cel mult 12 luni în funcția respectivă" se consideră a fi inutilă, având în vedere că în articolul citat este indicat că „(3) Dacă funcția publică de conducere sau funcția publică de conducere de nivel superior este vacantă, prevederile alin. (1) și alin. (2) se aplică de către persoana/organul care are competența legală de numire în funcție pe o perioadă de cel mult 6 luni pe an.	**23.Se acceptă.** Art. 49 va avea următorul cuprins: „Articolul 49. Interimatul funcției publice de conducere și interimatul funcției publice de conducere de nivel superior (1) Exercitarea temporară a unei funcții publice de conducere se realizează prin asigurarea interimatului de către funcționarul public din aceeași autoritate publică, iar în cazul unei funcții publice de conducere de nivel superior, interimatul se realizează de către un funcționar public de conducere din

		(3) Perioada specificată la alin. (3) poate fi prelungită cu cel mult 6 luni dacă autoritatea publică a organizat concurs şi funcţia publică nu a fost ocupată, în condiţiile legii."; - norma de la alineatul (4^3) urmează a fi revizuită, deoarece nu este clar determinat cui i se interzice asigurarea interimatului. Astfel, remarcăm că potrivit art. 9 din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii în sistemul public, se acordă următoarele categorii de pensii: a) pensie pentru limită de vârstă; d) pensie specială; e) pensie anticipată pentru carieră lungă. Prin urmare, nu este clar la care categorie de pensii se face referință în proiect. Considerăm oportună corelarea acestei prevederi cu art. 27 din Legea nr. 158/2008 care prevede condiţiile pentru a candida la o funcţie publică, printre care şi cea de neîmplinire a vârstei de 63 de ani, precum și art. 42 alin. (52) din Legea nr. 158/2008 care statuează că, la împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de conducere sau funcționarul public de conducere de nivel superior poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție publică, pe perioade determinate de cel mult un an, dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani, din care cel mult 2 ani într-o funcție publică de conducere sau într-o funcție publică de conducere de nivel superior deținută anterior, primind pensia și salariul conform legislației. Numirea în funcție se face doar cu acordul funcționarului public, dacă acesta îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d) al articolului menționat.	aceeaşi autoritate publică, şi care îndeplinesc condiţiile de bază şi cerinţele specifice prevăzute în fişa postului aferentă funcţiei publice pentru care se asigură interimatul şi care nu are sancţiuni disciplinare nestinse în condiţiile prezentei legi. Nu se consideră interimat situaţia cînd funcţia publică de conducere sau funcţia publică de conducere de nivel superior este exercitată temporar de către adjunctul titularului funcţiei publice de conducere sau funcţie publică de conducere de nivel superior. (2) Dacă funcţia publică de conducere sau funcţia publică de conducere de nivel superior este vacantă, prevederile alin. (1) şi alin. (2) se aplică de către persoana/organul care are competenţa legală de numire în funcţie pe o perioadă de cel mult 6 luni pe an. (3) Perioada specificată la alin.(3) poate fi prelungită cu cel mult 6 luni dacă autoritatea publică a organizat concurs şi funcţia publică nu a fost ocupată, în condiţiile legii. Interimatul unei funcţii publice de conducere sau interimatul unei funcţii de conducere de nivel superior poate fi realizat de către aceeaşi persoană pe o perioadă de cel mult 12 luni în funcţia respectivă. (4) În cazul unei funcţii publice de conducere temporar vacante sau a unei funcţii publice de conducere de nivel superior temporar vacante, măsura

			prevăzută la alin. (1) se dispune de către persoana/organul care are competenţa legală de numire în funcţie pînă la data expirării termenului de suspendare a raporturilor de serviciu ale titularului funcţiei publice, a termenului detaşării sau a perioadei pentru care funcţionarul asigură interimatul unei funcţii publice de conducere. (5) Asigurarea interimatului, precum şi încetarea acestuia se dispun sau, după caz, se constată prin act administrativ al persoanei/organului care are competenţă legală de numire în funcţie. (6) Pe perioada asigurării interimatului, ocuparea de către o altă persoană a funcţiei persoanei care asigură interimatul se face pe o perioadă determinată. „(7) Se interzice asigurarea interimatului funcției publice de conducere și a funcției publice de conducere de nivel superior de către funcționarul public al cărui raport de serviciu a fost modificat în temeiul art. 42, alin. (5^2) și a activat cel mult 2 ani într-o funcție publică de conducere sau o funcţie publică de conducere de nivel superior după atingerea limitei de vârstă de 63 de ani.”.
		24. La pct. 33, textul „(41) se va substitui cu textul „(4^1)”.	**24.Se acceptă.** Sintagma „se completează cu alin. (41)” se substituie cu sintagma „se completează cu alin. (4^1)”.
			25.Se acceptă.

		25. La pct. 36, se va reexamina propunerea de a reglementa posibilitatea restabilirii în funcţia anterior deţinută, la decizia conducătorului autorităţii publice, a funcţionarului public căruia i s-a aplicat sancţiunea disciplinară prevăzută la art. 58 lit. h), or, restabilire în funcţia publică a unui funcţionar public poate avea loc doar în caz de acţiuni ilegale din partea angajatorului, urmare anulării actului de sancţionare. În alte cazuri, vorbim de promovarea funcţionarului public. Mai mult, redacţia propusă nu conţine condiţiile în care s-ar aplica prevederea în cauză (stingerea sancţiunii disciplinare) şi efectele (restabilirea în drepturi, eliberarea din funcţie a persoanei numite în funcţia respectivă).	Art. 60 se completează cu alin. (2^1) cu următorul cuprins: „(2^1) Funcţionarul public căruia i s-a aplicat sancţiune disciplinară prevăzută la art. 58 lit. h) poate fi restabilit în funcţia şi/sau în gradul de calificare anterior deţinute la decizia conducătorului autorităţii publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la aplicarea sancţiunii disciplinare.”.
		26. La pct. 38: - dispoziţiile lit. d) vor fi precedate de dispoziţiile lit. c); - la lit. c), cuprinsul normei stabilite pentru lit. f) este defectuoasă, deoarece admite două interpretări: 1) absenţa repetată nemotivată de la serviciu timp de 4 ore urmează să fie pe parcursul aceleaşi zile lucrătoare; 2) absenţa nemotivată repetată de la serviciu timp de 4 ore în zile diferite. În cazul primei interpretări, nu s-a ţinut cont de durata normală a zilei de muncă (8 ore). În cea de-a doua interpretare, nu este precizată perioada în intervalul căreia va fi considerată absentare repetată (de exemplu o lună, un an, etc.). - cu referire la redacţia propusă pentru art. 64 alin. (1) lit. d^1), norma propunem a fi completată cu textul „ , pentru care transferul într-o funcţie publică de nivel inferior a fost posibil”. În partea ce vizează completarea art. 64 alin. (1) cu lit. g), care dispune destituirea din funcţia publică în cazul în care nu deţine certificat de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcţii publice de conducere de nivel superior, se remarcă contrazicerea lit. g) cu prevederile art. 8 alin. (4) lit. e), expuse la pct. 6 din proiect. Or, certificatul de absolvire a programului de formare specializată, înaintat candidatului pentru ocuparea unei funcţii publice de conducere de nivel superior, poate fi obţinut în ultimii 3 ani de la data desfăşurării concursului sau în termen de maxim 18 luni de la numire în funcţie publică de conducere de nivel superior. În acest context, se va examina inclusiv Art. IV din proiect în vederea conformării cerinţei	**26.Se acceptă.** La art. 64 alin. (1): - la lit. a) textul „ ,precum şi pentru săvârşirea unei abateri disciplinare, dacă anterior au fost aplicate sancţiuni disciplinare nestinse în modul stabilit” se exclude; - se completează cu lit. a^1) cu următorul cuprins: „a^1) drept sancţiune disciplinară, cu excepţia celei specificate la art.58 lit. a), aplicată pentru săvârşirea unei abateri disciplinare, dacă anterior au fost aplicate sancţiuni disciplinare nestinse în modul stabilit; ”; - se completează cu lit. d^1) cu următorul cuprins: „ d^1) în cazul obţinerii calificativului de evaluare “nesatisfăcător” la cel puţin 3 evaluări în aceeaşi sau diferite funcţii publice pe parcursul ultimilor 3 ani de activitate, pentru care transferul într-o funcţie publică de nivel inferior a fost posibil ;”;

		specifice minime pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior privind deținerea certificatului de absolvire a programului de formare specializată, în cazul obținerii acestuia în termen de maxim 18 luni de la numire în funcție publică de conducere de nivel superior.	- lit. f) va avea următorul cuprins: „f) absența repetată nemotivată de la serviciu timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă"; - se completează cu lit. g) cu următorul cuprins: „g) în cazul în care nu deține certificat de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior conform prevederilor art. 8 alin. (4^1)".
		27. Dispozițiile pct. 38 și 39 se propun a fi comasate deoarece prevăd modificări la art. 64.	**27.Se acceptă.** Au fost operate modificări conform cerințelor de tehnică legislativă.
		28. La pct. 40, semnalăm că, nota informativă nu conține argumentele și raționamentele de care s-a condus autorul la reglementarea unui Corp de rezervă al funcționarilor publici.	**28.**Precizare. Nota va fi completată. Instituirea corpului de rezervă va facilita și va acorda posibilitatea funcționarului public, care din motivele specificate la art. 65^1 alin. (1), a fost eliberat sau a demisionat să acceadă din nou în funcția publică fără a participa la concurs prin introducerea unei noi modalități de accedere „redistribuirea funcționarilor publici din corpul de rezervă".
		29. În temeiul art. 65^1 din proiect, se deduc următoarele idei: 1) funcționarii publici eliberați doar conform art. 63 alin. (1) lit. a) și b), și art. 65 fac parte din Corpul de rezervă al funcționarilor publici. Astfel, raportat la definiția funcționarului public (pct. 2) se constată că nu toți funcționarii publici eliberați din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici își păstrează calitatea de funcționar public, ci numai în cazurile expres prevăzute de art. 65^1;	**29.Se acceptă parțial.** „Articolul 65^1. Corpul de rezervă al funcționarilor publici (1) Corpul de rezervă al funcționarilor publici este format din funcționarii publici care au fost eliberați din funcția publică în condițiile art. 63 alin. (1) lit.

		2) funcționarii publici părăsesc corpul de rezervă și își pierd calitatea de funcționar public în una din următoarele situații: „după împlinirea termenului de 2 ani de la data trecerii în corpul de rezervă". Prin urmare, este incertă situația în care funcționarul public, demisionat până la expirarea termenului de 2 ani de la data trecerii în corpul de rezervă (demisie) și care își păstrează statutul de funcționar public, încheie un contract individual de muncă sau alt contract cu caracter civil (pe un termen mai mic de 12 luni), în cadrul societăților comerciale, al cooperativelor, al întreprinderilor de stat sau municipale, precum și al organizațiilor necomerciale, din sectorul public sau privat, a căror activitate este controlată, subordonată sau în anumite privințe este de competența autorității în care acesta a fost angajată. Or, calitatea de funcționar public este incompatibilă cu activitățile remunerate enumerate la art. 25 din Legea nr. 158/2008. Nu pot fi susținute, de principiu, situațiile invocate la art. 65^1 în calitate de temei de încetare a „calității de funcționar public". Reiterăm ideea, prin prisma definirii noțiunii „funcționar public" cuprinse la pct. 2, potrivit căreia statutul funcționarului public încetează de jure odată cu încetarea raportului de serviciu. Depunerea unei cereri suplimentare a persoanei, de exemplu, demisionată din funcția publică, pentru a părăsi Corpul de rezervă al funcționarilor publici reprezintă o sarcină adițională și nefondată impuse persoanei demisionate din funcția publică. **30.** Suplimentar la proiect, având în vedere că Legea nr. 158/2008 nu reglementează clar evoluția raporturilor de serviciu ale funcționarului public, numit în funcție pe perioada determinată, în cazul încetării de către titularul funcției a raporturilor de serviciu în ziua expirării perioadei pentru care a fost acceptată cererea de suspendare a raporturilor de serviciu sau pe parcursul perioadei suspendării raporturilor de serviciu, precum și în scopul evitării unor interpretării ambiguii a normelor legale se propune completarea art. 55 cu alin. (4), cu următorul cuprins: „(4) În cazul în care raporturile de serviciu ale titularului funcției încetează pe parcursul perioadei suspendării raporturilor de serviciu sau în ziua în care expiră perioada de suspendare, funcționarul public care ocupă funcția publică pe o perioadă determinată este numit în funcția publică pe o perioadă nedeterminată.". **31.** La pct. 41 alin. (3) este formulat defectuos nefiind precizat ce anume va aproba Curtea de Conturi.	a)-d), h), art.65 și este gestionat de Cancelaria de Stat, în modul stabilit de Guvern. (2) Funcționarii publici părăsesc corpul de rezervă și își pierd calitatea de funcționar public în una din următoarele situații: a) după expirarea termenului de 2 ani de la data trecerii în corpul de rezervă; b) angajarea în baza unui contract de muncă pe o perioadă mai mare de 12 luni; c) refuzul de a ocupa funcția publică vacantă propusă; d) la cererea funcționarului public.". **30.Se acceptă.** Art. 55 se completează cu alin. (4), cu următorul cuprins: „(4) În cazul în care raporturile de serviciu ale titularului funcției încetează pe parcursul perioadei suspendării raporturilor de serviciu sau în ziua în care expiră perioada de suspendare, funcționarul public care ocupă funcția publică pe o perioadă determinată este numit în funcția publică pe o perioadă nedeterminată.". **31.Precizare.** Art. 67 se completează cu alineatul (3), cu următorul cuprins:

			„(3) Prin derogare de la prevederile alin. (2) Curtea de Conturi aprobă statul de personal, cu avizul consultativ al Cancelariei de Stat în partea ce ține de aplicarea cadrului normativ care reglementează activitatea în serviciul public.”.
		32. La art. III - modificarea Legii nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcţii de demnitate publică: Cu referire la completarea anexei la Legea nr. 199/2010 cu poziția „conducător al autorității administrative din subordinea ministerului”, comunicăm nesusținerea de principiu a acestui amendament. În conformitate cu prevederile art. 2 din Legea nr. 199/2010, funcţia de demnitate publică este o funcţie publică ce se ocupă prin mandat obţinut direct, în urma alegerilor, sau indirect, prin numire în condiţiile legii. Propunerea de completare a anexei la legea nominalizată este contrară art. 15 alin. (5) din Legea nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate, conform căruia autoritatea administrativă din subordinea ministerului este condusă de către director, numit în funcţie publică şi eliberat sau destituit din funcţie publică, în condiţiile legii, de către ministru, dacă altfel nu este stabilit prin actele legislative speciale. Totodată, potrivit art. 6 alin. (4) din Legea nr. 199/2010 pentru ocuparea unor funcţii de demnitate publică prin numire se organizează concurs, dacă legea specială prevede astfel, acest aspect nefiind detaliat în proiect. Eventualitatea încetării „mandatului” conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului odată cu încetarea mandatului ministrului, nu se consideră judicioasă, riscând a genera situații de instabilitate a capacității instituționale a autorității în procesul de implementare a politicii elaborate şi promovate de ministerul în subordinea căruia se află. Suplimentar, nu s-a ținut cont că în unele autorități administrative din subordinea ministerelor funcțiile de conducere (director/șef) sunt funcții publice cu statut special.	**32.Se acceptă parțial.** Proiectul a fost completat cu propuneri de modificare a Legii nr.98/2012.
		33. La art. IV – modificarea Legii nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice: În dispoziția introductivă, textul „Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor	**33.Se acceptă parțial.** Au fost operate modificări, conform propunerilor expuse în aviz.

		publice" se va substitui cu textul „Clasificatorul unic al funcțiilor publice, aprobat prin Legea nr. 155/2011". La pct. 1, textul „ , coloana a patra" propunem a fi exclus, ca fiind inutil. La pct. 2 și 3: - având în vedere modificările propuse recomandăm expunerea capitolului II Secțiunea 2 în redacție nouă; - la poziția A08, necesitatea cuvintelor „sau altor autorități administrative centrale" se va revedea, ținând cont de dispozițiile conexe din proiect și a art. 14 al Legii nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate, în care este prevăzut că autoritățile administrative se creează în subordinea ministerelor. - la poziția A08 se propune ca în coloana „Titlul funcției publice" să fie inclus textul „Șef adjunct/șefă adjunctă inspectorat". Menționăm că potrivit art. 15 alin. (5) al Legii nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate, inspectoratul de stat este condus de către un șef cu statut similar cu cel al directorului autorității administrative din subordinea ministerului. Respectiv, poziția „A09" se propune a fi exclusă. Dispozițiile propuse la pct. 4 se vor expune anterior dispozițiilor propuse la pct. 2 și 3. La pct. 5, se vor revedea completările propuse, ținând cont că capitolul II al Clasificatorului unic al funcțiilor publice nu are în componența sa secțiunea III. **34.** La art. V – modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar): Potrivit anexei nr. 4 la Hotărârea Guvernului nr. 698/2017 cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Justiției din Lista autorităților administrative din subordinea Ministerului Justiției face parte și Direcția de justiție a unității teritoriale autonome cu statut special a Găgăuziei (Gagauz-Yeri). Direcția este condusă de șef.	Totodată, potrivit art.17 din Legea nr.98/2012, sunt reglementate prevederile care cad sub incidența autorităților administrative centrale din subordinea Guvernului. **34.Se acceptă parțial.** În partea ce ține de Direcția de justiție a unității teritoriale autonome cu statut special a Găgăuziei (Gagauz-Yeri), menționăm că potrivit HG nr.266/2016, cu modificările ulterioare Direcția menționată figurează în lista serviciilor publice desconcentrate.

		Astfel, în redacția propusă a pct. 2 urmează a fi revăzută necesitatea menționii și la funcția de șef. Totodată, Tabelul 2 compartimentul (Funcționarii publici A (02)) din anexa nr. 3 urmează a fi adus în concordanță cu modificările propuse. Se remarcă că, în Tabelul comparativ cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative se propune completarea art. 10 cu sintagma „ajutor material" iar în proiectul actului normativ această modificare nu se regăsește. La fel, menționăm că art. 2 din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar prevede că „reglementările prezentei legi se aplică persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarilor publici, inclusiv cu statut special, persoanelor care ocupă funcții cu statut special specifice apărării naționale, securității statului și ordinii publice, altui personal angajat în baza contractului individual de muncă în autoritățile/instituțiile bugetare finanțate integral din bugetul de stat sau din bugetele locale, precum și personalului Casei Naționale de Asigurări Sociale (în continuare – unități bugetare)". Astfel, completarea propusă la art. 10 alin. (2) urmează a fi revizuită în cazul în care se referă doar la funcționarii publici. **35.** La art. VI - modificarea Legii bugetului de stat pentru anul 2023: Prin Articolul VI la proiect se propun intervenții la Legea bugetului de stat pentru anul 2023 nr. 359/2022, care în coroborare cu Articolul VIII pct. 2 urmează să intre în vigoare din 01 ianuarie 2024. Conform art. 5 din Legea	Conex art.9 alin. (1) lit. c) din Legea nr.158/2008 prevăd la categoria funcționarilor publici de conducere: „conducătorul și adjunct al conducătorului serviciului desconcentrat al autorității publice". În Tabelul 2 din anexa nr.3, la compartimentul „Autoritățile administrative centrale și din subordine", Secțiunea 2. „Funcții publice de conducere", poziția „A2013 și A 2014 se exclude. Referitor la ajutorul material, se va interveni la art.42 alin. (1) din Legea nr.158/2008, și va avea următorul cuprins: „ (1) Funcționarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale și de trai, în condițiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.". **35.Se acceptă.** Art. VI se exclude. Se va interveni în Legea bugetului pentru anul 2024.

		finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014 se consacră principiul anualității, potrivit căruia bugetele se aprobă pentru o perioadă de un an bugetar. Astfel, luând în considerare faptul că din 01 ianuarie 2024 urmează să producă efecte Legea bugetului de stat pentru anul 2024, nu este posibilă punerea în aplicare propunerile de modificare indicate în Articolul VI în termenul stipulat în Articolul VIII pct. 2. Or, legea bugetului pentru anul în gestiune își pierde efectul prin acțiunea legii bugetului pentru anul următor. **36.** La art. VII - (modificarea Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public): - sursa publicării se va expune după cum urmează: „(Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2023, nr. 204-207, art. 356)"; - norma propusă la art. 6 alin. (6) urmează a fi completă cu modalitatea privind achitarea indemnizației lunare în cazul în care aceasta va depinde de timpul efectiv lucrat al mentorului și/sau a stagiarului; - la pct. 2 deși se menționează corpul de rezervă a stagiarilor, nu sunt prevederi referitor la respectivul. Astfel, nu este clar ce beneficii vor avea persoanele incluse într-o astfel de listă. Prin urmare, proiectul urmează a fi completat în acest sens.	**36.Se acceptă parțial.** Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2023, nr. 204-207, art. 356), se modifică după cum urmează: 1.Art. 6 se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins: „(6) Mentorul are dreptul la o indemnizație lunară, plătită de autoritatea-gazdă, al cărei cuantum se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Indemnizația lunară se acordă mentorului indiferent de numărul de stagiari.". Suplimentar, comunicăm că persoanele incluse în corpul de rezervă a stagiarilor pe o perioadă de 12 luni de laeliberarea certificatului de stagiu a stagiarilor care au finalizat un stagiu complet, de 720 de ore, şi au fost evaluaţi cu calificativul „foarte bine", dar n-au fost propușispre numire într-o funcţie publică de execuţie, vor avea posibilitatea de a aacede într-o funcție publică, în cazul în care întrunește condițiile specificate la art.13 din Legea nr.123/2023.

		37. La art. VIII: - diviziunile acestuia necesită a fi însemnate succesiv cu numere ordinare, exprimate prin cifre arabe, luate între paranteze rotunde; - dispozițiile pct. 1, se vor revedea, în măsura în care trimiterile sunt incorecte sau incomplete. De asemenea, textul „funcționarii publici de conducere vor exercita temporar atribuțiile persoanei de demnitate publică și atribuțiile funcției publice de conducere de nivel superior, până la numirea persoanei de demnitate publică și a funcționarului public de conducere de nivel superior, în condițiile legii" sunt ambigue, în contextul în care proiectul legii nu prevede dispoziții privind exercitarea temporară a atribuțiilor persoanei cu funcție de demnitate publică de către funcționarul public de conducere. Se impune revizuirea dispozițiilor pct. 3, care prevede că termenul de 2 ani prevăzut la art. I începe să curgă de la 1 ianuarie 2024. Or, nu este clar dacă zilele concediului de odihnă anuale neutilizate pe parcursul a doi ani și mai mult se sting la data de 1 ianuarie 2024 sau norma se referă la zilele care se vor acumula pe parcursul următorilor 2 ani începând cu 1 ianuarie 2024. În cazul neincluderii în termenul de 2 ani după expirarea căruia zilele concediului de odihnă anual nefolosite se consideră stinse, în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia, a zilelor nefolosite a concediului anual până la 1 ianuarie 2024, proiectul actului normativ nu oferă o explicație sau soluție a ceea ce urmează să se întâmple cu zilele de concediu nefolosite respective. Mai mult, în contextul în care zilele de concediu nefolosite până la intrarea în vigoare a legii fac parte din categoria drepturilor dobândite, acestea nu pot fi stinse fără o despăgubire, legea neavând caracter retroactiv. Astfel, pentru nu genera un blocaj funcțional și a evita demisionarea masivă a personalului în vederea obținerii compensării zilelor de concediu neutilizate în condițiile în care conform art. 119 alin. (1) din Codul muncii, compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite este posibilă la încetarea contractului individual de muncă, se va prevedea o perioadă rezonabilă în intervalul căreia angajații își vor putea valorifica dreptul la concediu de odihnă anual neutilizat, spre exemplu 5 ani de la data intrării în vigoare a legii.	**37.Se acceptă.** Art.XI .: (1) În scopul executării dispozițiilor art. II, pct.5, funcționarii publici de conducere care dețin funcția de conducător și adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege, vor exercita temporar atribuțiile persoanei de demnitate publică și atribuțiile funcției publice de conducere de nivel superior, până la numirea persoanei de demnitate publică și a funcționarului public de conducere de nivel superior, în condițiile legii. Eliberarea funcționarilor publici de conducere va avea loc conform prevederilor art.63, alin. (4), la decizia conducătorului autorității publice ierarhic superioare. (2) Prezenta lege intră în vigoare la 1 martie 2024. (3) Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse. (4) Prevederile de la art. II pct. 17 lit. a) și b), și pct. 41, în partea instituirii

			Corpului de rezervă al funcționarilor publici din cadrul autorităților publice centrale și elaborării Planului anual de ocupare a funcțiilor publice pentru autorități publice centrale se vor pune în aplicare începând cu 1 iunie 2025, iar în cazul autorităților publice locale se vor pune în aplicare începînd cu 1 ianuarie 2027. (5) Prevederile de la art. II, pct. 5,lit. b) și pct.24, alin. (4) de la art. 37, în partea deținerii certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior se vor pune în aplicare începând cu 1 iunie 2025.
		38. În paralel, în contextul demersului Curții Constituționale nr. PCC-01/588 din 5 decembrie 2023, solicităm respectuos includerea în proiect a amendamentelor la Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și Legea nr. 317/1994 cu privire la Curtea Constituțională în sensul instituirii cabinetului președintelui Curții Constituționale. În acest context, ținem să subliniem că activitatea administrativă a Președintelui Curții Constituționale este una semnificativa, în contextul în care acesta exercită un șir de atribuții în conformitate cu articolul 8 al Legii cu privire la Curtea Constituțională. Exercitarea activităților a căpătat amploare odată cu preluarea de către Curtea Constituțională a Republicii Moldova a Președinției Conferinței Curților Constituționale Europene (CCCE) pentru un mandat de trei ani. Deținerea respectivului mandat, onorific nu doar pentru Curtea Constituțională din Republica Moldova, dar și pentru țară, creează o agendă complexă de activități ale Președintelui Curții Constituționale. Este de menționat că, Statul de personal al Curții Constituționale nu prevede vreun post de consilier, asistent sau secretar al Președintelui Curții.	**38.Se acceptă parțial.** Articolul 2 alineatul (2) din Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, după textul „miniștrii," se completează cu textul „președintele Curții Constituționale". Tabelul nr. 3 din Anexa nr. 3 la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, după textul „ministru," se completează cu textul „președintele Curții Constituționale,". Cu referire la modificările propuse la Legea nr.317/1994, se acceptă modificarea: 1. Articolul 8 alineatul (1) se completează cu litera e^1) cu următorul

		De altfel, studiind structurile organizaționale ale altor Curți Constituționale, am identificat că unitățile organizaționale ale acestora cuprind un cabinet al Președintelui și Secretariatul general. Logica funcționării acestor modele reiese din scopurile diferite ale structurilor respective. Astfel, dacă Secretariatul urmărește oferirea de asistență în exercitarea activității jurisdicționale, atunci cabinetul Președintelui urmărește scopul de consultare și asistare a Președintelui în chestiuni de administrare. Potrivit Legii nr. 317/1994, Secretariatul Curții Constituționale acordă Curții asistența informațională, organizatorică, științifică și de altă natură, organizează audiența cetățenilor, examinează în prealabil sesizările Curții Constituționale a căror soluționare de către judecătorii Curții nu este necesară, acordă ajutor judecătorilor la pregătirea dosarelor pentru examinare. Scopul Secretariatului este de a asista Plenul în exercitarea activității de jurisdicție constituțională. Totodată, Clasificatorul unic al funcției publice (Legea nr. 155/2011) nu stabilește în cadrul Secretariatului Curții Constituționale vreo funcție de asistent, consilier sau secretar al Președintelui Curții. Astfel, se vor opera următoarele modificări: În Legea nr. 317/1994 cu privire la Curtea Constituțională: 1. Articolul 8 alineatul (1) se completează cu litera e1) cu următorul cuprins: „e[1]) angajează și eliberează din funcție personalul din cadrul cabinetului persoanei cu funcții de demnitate publica din Curtea Constituțională, în modul stabilit;”. 2. Articolul 8 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins: „(4) În activitatea sa Președintele Curții Constituționale este asistat de un cabinet propriu”. 3. Articolul 35 se abrogă. 4. Articolul 2 alineatul (2) din Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, după textul „miniștrii,” se completează cu textul „președintele Curții Constituționale”.	cuprins: „e[1]) angajează și eliberează din funcție personalul din cadrul cabinetului persoanei cu funcții de demnitate publica din Curtea Constituțională, în modul stabilit;”. 2. Articolul 8 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins: „(4) În activitatea sa Președintele Curții Constituționale este asistat de un cabinet propriu, cu statut de serviciu”.

		5. Tabelul nr. 3 din Anexa nr. 3 la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, după textul „ministru," se completează cu textul „președintele Curții Constituționale,".	
49.	**www.particip.gov.md** Viorel Şarov	Ce se intimpla cu concediile din perioada anterioara pina la intrarea in vigoare a prezentei legi, 01.01.2024. Toate zilele de concedii neutilizate au fost acumulate tot din cauza conducatorilor anteriori si din lipsa resurselor umane pentru asigurarea continuitatii activitatii de serviciu.	Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2030, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.
AVIZARE REPETATĂ:			
1.	**Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale (aviz nr.Rg02-000033 din 02.01.2024)**	Comunică despre lipsa de obiecții și propuneri.	**Se ia act.**
2.	**Agenția Proprietății Publice (nr.05-03-32 din 03.01.2024)**	Comunică despre lipsa de obiecții și propuneri.	**Se ia act.**
3.	**Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene**	Comunică despre lipsa de obiecții și propuneri.	**Se ia act.**

	(nr. DI/3/041-56 din 03 ianuarie 2024)		
4.	**Curtea Constituțională (aviz nr.SCC-01/2 din 09.01.2024)**	Cu referire la scrisoarea nr.22-69-13 din 02 ianuarie 2024 (număru unic 995/CS/2023), Curtea Constituțională vă mulțumește pentru bunele intenții de a i se aduce la cunoștință proiectele de acte normative, dar repetat vă comunică că, potrivit competenței sale materiale și funcționale stabilite de lege, Curtea nu exercită activitatea de avizare a proiectelor de acte normative sub nicio formă (sugestii, obiecții etc.).	**Se ia act.**
5.	**Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare (aviz nr. 2024PLP-26 din 10.01.2024)**	În contextul examinării proiectului definitivat al hotărîrii cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023), Vă comunicăm următoarele. **1. Obiecții argumentate și explicite pe marginea cărora trebuie să se ajungă la un acord:** *Art. II (Codul muncii)*, intenția de modificare al articolului 118 din Codul muncii, în opinia Ministerului, teza a doua din articolului 118 alineatul (4^1), potrivit căruia „Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse", aduce atingere Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 132 din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite, ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr. 1330/1997. Potrivit articolului 3 paragraful 1) și 3) din Convenție „Fiecare persoană, căreia i se aplică prevederile prezentei Convenții, are dreptul la un concediu anual plătit cu o durată minimă stabilită" „Concediul în nici un caz nu poate fi mai mic de trei săptămîni lucrătoare pentru un an de muncă". Or, simulînd aplicarea normei propuse la o speță în care un salariat a folosit doar 14 zile de concediu de odihnă anual și nu i-au fost acordat în următorii doi ani, potrivit ipotezei din proiect, prin stingerea zilelor concediului de odihnă neutilizate, durata concediului prescris de Convenție se va reduce sub trei săptămîni lucrătoare pentru un an de muncă. În această ordine de idei, reiterăm poziția Ministerului exprimată în avizul anterior prin reglementarea termenului de prescripție a dreptului la indemnizația de concediu de odihnă. Or, salariatul cunoscînd despre acest efect negativ patrimonial va fi motivat să folosească zilele de odihnă neutilizate pe parcursul unei perioade de timp pentru a nu pierde indemnizația de concediu de odihnă.	**1.Se acceptă parțial.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. se completează cu alineatul (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual. Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format

		2. Articolul III (Legea nr. 158/2008) pct. 2, intenția de modificare a noțiunii de „funcționar public" prin cuprinderea în sfera sa a „persoanelor ce se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici". Or, efectul acestei modificări va conduce ca de exemplu la posibilitatea exercitării de către acestea persoane a drepturilor și obligațiilor prevăzute în capitolul IV al Legii. Astfel, articolul 14 reglementează dreptul funcționarului public, care va cuprinde prin definiția propusă în proiect și persoanelor ce se află în corpul de rezervă. Pe cale de consecință, aceștia din urmă vor avea dreptul să examineze probleme și să ia decizii în limitele competenței sale; să solicite, în limitele competenței sale, și să primească informația necesară de la alte autorități publice, precum și de la persoane fizice și juridice, indiferent de tipul de proprietate și forma lor juridică de organizare, etc. În această ordine de idei considerăm că categoria menționată de persoane urmează a fi reglementată separat de noțiunea de funcționar public, întrucît păstrînd această definiție, în aplicare pot să apară consecințe imprevizibile.	electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit de comun acord. **2.Se acceptă.** La articolul 2 din Legea nr.158/2008,după noțiunea de „funcționar public" se completează cu noțiunea de „funcționar public în rezervă" cu următorul cuprins: „funcționar public în rezervă – persoană fizică a cărei raporturi de serviciu a încetat prin eliberare sau demisie din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici.".
6.	**Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale al Republicii Moldova (aviz nr. 21/1-92 din 09 ianuarie 2024)**	Ca urmare a examinării repetate a *proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ)* **(număr unic 995/CS/2023)**, în limitele competențelor funcționale, comunicăm următoarele obiecții. **1.** În contextul recentelor modificări operate prin ***Legea nr.421/2023***, la Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, potrivit cărora au fost prevăzute sporuri cu caracter specific *pentru personalul din autoritățile responsabile de supravegherea și controlul de stat în domeniile transportului* ***rutier, feroviar și naval*** – în cuantum de *20% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific* (art.17 alin.(2) lit.g)), devine necesar ca și ***conducătorii***	**1.Nu se acceptă.** Potrivit punctului 6, subpunctul 8 din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.696/2017 Ministerul Finanțelor

		autorităților administrative vizate, din subordinea Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (și anume: directorul Agenției Națională Transport Auto, directorul Agenției Navale și directorul Agenției Feroviare), ***să fie incluși în categoriile exceptate de la art.10 alin.(3) al Legii nr.270/2018***, pentru a putea beneficia de aceste plăți, alături de întreg personalul autorităților administrative respective. **2.** Totodată, în condițiile instituirii mecanismului ca, funcțiile deținute de conducătorii autorităților administrative din subordinea ministerului să fie cadrate funcției de demnitate publică (propunerile de la Art.V și Art.VII din proiectul legii), atenționăm că, în cazurile directorului Agenției Naționale Transport Auto *(art.11 alin.(2) din Codul transporturilor rutiere nr.150/2014)*, a directorului Agenției Navale *(art.62 alin.(2) din Codul navigației maritime comerciale al Republicii Moldova nr.599/1999)*, a directorului Agenției Feroviare *(art.7 alin.(3) din Codul transportului feroviar nr.19/2022)* și a directorului Autorității Aeronautice Civile *(art.8 alin.(3) din Codul aerian al Republicii Moldova nr.301/2017)*, în condițiile legilor speciale precizate în parte, aceștia sunt ***funcționari publici***, numiți în funcție publică și eliberați sau destituiți din funcție publică de către ***ministru***. Respectiv, în vederea asigurării legalității și echilibrului între reglementările concurente, autorul proiectului de lege urmează a examina oportunitatea operării modificărilor de rigoare pe marginea Codului transporturilor rutiere nr.150/2014, Codului navigației maritime comerciale al Republicii Moldova nr.599/1999, Codului transportului feroviar nr.19/2022 și a Codului aerian al Republicii Moldova nr.301/2017, în virtutea propunerilor de la Art.VII din proiect (în partea ce vizează modificarea art.15 din Legea nr.98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate), *pe de o parte*, fie admiterea acestor derogări reglementate prin legile speciale enunțate, urmând a se renunța la propunerile de la Art.VII, *pe de altă parte*.	Ministerul realizează funcţia în domeniul salarizării în sectorul bugetar. **2.Se acceptă.** Au fost operate modificările de rigoare pe marginea Codului transporturilor rutiere nr.150/2014, Codului navigației maritime comerciale al Republicii Moldova nr.599/1999, Codului transportului feroviar nr.19/2022 și a Codului aerian al Republicii Moldova nr.301/2017,în partea ce vizează modificarea art.15 din Legea nr.98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate.
7.	**Ministerul Apărării (aviz nr.11/1 din 11 ianuarie 2024)**	Comunică despre lipsa de obiecții și propuneri.	**Se ia act.**
8.	**Consiliul Concurenței**	Plenul Consiliului Concurenței, în cadrul ședinței din 10 ianuarie 2024, a examinat, repetat, în temeiul prevederilor art. 39 lit. c) și art. 41 alin. (1) lit. d) ale Legii concurenței nr. 183/2012, proiectul hotărârii de Guvern cu privire la	

	(aviz nr. DJ-06/12-24 din 11 ianuarie 2024)	aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative ce vizează actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice (număr unic 995/CS/2023) și, în limitele competenței sale, comunică următoarele. Prioritar, ținem să reiterăm că propunerile prezentate chiar și în redacția definitivată sunt preponderent specifice activității doar a autorităților publice din subordinea Guvernului și nu sunt elaborate cu luarea în considerare a statutului juridic al autorităților publice autonome ale căror funcționari tot cad sub incidența Legii nr.158/2008, cum ar fi Curtea de Conturi, Consiliul Concurenței, Centrul Național Anticorupție, Autoritatea Națională de Integritate. Având în vedere că, obiecțiile autorității naționale de concurență expuse prin avizul Plenului Consiliului Concurenței nr.DJ-06/704-1704 din 18 decembrie 2023, nu au fost luate în considerație, în acest context, Consiliul Concurenței își reiterează poziția expusă asupra propunerii de modificare a art.29 alin.(4^1) și art.67 din proiect. **1.** La art.29 alin.(4^1) din Legea nr.158/2008 proiectul propune instituirea unei interdicții pentru persoanele cu funcție de demnitate publică de a deține **calitatea de președinte și membru al Comisiei de concurs** pentru ocuparea funcției publice de conducere și a funcției publice de execuție, cu excepția comisiilor de concurs instituite în cadrul autorităților ale administrației publice locale. Astfel, interdicția propusă de a participa în calitate de președinte și membru al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere și, respectiv funcției de execuție pentru persoanele cu funcție de demnitate publică din cadrul autorităților publice autonome care exercită atribuții manageriale riscă să limitezeze fundamental independența activității autorităților publice autonome și să submineze atribuțiile legale ale conducătorilor autorităților, care nu se subordonează direct Guvernului întrucât exclud posibilitatea de participare la selectarea prin concurs a funcționarilor publici de conducere și de execuție. Or, Acordul de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, pe de altă parte, din 27.06.2014, ratificat prin Legea nr. 112/2014, la art.335 (alin.2) prevede că, fiecare parte menține o autoritate independentă din punct de vedere funcțional, cu resurse umane și financiare adecvate, pentru	**1.Nu se acceptă.** Modificarea propusă vine ca urmare a raportului SIGMA, privind excluderea depolitizarea Comisiilor de concurs.

		a asigura respectarea în mod eficace a legislației în materie de concurență menționată la articolul 333 alineatul (2). Totodată, Directiva UE 2019/1 a Parlamentului European și a Consiliului din 11 decembrie 2018 privind oferirea de mijloace autorităților de concurență din statele membre astfel încât să fie mai eficace în aplicarea legii și privind garantarea funcționării corespunzătoare a pieței interne, la art. 4 și art. 5 prevede că statele membre garantează **independența autorităților naționale de concurență** și asigură cel puțin că autoritățile naționale de concurență dispun de personal calificat în număr suficient și au la dispoziție suficiente resurse financiare, tehnice și tehnologice care sunt necesare pentru îndeplinirea cu eficacitate a sarcinilor. Subsecvent, comunicăm că Raportul de evaluare externă a Consiliului Concurenței a Republicii MoldovaTAIEX -83635, realizat de echipa de experți selectați de Delegația Uniunii Europene în Republica Moldova, prevede ca concluzie necesitatea de garantare a independenței și a autonomiei autorității naționale de concurență la îndeplinirea condițiilor de aderare la Uniunea Europeană și la aplicarea eficace a Legii concurenței nr.183/2012. Este necesar de menționat faptul că recomandările esențiale ale Raportului de evaluare externă a Consiliului Concurenței vor constitui condiționalități pe care trebuie să le îndeplinească Republica Moldova pentru a putea accelera obținerea statului de stat membru al Uniunii Europene. Și, în ultimă instanță, este necesar de semnalat că **această interdicție propusă la art.29 alin.(41) din Legea nr.158/2008 limitează direct și flagrant atribuția legală a președintelui Consiliului Concurenței de a organiza și desfășura concursuri pentru ocuparea funcțiilor vacante, garantată de art.40 alin.(1) lit.g) Legea concurenței nr.183/2012**, precum și atribuția de a delega această sarcină unui vicepreședinte sau membru al Plenului Consiliului Concurenței asigurată de alin.(3) al art.40 din Legea concurenței nr.183/2012. În acest context, **considerăm imperios necesar de a fi instituită o derogare de la art.29 alin.(4^1) din proiect și pentru comisiile de concurs instituite în cadrul autorităților publice autonome independente,** de rând cu autoritățile publice locale, pentru a asigura independența și autonomia activității autorităților publice autonome de a-și atrage cei mai buni specialiști necesari și performanți pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere și de execuție.	

		2. Cu referire la pct.42 din proiect ce vizează propunerea de completare a art.67 din Legea nr.158/2008, este necesar de luat în considerare că în acord cu art.41 alin.(1) lit.b) Legea concurenței nr.183/2012, Plenul Consiliului Concurenței **aprobă limita numărului de unități de personal și schema de încadrare a Consiliului Concurenței, care ulterior se prezintă spre aprobare Parlamentului.** Astfel, avizarea propusă a statelor de personal a Consiliului Concurenței de către Cancelaria de Stat limitează independența autorității de concurență și este irelevant în condițiile în care statele de personal se aprobă prin hotărârea Parlamentului. Respectiv, pentru a asigura efectiv și deplin autonomia și independența autorității naționale de concurență care are un statul juridic de autoritate publică autonomă și independentă, responsabilă față de Parlament, considerăm oportun completarea cu un nou alineat (4) a art.67 din Legea nr.158/2008, care să prevadă expres o derogare de la alin.(2) al art.67 din Legea nr.158/2008, Consiliului Concurenței, pentru care structura organizatorică și efectivul-limită de personal se aprobă inițial de Plenul Consiliului Concurenței și ulterior se aprobă de Parlament prin hotărârea sa.,,	**2.Nu se acceptă.** Potrivit art. 11 alin. (3) din Legea nr.158/2008,Cancelaria de Stat coordonează realizarea managementului funcției publice și al funcționarilor publici în cadrul autorităților publice prevăzute în anexa nr.1, în modul stabilit de Guvern. Respectiv, la proiectarea funcțiilor publice/posturilor în cadrul subdiviziunilor autorităților se va ține cont de art. 3 și art. 6 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și normele privind instituirea subdiviziunilor structurale ale autorității publice, aprobate prin Anexa nr. 12 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008. În acest context, potrivit pct. 10 din Normele privind instituirea subdiviziunilor structurale ale autorității publice, se interzice constituirea altor subdiviziuni structurale decât cele stabilite în structura și organigrama autorității publice, aprobate în modul stabilit, cu excepția autorităților publice a căror structură este aprobată de către Parlament.
9.	**Confederația Națională a Sidicatelor din Moldova (aviz nr.04-17/28 din 12.01.2024)**	**1.** Noul cuprins al propunerii de la Art. II din proiectul de lege, care prevede completarea art. 118 din Codul muncii, cu un alineat nou (4^1), nu a suferit modificări esențiale și calitative în urma avizelor recepționate de autorul acestuia. Mai exact, este păstrat conceptul inițial al autorului, și anume, cel care suportă consecințele neutilizării concediului de odihnă anual, este **salariatul,** ci nu angajatorul. Astfel, potrivit noului cuprins al alin. (4^1) propus pentru	**Se acceptă parțial.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648),

		completarea art. 118 din Codul muncii *„În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.”*. Din acest considerent, cu referire la propunerea respectivă, reiterăm poziția argumentată în avizul anterior (nr. 04-17/917 din 24.11.2023) și anume, că: - prevederile actuale ale art. 118 din Codul muncii sunt clare și conforme cu normele internaționale la care Republica Moldova este parte; - *nota informativă* la proiectul de lege în vederea completării art. 118 din Codul muncii cu alin. (4^1), nu se bazează pe cazuri sau situații concrete, provocate de aplicarea justă a prevederilor în vigoare ale art. 118 din Codul muncii; - consecințele neglijării dispoziției alin. (1) al art. 118 din Codul muncii, nicidecum nu pot motiva necesitatea stabilirii unor condiții, pentru a **lipsi** salariatul de dreptul la concediul de odihnă anual; - adoptarea completării art. 118 din Codul muncii cu alin. (4^1), va avea drept urmare, crearea unor contradicții sau incompatibilități ale legislației naționale cu standardele internaționale în domeniul muncii, ratificate de Republica Moldova, care garantează tuturor salariaților dreptul la un concediu de odihnă anual **plătit**. Nu în ultimul rând, adoptarea propunerii date va oferi posibilități legale de aplicare abuzivă a acestei norme, de angajator. **2.** A se mai reține că propunerea privind completarea art. 118 din Codul muncii, care, potrivit autorului proiectului de lege, are drept scop *„responsabilizarea angajatorului și salariaților privind acordarea și utilizarea concediilor de odihnă anuale”* a fost criticată sub aspect de **neclaritate** și **neconformitate** cu normele internaționale și constituționale, nu doar de sindicate, ci de majoritatea autorităților/instituțiilor interesate, de la care s-a solicitat prezentarea avizelor/expertizelor, inclusiv de Ministerul Finanțelor, Ministerul Justiției, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Sănătății, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Mediului, Centrul Național Anticorupție, Aparatul Președintelui, Avocatul Poporului (Ombudsmanul), Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, Serviciul Prevenirea și	cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. se completează cu alineatul (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual. Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit de comun acord.”

		Combaterea Spălării Banilor, etc. *(a se vedea Sinteza obiecțiilor și propunerilor (recomandărilor) la proiectul de lege avizat)*. În această ordine de idei, constatăm că, potrivit avizelor prezentate la proiectul de lege de instituțiile enumerate, se confirmă remarca expusă de CNSM prin avizul precedent, și anume că, motivul real al acumulării (neutilizării) concediilor de odihnă anuale, nu ține de salariat, ci de un șir de circumstanțe și factori (nelegate de voința/discreția salariatului, uneori nici chiar a angajatorului), inclusiv politici, care stau la baza acestui fenomen. În principal, se evidențiază, ***moratoriul*** *temporar privind încadrarea personalului din sectorul bugetar în funcțiile vacante* (stabilit an de an de Guvern, în prezent cca 16 mii de funcții vacante sunt supuse moratoriului până la 31 decembrie 2024 – *a se vedea Anexa 1 și 2 la Hotărârea de Guvern nr. 1096/2023*), ***moratoriul*** *la acordarea concediilor de odihnă pentru funcționarii publici cu statut special din cadrul MAI,* ***volumul mare de sarcini*** *și lipsa unei persoane care ar prelua executarea sarcinilor pe timpul concediului salariatului,* ***fluctuația*** *mare a personalului, numărul mare de funcții vacante din cauza* ***volumului excesiv de muncă*** *și a* ***salariului nemotivant****, lipsa resurselor umane și* ***necesitatea asigurării continuității serviciilor*** *medicale urgente, managementul insuficient de activ al angajatorilor (a se vedea avizul MAI, CNA, MS, MJ, MMPS la proiectul de lege avizat)*. În contextul celor enumerate supra, considerăm că nu poate fi niciun motiv întemeiat, pentru ignorarea propunerilor înaintate de autoritățile publice. Așadar, este de neînțeles, insistența autorului proiectului de lege, de a promova propunerea respectivă, fără o argumentare și justificare plauzibilă, care vădit afectează două drepturi fundamentale ale salariatului, și anume, **dreptul la concediul de odihnă anual**, care nu poate fi doar declarat, ci utilizat în mod real (faptic) pentru refacerea forței de muncă și **dreptul la indemnizație** pentru perioada concediului de odihnă anual, care se va considera stins, din cauza abuzului și/sau neglijenței angajatorului. Or, în acest sens, mai distingem că, în pofida interdicției privind aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare față de salariat, statuată de art. 206, alin. (3) din Codul muncii, acesta (salariatul) urmează a fi sancționat pecuniar, pentru o faptă (acumularea restanțelor la utilizarea concediului de odihnă anual) ce aprioric nu-i poate fi imputată. Cu alte cuvinte, norma dată, pare a fi elaborată și propusă pentru adoptare în scop tendențios și nu cu bună credință, adică, fără abținerea de la	

		cauzarea de prejudicii altora sau fără a se încălca drepturile și libertățile salariaților. **3.** Autorul proiectului de lege, deși, își argumenta inițial, propunerea de completare a art. 118 din Codul muncii cu alin. (4^1), în scopul realizării unor recomandări ale Curții de Conturi a Republicii Moldova, aceasta (propunerea) nu este susținută nici măcar de instituția respectivă, ci dimpotrivă, chiar este criticat modul de înțelegere și implementare a recomandărilor expuse de aceasta. Sau, prin avizul prezentat de Curtea de Conturi, la proiectul de lege în cauză, aceasta *„**precizează** că, prin recomandările sale anterioare, a accentuat necesitatea încurajării utilizării zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite ale angajaților din sectorul public, cu scopul de a interveni sistemic și a exclude nu doar presiunea pe bugetul de stat și costurile administrative sporite, **dar și cu scopul primordial al concediului, și anume refacerea fortei de muncă a funcționarilor**, pentru o corelare logică și echitabilă între durata activității de muncă și durata zilelor de odihnă”.* Totodată, Curtea de Conturi a ținut să remarce prin avizul său că, ea *„se îngrijește nu numai de economicitatea, eficacitatea și eficiența utilizării banului public, dar și de **respectarea drepturilor fundamentale ale angajaților**, în contextul nediscriminării angajaților care nu au utilizat concediile anuale nefolosite, (în special **din cauza insuficienței personalului** pregătit și capabil să realizeze atribuțiile de funcție ale colegilor aflați în concediu anual) în raport cu cei care le-au utilizat, respectiv beneficiind și de indemnizația prevăzută în acest scop”.* **4.** Cu referire la argumentul autorului proiectului de lege, introdus ulterior în nota informativă, și anume, că *marea majoritate a statelor membre ale Uniunii Europene stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit* (garantat de art. 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru), *la expirarea unei perioade de referință*, făcând trimitere doar la art. 145, alin. (6) din Codul muncii al României, specificăm următoarele. Potrivit dispoziției alin. (6) al art. 145 din Codul muncii al României *„Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în*	

		care acesta s-a aflat în concediu medical". Așadar, reținem că, dispoziția legală a României (stat membru UE), nicidecum nu stabilește pierderea (stingerea) concediului de odihnă anual, după cum pretinde autorul proiectului de lege, ci dimpotrivă, oferă o claritate, precizare privind păstrarea dreptului la concediu de odihnă anual, în situația survenirii și menținerii îndelungate, chiar și pe o perioadă a unui întreg an calendaristic a incapacității de muncă. Totodată, norma legală stabilește obligativitatea angajatorului de a acorda concediul de odihnă anual și concretizează perioadă acordării, mai exact, în decurs de **18 luni** începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical. Prin urmare, exemplul autorului proiectului de lege, bazat pe legislația României, este total nepotrivit și chiar în defavoarea propunerii acestuia. Or, exemplul României, ar servi motiv pentru completarea Codului muncii al Republicii Moldova, în sensul concretizării alineatului (2) al art. 118, care statuează doar dreptul amânării sau prelungirii concediului de odihnă anual în cazul aflării salariatului în concediu medical, însă, nu și obligativitatea și perioada exactă în care angajatorul urmează să-l acorde, după încetarea incapacității de muncă (concediului medical). **5.** În altă ordine de idei, remarcăm că ***stingerea*** unei perioade de concediu de odihnă anual nefolosit, nu derivă din prevederile Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Afirmația din nota informativă, precum că *actul UE stabilește dreptul fundamental al lucrătorilor la odihnă și perioada minimă garantată a concediului de odihnă, lăsând la discreția statelor membre reglementarea altor aspecte aferente acordării acestuia*, inclusiv *stabilirea limitelor corespunzătoare pentru acumularea concediului anual plătit de-a lungul mai multor ani succesivi*, nu-și are rost și este inutilă. Or, legiuitorul Republicii Moldova, a stabilit deja, prin alin. (4) al art. 118 din Codul muncii, o perioadă de referință (de maxim 2 ani consecutivi), în privința amânării/nefolosirii, acumulării succesive a concediului de odihnă anual. Astfel, intenția vehementă a autorului proiectului de lege, de a completa Codul muncii, în scopul reglementării *stingerii* dreptului la concediul de odihnă anual, după expirarea perioadei de 2 ani, în care acesta trebuie utilizat, nu poate fi catalogată decât un atentat la drepturile fundamentale ale salariatului, garantate de Constituție. Pornind de la cele sus-menționate, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova **nu susține și se pronunță, repetat, împotriva** propunerii privind	

		completarea art. 118 din Codului muncii cu alin. (4^1), fapt pentru care propune excluderea ei din proiectul de lege. Adoptarea acestei modificări la Codului muncii, cu certitudine va provoca înaintarea unei sesizări atât la Curtea Constituțională, cât și la Organizația Internațională a Muncii în vederea examinării conformității acesteia cu normele constituționale și internaționale la care Republica Moldova este parte.	
10.	**Biroul Național de Statistică (aviz nr.14-10/13 din 12.01.2024)**	Cu referire la proiectul de hotărâre a Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (număr unic 995/CS/2023), remis spre avizare repetată, comunicăm lipsa propunerilor și obiecțiilor suplimentare, dar menținem propunerea formulată în pct. I din avizul Biroul Național de Statistică, cu nr. 14-10/238 din 24.11.2023.	**Precizare.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. se completează cu alineatul (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual. Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit de comun acord.”.

11.	**Agenția Relații Interetnice (aviz nr.03-18 din 15.01.2024)**	Comunică despre susținerea proiectului.	**Se ia act.**
12.	**Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor (aviz nr.01/2-30-55 din 15 ianuarie 2024**	Comunică despre lipsa propunerilor și obiecțiilor asupra acestuia.	**Se ia act.**
13.	**Curtea de Conturi (aviz nr.03-29-24)**	Comunică despre susținerea proiectului fără obiecții și propuneri.	**Se ia act.**
14.	**Secretariatul Parlamentului (aviz SG nr. 04 din 15.01.2024)**	**1.** Ca obiecție de ordin general, întru respectarea normelor de tehnică legislativă și a practicii de elaborare a actelor normative, numerotarea cu cifre arabe, cu litere urmate de paranteză a elementelor structurale ale articolelor din proiect se va omite. **2.** La Art. I, pct. 2 din proiect se propune excluderea cuvintelor „cu statut de serviciu" din textul propus pentru alin. (4) al art. 8 din Legea nr. 317/1994 cu privier la Curtea Constituțională, reieșind din următoarele aspecte: a) statutul unei subdiviziuni (serviciu, secție, direcție, direcție generală) se determină în procesul elaborării organigramei și statului de personal al autorității publice, cu respectarea normelor prevăzute de anexa nr. 12 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public; b) una din atribuțiile statuate la art. 8, alin. (1) lit. f) din Legea nr. 317/1994 prevede că Președintele Curții Constituționale depune spre aprobare la Curtea Constituțională regulamentul Secretariatului Curții, organigrama și statul de funcții. Iar, potrivit art. 23 alin. (2) din Legea nr. 317/1994, activitatea Curții în ansamblu este condusă de către Plenul Curții Constituționale. Prin urmare, stabilirea și aprobarea statutului unei subdiviziuni (inclusiv a cabinetului propriu al președintelui) este de competența Plenului Curții Constituționale și se încadrează în limitele competențelor prevăzute de art. 23 alin. (2) din Legea nr. 317/1994.	**1.Se ia act.** **2.Se acceptă parțial.** Se exclude sintagma „cu statut de serviciu".

		Totodată, se consideră rațional ca modificarea propusă să fie înglobată în textul prevăzut la lit. e) din art. 8 al Legii nr.317/1994, care să se prezinte într-o redacție nouă și să cuprindă toate categoriile de personal. Spre exemplu: „...exercită conducerea generală a Secretariatului Curții Constituționale, numește în funcție, modifică, suspendă și încetează raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, angajează și eliberează din funcție alt personal încondițiile legii".	
		3. La Art. II, pct. 1 din proiect, în textul alin. (41) se va examina suplimentar semantica cuvintelor „*efectuat*" și "*neefectuat*", or, în opinia noastră, zilele de concediu pot fi „utilizate", „consumate", „folosite". Menționăm, că art. 117–119 din Codul muncii nr. 154/2003 operează cu noțiunea de „concediu de odihnă anual nefolosit", iar la Art. XI, alin. (3) din proiect este utilizată noțiunea „*zile de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite*".	**3.Se acceptă parțial.** Cuvintele „*efectuat*" și "*neefectuat*" se vor substitui cuvintele „*folosite*" și „*nefolosite*". Cu referire la art.XI, considerăm că norma tranzitorie trebuie să fie clară, și să nu lese loc de interpretare, respectiv s-a utilizat cuvintele „acumulate/nefolosite".
		La Art. III din proiect: **4.** la pct. 5 lit. b) ce vizează completarea art. 8 din Legea nr. 158/2008 cu un alineat nou – alin. (41), se reiterează propunerea expusă în avizul anterior cu referire la faptul că norma de completare trebuie să prevadă în mod expres că responsabil de asigurarea elaborării obiectivelor Programului nominalizat va fi Guvernul și că subiecții care urmează să presteze serviciul respectiv vor fi selectați de Guvern, or, modificarea propusă la art. 11 din Legea nr. 158/2008 stabilește că „*Politica statului în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici este de competența Guvernului, realizată de către Cancelaria de Stat*". Absența unei asemenea precizări poate atrage după sine un șir de riscuri privind aplicabilitatea normei, precum și calitatea serviciilor prestate de „entitatea independentă instituțional de mediul academic" care va fi instituită în conformitate cu modificările propuse la art. 37 alin. (4) din Legea nr. 158/2008 (pct. 24 din proiectul propus);	**4.Se acceptă.** Art. 8 se completează cu un alineat nou (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În termen de maxim 18 luni de la numirea în funcție publică de conducere de nivel superior, titularul funcției este obligat să obțină certificatul de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior, în modul stabilit de Guvern.".
		5. la pct. 18 lit. a) ce vizează modificarea art. 29 alin. (3) din Legea nr. 158/2008, după textul „*15 de zile*" se propune examinarea oportunității precizării dacă acestea sunt zile „lucrătoare" sau „calendaristice";	**5.Nu se acceptă.** Conform regulei generale de curgere a termenului cuvântul „calendaristice" se evită la determinarea curgerii și calculării

			termenilor. În caz contrar, se poate interpreta per a contrario că, în celelalte cazuri în care nu s-a specificat că, zilele sunt calendaristice, de fapt se au în vedere zile lucrătoare.
		6. pct. 30 se va completa cu o prevedere de corelare a art. 48 alin. (5) cu art. 34 alin. (7) lit. d). Astfel, se propune completarea prevederii de la art. 48 alin. (5) cu cuvintele *„cu excepția cazurilor prevăzute de art. 34 alin. (7) lit. d) din prezenta lege”*;	**6.Nu se acceptă.** Transferul la cerere, și transferul ca modalitate de modificare a raportuilor de serviciu ca urmare a evaluării performanțelor profesionale sunt reglementate distinct. Respectiv, considerăm că nu este necesară excepția.
		7. la pct. 41, art. 65^1, se propune examinarea oportunității completării alin. (1) al acestui articol cu includerea în corpul de rezervă a funcționarilor publici a persoanelor care ocupă o funcție publică temporar vacantă și sunt eliberați din funcție în circumstanțe ce nu depind de voința părților, în temeiul art. 62 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 158/2008.	**7.Se acceptă.** Art. 65^1 alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Corpul de rezervă al funcționarilor publici este format din funcționarii publici care au fost eliberați din funcția publică în condițiile art. 62 alin. (1) lit. h), art. 63 alin. (1) lit. a)-d), h), art.65 și este gestionat de Cancelaria de Stat, în modul stabilit de Guvern.”.
		8. La Art. IX, pct. 1 din proiect se reiterează argumentarea prezentată în avizul anterior. Această normă este discriminatorie în raport cu mentorii care „ghidează” funcționarii publici debutanți în condițiile Legii nr.158/2008. Totodată, argumentarea prezentată în sinteza la proiect cu referire la acest subiect precum că „mentorii pot fi motivați financiar prin acordarea sporului pentru performanță semestrial” este relevantă pentru ambele cazuri de mentorat, fără a stabili un spor special doar pentru o categorie de mentori. În susținerea celor relatate, pct. 2 din Art. X se va exclude.	**8.Nu se acceptă.** Repetat se precizează că, limita locurilor pentru stagiere este de 300 per an, respectiv planificarea surselor pentru remunerarea mentorilor este previzibilă. Cu referire la mentori pentru debutanți, se cunoaște despre efortul depus, și **se va interveni etapizat.**
		9. Suplimentar, se reiterează asupra propunerii expuse în scrisoarea nr. SG 03 nr. 670 din 25 septembrie 2023, în partea ce ține de modificarea art. 34 alin.	**9.Nu se acceptă.**

		(2) din Legea nr. 158/2008, prin stabilirea obiectivelor individuale ale funcționarului public anual, dar nu semestrial, urmată de modificarea cadrului normativ aferent.	O dată cu revizuirea conceptuală a sistemului de evaluare, și în special digitalizarea acestuia, se va reexaminarea propunerea respectivă.
15.	**Ministerul Culturii (aviz nr. 05-07/114 din 16.01.2024)**	Comunică despre lipsa de obiecții și propuneri.	**Se ia act.**
16.	**Casa Națională de Asigurări Sociale (aviz nr.527 din 16.01.2024)**	**1.** La Art. II, pct. 1 din proiect, cuvântul „semestrial" se substituie cu cuvântul „anual". **Argumentare:** Reieșind din practica existentă este suficient ca angajatorul să informeze salariatul în scris despre soldul zilelor de concediu de odihnă nefolosite pentru anul de gestiune, termenul de expirare a acestora, precum și riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă nefolosite de către salariat. **2.** La Art. III, pct. 15, lit. a) din proiect, cuvintele „la alineatul (1)" de substituit cu textul „la alineatul (2)". **3.** La Art. III, pct. 20, lit. d) din proiect, cuvântul „bine" de substituit cu textul „bine" sau „satisfăcător" în condițiile art. 31, alin. (5), lit. a[1]).". Argumentare: Conform prevederilor art.63, alin. (1), lit. e) din Legea nr. 158/2008 persoana/organul care are competența legală de numire în funcție va dispune eliberarea din funcția publică printr-un act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, însă anterior datei eliberării din funcția publică, în cazul obținerii de către funcționarul public debutant a calificativului „nesatisfăcător" la evaluarea activității profesionale. Totodată, conform prevederilor art. II, pct. 20, lit. d) din proiect la expirarea perioadei de probă, funcționarul public debutant este confirmat în funcția publică dacă a obținut la evaluarea activității profesionale cel puțin calificativul „bine". **4.**La Art. III, pct.28, litera a), din proiect, se va expune în următoarea redacție: „a) alineatul (4) va avea următorul cuprins: "(4) Funcționarul public poate fi promovat: a) într-o funcție publică superioară dacă a obținut în urma evaluării performanțelor profesionale calificativul "foarte bine" la ultimele 2 evaluări	**1.Se acceptă.** Cuvântul „semestrial" se substituie cu cuvântul „anual". **2.Se acceptă.** Cuvintele „la alineatul (1)" se substituie cu textul „la alineatul (2)". **3.Nu se acceptă.** În cazul în care va fi evaluat „satisfăcător" acestuia i se va prelungi perioada de probă. **4.Se acceptă parțial.** Ar. 45 alin. (4) lit. a) va avea următorul cuprins: „ a) într-o funcție publică superioară dacă a obținut în urma evaluării

		semestriale, calificativele "foarte bine" şi/sau "bine" la ultimele 3 evaluări semestriale sau calificativul "bine" la ultimele 4 evaluări semestriale şi dacă îndeplineşte condiţiile prevăzute la art.27."; a[1]) într-o funcţie publică de conducere de nivel superior, în condiţiile prevăzute la lit. a) și deține o funcție publică de conducere; b) într-o funcţie publică imediat superioară dacă de la ultima promovare în funcţie a obţinut calificativul "foarte bine" la ultima evaluare semestrială sau în condiţiile prevăzute la lit. a) şi dacă întrunește condiţiile prevăzute la art.27. c) Calificativele utilizate pentru promovare în funcţie nu pot fi utilizate repetat pentru alte promovări.". ***Argumentare:*** Conform prevederilor actuale ale art. 45 alin. (4) din Legea nr. 158/2008 funcționarul public poate fi promovat într-o funcție superioară în baza rezultatelor evaluării performanțelor profesionale anterioare, chiar dacă calificativele la evaluare au fost utilizate pentru anterioarele promovări în funcții publice. Totodată, conform prevederilor actuale dacă funcționarul public la ultimele 4 evaluări semestriale ale performanțelor profesionale a obținut 2/3 calificative de „bine" și 1 de „foarte bine" sau 2 calificative de „foarte bine" și 1 de „bine" nu poate fi promovat în funcție. Aceste situații pot apărea sistematic în cadrul autorităților publice deoarece promovarea în funcție este posibilă când se întrunesc 2 condiții: existența funcției publice vacante și calificative de evaluare obținute de funcționar public.	performanţelor profesionale calificativul "foarte bine" la ultimele 2 evaluări semestriale, calificativele "foarte bine" şi/sau "bine" la ultimele 3 evaluări semestriale sau calificativul "bine" la ultimele 4 evaluări semestriale şi dacă îndeplineşte condiţiile prevăzute la art.27.".
		5. La **Art. III, pct. 30** din proiect, textul „la evaluarea performanțelor profesionale" de substituit cu textul „la ultima evaluare a performanțelor profesionale".	**5.Se acceptă.** Textul „la evaluarea performanțelor profesionale" de substituit cu textul „la ultima evaluare a performanțelor profesionale".
		6. La **Art. XI, alin. (3)** din proiect, la final de completat cu o propoziție nouă, în următoarea redacție: „ În caz de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă/raport de serviciu până la 01 ianuarie 2030, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale acumulate/nefolosite". ***Argumentare:*** Conform prevederilor Art. II din proiect, nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani,	**6.Se acceptă parțial.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

		cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu şi-a folosit concediul, în condițiile alin. (4^1), unde este menționat că, zilele de concediu de odihnă anual nefolosite după expirarea a 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual, se consideră stinse.	1. se completează cu alineatul (41) cu următorul cuprins: „(41) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, nu poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual. Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum şi solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.”.
17.	**Agenția de Stat pentru Proprietatea Intelectuală (aviz nr.38 din 16.01.2024)**	Comunică lipsa de obiecții și propuneri de ordin conceptual pe marginea acestuia.	**Se ia act.**
18.	**Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru (aviz nr.36/01-05/50 din 16.01.2024)**	**Art. VI** Legea bugetului de stat pentru anul 2023 nr. 359/2022: La **art. 10, lit. f)** „secretarii generali adjuncți ai Guvernului, secretarii generali şi secretarii generali adjuncți ai ministerelor, secretarii de stat, *conducător al autorității administrative din subordinea ministerului*;”, urmează de completat cu **Director general autoritate administrativă centrală**, pentru asigurarea echității între autoritățile care au sarcini similare, respectiv și remunerarea conducerii să fie după aceeași grilă. În plus, această abordare încurajează performanța și profesionalismul în administrația publică. Prin stabilirea valorii	**Nu se acceptă.** Potrivit punctului 6, subpunctul 8 din Regulamentul cu privire la organizarea şi funcționarea Ministerului Finanțelor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.696/2017 Ministerul Finanțelor Ministerul realizează funcția în domeniul salarizării în sectorul bugetar.

		de referință, se asigură că salariile sunt corelate cu responsabilitățile și performanța fiecărui angajat. Dreptul de includere a conducătorului autorității administrative centrale din subordinea Guvernului în categoria de valoare de referință de 3000 lei este justificat de sarcinile și atribuțiile pe care le îndeplinește în cadrul funcției sale de demnitate publică. Aceasta asigură o abordare uniformă în ceea ce privește recompensarea personalului din aceste tipuri de autorități publice, având în vedere că sunt ierarhizate în sistemul de clasificare și gradare a posturilor la nivele similar. Racordând valoarea de referință a conducătorului autorității administrative centrale de specialitate, acesta va fi salarizat în conformitate cu nivelul funcției pe care o deține, fără a beneficia de clase suplimentare pentru vechime în muncă sau de sporul pentru performanță. Aceasta asigură o remunerare corectă și transparentă, în conformitate cu poziția oficialului în cadrul instituției. Reiterăm că, Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru este **autoritate administrativă centrală în subordinea Guvernului,** care are misiunea de a elabora politici publice și reglementări specifice în domeniile de competență, de a monitoriza calitatea politicilor și a actelor normative, precum și ajustarea acestora la standardele și normele europene, de a propune intervenții justificate ale statului care urmează să ofere soluții eficiente în domeniile de competență atribuite.	
19.	**Autoritatea Națională de Integritate (aviz nr.07/580 din 16 ianuarie 2024)**	Comunică lipsa propunerilor și obiecțiilor din considerentele anterior expuse prin avizul nr. 07/9578 din 24.11.2023 și comunică susținerea proiectului actului normativ vizat.	**Se ia act.**
20.	**Ministerul Afacerilor Interne (aviz nr.42/156 din 16 ianuarie 2024)**	**1.** La art. II, pct. 1, amendamentul ce vizează completarea art. 118 din Codul muncii nr. 154/2003 cu alin. (4^1) este ambiguu și echivoc or, noțiunile și formulările utilizate în acesta nu corespund prevederilor Codului muncii și rigorilor juridice, astfel creează incertitudini de aplicare. Prin urmare, referitor la sintagma din art. II, pct. 1 din proiect textul „avea dreptul în anul calendaristic respectiv" contravine art. 113^1 din Codul muncii, care prevede că „anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual constituie 12 luni calendaristice de la data angajării salariatului", drept urmare prevederea actuală va crea confuzii în aplicarea legii, deoarece cadrul	**1.Se acceptă parțial.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. se completează cu alineatul (4^1) cu următorul cuprins:

		normativ urmează să utilizeze două noțiuni diferite, aplicabile aceleași situații juridice (anul calendaristic și anul de muncă pentru care se acordă concediu). Subsecvent, termenii utilizați în art. II, pct.1 din proiect „nu poate efectua" și „neefectuat", creează confuzii, deoarece angajatul „beneficiază" de dreptul la concediu de odihnă anual (a se vedea art. 112 alin. (3) din Codul muncii). În contextul celor expuse, se recomandă expunerea amendamentului ce vizează completarea art. 118 din Codul muncii nr. 154/2003 cu alin. (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1). În cazul în care salariatul, din motive întemeiate nu poate folosi integral sau parțial concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul curent, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui care dă dreptul la concediul de odihnă anual." Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre numărul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.". Concomitent, cu referire la sintagma din art. II, pct.1 din proiect „într-o perioadă de cel mult 2 ani" pentru a nu crea incertitudine se solicită claritate referitor la termenul specificat și anume cînd începe și cînd se finisează perioada de cel mult 2 ani. **2.** Totodată, relevăm că, se susține amendamentul instituit de legiuitor la art. XI alin. (3) care prevede că zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2030, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui graphic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. **La art. III:** **3.** Menționăm că este ambiguă noțiunea de „funcționar public" redată în cuprinsul proiectului or, nu este rațional ca persoana a cărei raport de muncă a încetat să aibă calitatea de funcționar public. În context, se recomandă menținerea redacției actuale a noțiunii de funcționar public stabilită în Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul	„(4^1) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual. Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit de comun acord." **2.Se ia act.** **3.Se acceptă.** La articolul 2 după noțiunea de „funcționar public" se completează cu noțiunea de „funcționar public în rezervă" cu următorul cuprins:

		funcționarului public și amendarea proiectului cu o nouă noțiune care să instituie corpul de rezervă al funcționarilor publici.	„funcționar public în rezervă – persoană fizică a cărei raporturi de serviciu a încetat prin eliberare sau demisie din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici.”.
		4.La pct. 10 lit. a), se remarcă despre necesitatea excluderii amendamentului din proiect ce stabilește că, la art. 14 alineatul unic devine alin. (1) or, autorul proiectului completează art. 14 cu lit. h). Conform regulilor de tehnică legislativă, un articol unic devine alin. (1) doar în eventualitatea în care urmează să se completeze cu alin. (2).	**4.Se acceptă.** Articolul 14 se completează cu litera h) cu următorul cuprins: „ h) să participe la activitățile de formare și dezvoltare profesională continuă.”
		5. La pct. 15, se recomandă revizuirea propunerii de modificare a art. 25 alin. (1) lit. c) dat fiind faptul că alin. (1) nu conține litere.	**5.Se acceptă.** Cuvintele „la alineatul (1)” se substituie cu textul „la alineatul (2)”.
		6. La pct. 24 din proiect, ce vizează modificarea art. 37, se recomandă excluderea semnului grafic „ – ” utilizat la alin. (3) dat fiind faptul că numerotarea elementelor structurale ale proiectului actului normativ trebuie să fie continuă de la începutul și până la sfârșitul actului, iar semnele grafice se vor exclude deoarece, acestea nu constituie elemente structurale ale actului normativ.	**6.Se acceptă.** Art.37 a fost modificat conform tehnicii legislative.
		7. La pct. 25 referitor la art. 42 din Legea 158/2008, reiterăm poziția expusă anterior și insistăm ca pentru acordarea ajutorului material să fie alocat suplimentar un fond de mijloace financiare. Ori, în condițiile unui buget auster, cînd în procesul de planificare și executare a bugetului se solicită ca orice economie de mijloace să fie îndreptată spre implementarea politicilor noi în sector, norma dată nu va putea fi aplicată. Concomitent, achitarea ajutorului material doar de către unele autorități care înregistrează economii, precum și stabilirea modului de acordare a ajutorului material prin act normativ intern al autorității (inevitabil vor fi stabilite modalități și criterii diferite de stabilire a ajutorului material) pot duce la migrarea personalului dintr-o autoritate în altă.	**7.Nu se acceptă.** Norma a fost modificată în scopul clarificării prevederilor. Suplimentar comunicăm că, ajutorul material este o plată socială, și nu retribuție bănească care se include salariu.

		Totodată, cadrul normativ nu stabilește mărimea ajutorului material per angajat, iar acest fenomen poate duce la apariția riscului de abuz atât din partea angajatorilor cât și a angajaților în partea ce ține de solicitarea, stabilirea și achitarea ajutorului material. **8.** La pct. 33, se consideră oportună modificarea alin. (4^1) lit. e) care prevede că funcționarul public de conducere de nivel superior este în drept să refuze transferul în interesul serviciului public din alte motive temeinice care justifică refuzul de a fi transferat în interesul serviciului, cu prezentarea actelor confirmative, după caz. Sintagma utilizată de legiuitor, „după caz" conferă normei o ambiguitate, neclaritate și o marjă discreționară prea largă. Or, datorită sintagmei prenotate, funcționarul public ar putea decide în mod arbitrariu dacă este sau nu cazul să prezinte actele confirmative care îi justifică refuzul de a fi transferat în interesul serviciului. Per se, instituirea obligației de a prezenta actele confirmative care justifică refuzul de a fi transferat în serviciul public reprezintă o indispensabilitate în serviciul public. Respectiv, păstrarea sintagmei „după caz" va denatura esența conceptului de obligație în acest sens, și va acorda funcționarului public posibilitatea de a se eschiva de la efectuarea acțiunilor menite să asigure transparența acțiunilor sale, motiv pentru care se propune excluderea sintagmei „după caz". **9.** La art. V pct. 1, nu se susține instituirea excepției la art. 6 alin. (4^1) potrivit căreia „nu poate fi numit în funcție de demnitate publică persoana care are antecedente penale pentru infracțiuni grave, deosebit de grave şi excepțional de grave săvârșite cu intenție" or, nu este rațională instituirea acestei excepții doar pentru anumite categorii de infracțiuni. La fel, din cuprinsul normei nu este clar dacă, în circumstanțele date, într-o funcție de demnitate publică ar putea fi numită o persoană care are antecedente penale pentru infracțiuni ușoare sau mai puțin grave dat fiind faptul că Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, nu reglementează o astfel de condiție. În atare circumstanțe, se recomandă revizuirea acestei dispoziții în vederea stabilirii unei norme potrivit căreia nu poate fi numit într-o funcție de demnitate publică persoana care are antecedente penale, fără a face distingere între	**8.Nu se acceptă.** Sintagma „după caz", nu exclude situațiile cînd reieșind din natura motivului refuzului, nu este necesară prezentarea actului confirmativ. **9.Se acceptă.** Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194–196, art.637), cu modificările ulterioare: 1.La articolul 6 se completează cu alineatul (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) Nu poate fi numit în funcţie de demnitate publică persoana care are antecedente penale nestinse pentru infracţiuni săvîrşite cu intenţie, precum şi persoana care are antecedente penale

		tipurile de infracțiuni. Or, nu se poate identifica vreun motiv rezonabil care justifică abordarea legislativă diferită în cazul persoanelor care au antecedente penale pentru infracțiuni ușoare sau mai puțin grave.	stinse pentru săvârșirea infracțiunilor contra bunei desfășurări a activității în sfera publică, inclusiv dacă fost absolvită de răspundere penală printr-un act de amnistie sau de grațiere.".
21.	**Ministerul Sănătății (aviz nr.25/188 din 17.01.2024)**	Comunică susținerea acestuia, întrucât majoritatea propunerilor înaintate în procesul avizări au fost acceptate.	**Se ia act.**
22.	**Confederația Națională a Patronatului (aviz nr.01/1-20 din 17.01.2024)**	**1. Art. II din proiect** Propunerea de completare a art.118 din Codul muncii cu alin. (4^1) nu este destul de clară, iar în un ele situații va crea impedimente de aplicare. Ex. În cazul suspendării raporturilor de muncă ca rezultat al detașării salariatului, acordării concediului partial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, concediu pentru îngrijirea copilului cu dezabilități cu durata de pînă la 2 ani și în alte situații prevăzute de Codul Muncii, iar slariatul dispune de zile de odihnă nefolosite, care vor fi acțiunile angajatorului la revenirea salariatului, avînd în vedere că norma nu prevede vre-o excepție? **2.** Referitor la stabilirea obligației angajatorului de a informa semestrial salariații în scris despre soldul zilelor de concediu de odihnă annual accumulate/nefolosite, CNPM consider această normă nefondată, fără sens, dar care va pune pe umerii angajatorilor o povară administrative suplimentară. Angajatorul va fi nevoit să țină permanent la evidență numărul zilelor de concediu nefolosit și să informeze fiecare salariat, ceea ce va duce la costuri suplimentare. Reieșind din cele menționate și avînd în vedere tendința guvernării de a reduce din birocrație, solicităm excluderea din proiect a obligației angajatorului de a informa semestrial salariații în scris despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite.	**Se acceptă parțial.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1.se completează cu alineatul (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual. Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă

			anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit de comun acord."
23.	**Consiliul Superior al Magistraturii (aviz nr.133 din 18.01.2024)**	**1.** Analizînd proiectul definitivat al hotărîrii cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ), precum și sinteza obiecțiilor și propunerilor, Plenul Consiliului Superior al Magistraturii consideră modificările propuse oportune și necesare, în condiliile în care textul propus este elaborat în vederea îmbunătățirii managementului funcției publice, în scopul identificării provocărilor în aplicarea legislației aferente managementului funcției publice și al funcționarilor publici și identificarea soluțiilor de depășire a acestora. **2.**Totodată, Plenul Consiliului Superior al Magistraturii propune că la art. 3 din Legea 123/2023 să fie inclus un punct nou f) prin care sistemul judecătoresc și instanțele judecătorești să fie incluse în lista autorităților care beneficiază de programul de stagiul plătit din serviciul public. **3.** În circumstanțele expuse, Plenul Consiliului Superior al Magistraturii avizează pozitiv proiectul de hotărîre privind aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ), (număr unic 995/CS/2023), cu propunerile menționate.	**1. Se ia act.** **2.Nu se acceptă.** Cancelaria de Stat va iniția proiect de modificare a Legii nr.123/2023, respectiv propunerea va fi examinată suplimentar. **3.Se ia act.**
24.	**Instituția publică „Agenția de Guvernare Electronică" (aviz nr.3007-04 din 10.01.2024)**	Cu referire la **Art.III pct.9**, reiterăm faptul că expresia *„sistemului/sub-sistemului informațional automatizat"* din noua redacție a art.13 alin.(1) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public este una echivocă și lasă loc de interpretări, întrucât nu va putea fi identificată cu claritate voința legiuitorului în ceea ce privește modalitatea de ținere a evidenței funcționarilor publici la nivel național - fie prin intermediul unui sistem informațional unic, fie prin un sub-sistem informațional din cadrul unui sistem informațional existent, deși acestea nu pot fi aplicate concomitent. Or, în condițiile art.54 alin.(1) lit.a) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, conținutul proiectului unui act normativ trebuie să fie expus într-un limbaj simplu, clar și concis, pentru a se exclude orice echivoc. Totodată, conștientizând etapa incipientă de integrare a SIA EMRU în cadrul SIA REA, fapt menționat de autor în Sinteza obiecțiilor și propunerilor (recomandărilor) la proiect, pentru a se ajunge la un consens și a asigura	**Se acceptă.** La art.13 alin.(1) din Legea nr.158/2008 să fie expusă în următoarea redacție: „(1)Evidența la nivel național a funcțiilor publice și a funcționarilor publici se realizează prin intermediul unui sistem informațional de evidență și management al resurselor umane, în modul stabilit de Guvern.".

		concordanța prevederilor din proiect cu prevederile art.54 alin.(1) lit.a) din Legea nr.100/2017 și art.22 lit.d) din Legea nr.467/2003 cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat, propunem ca modificarea la art.13 alin.(1) din Legea nr.158/2008 să fie expusă în următoarea redacție: *„(1) Evidența la nivel național a funcțiilor publice și a funcționarilor publici se realizează prin intermediul unui sistem informațional de evidență și management al resurselor umane, în modul stabilit de Guvern.”.* Astfel, prin includerea în noua redacție a art.13 alin.(1) din Legea nr.158/2008 a unei referințe generale la un sistem informațional de evidență și management al resurselor umane fără specificarea unei denumiri exacte, Guvernul va dispune de posibilitatea de a decide în privința opțiunii optime a modului de gestionare a funcției publice și a funcționarilor publici: prin intermediul unui sistem informațional independent, prin crearea și integrarea unui subsistem special în cadrul unui sistem informațional deja instituit sau prin crearea unui modul funcțional dedicat în cadrul unui sistem informațional deja instituit.	
25.	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale (aviz nr. 07/153 din 16.01.2024)**	**1.** Comunică susținerea acestuia cu următoarele propuneri. **2. Referitor la Art. X. alin. (1) lit. d) din proiect (propunere inclusă la etapa de reavizare):** Ministerul opinează asupra menținerii funcției de director adjunct al Inspectoratului de Stat al Muncii în lista persoanelor eligibile pentru salarizare cu valoarea de referință (3000 lei) stabilită la 01 ianuarie 2024 prin Legea bugetului de stat pentru anul 2024, nr. 418/2023, fără a diminua cuantumul acesteia la etapa actuală.	**1.Se ia act.** **2.Nu se acceptă.** Existența unei diferențe de salariu între conducător și adjunctul conducătorului autorităților din subordinea ministerului, reiese din ierarhia postului, respectiv prin abordarea sistemică pentru demnitarii la VR 3000 și funcționarii publici de conducere de nivel superior la VR 2500. În cazul în care se vor face excepții, se va crea situația cînd un adjunct va avea un salariu maia mare decît directorul, ceea ce nu va fi echitabil.
26.	**Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare (aviz nr. 20 din 18 ianaurie 2024)**	Comunică despre lipsa de obiecții și propuneri.	**Se ia act.**

27.	**Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare**	**1.** În contextul consultărilor publice pe marginea proiectului de lege pentru modificarea actelor normative aferente funcției publice (nr. de înregistrare Cancelaria de Stat: 995/CS/2023), Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) salută inițierea reformelor în domeniul administrației publice, acesta fiind un domeniu de importanță strategică. **CPD susține de principiu proiectul de lege.** În luna iunie 2022, Republicii Moldova i s-a acordat statutul de țară candidată UE, oferindu-se perspectiva de a deveni membră a Uniunii Europene, în condițiile în care țara întreprinde o serie de reforme în diferite sectoare, inclusiv cel de administrare publică. Reieșind din cadrul de aplicare, dar și din recomandările prevăzute în Raportul de monitorizare SIGMA, care prezintă o evaluare cuprinzătoare a administrației publice din Republica Moldova, CPD susține modificările propuse în Art. III al proiectului de lege, dedicat exclusiv Legii 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, care se pliază corespunzător cu celelalte elemente normative aferente, expuse în proiectul propus. **Cu toate acestea, unele modificări propuse în proiectul de lege indică anumite preocupări cu privire la drepturile salariaților, după cum urmează:** **2. Deși proiectul de lege vizează prioritar domeniul administrației publice, unele modificări se răsfrâng asupra tuturor salariaților.** Art. II din proiectul de lege conține o completare a art. 118 din Codul Muncii, ce ține de acordarea anuală a concediului de odihnă, cu un nou alineat: *„(4[1]) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.". Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/ nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit."*	**1.Se ia act.** **2.Se acceptă parțial.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. se completează cu alineatul (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani

		Totodată, conform art. XI din proiectul de lege, pentru zilele de concediu de odihnă anual acumulate/ nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a legii se instituie un termen de utilizare a acestora până la 1 ianuarie 2030 (conform unui grafic agreat cu angajatorul), în caz contrar acestea se consideră stinse. Domeniul de aplicare al Codului Muncii dispune de o arie mai vastă, respectiv acesta se răsfrânge asupra tuturor salariaţilor cetăţeni ai Republicii Moldova, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova, precum şi angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată. Astfel, articolul din Codul Muncii care se doreşte a fi completat, vizează nu doar funcţionarii publici şi persoanele de demnitate publică cărora, de fapt, le este dedicat acest proiect de lege, ci tuturor salariaţilor, astfel fiind depăşită aria de intervenţie a acestui proiect de lege. **Recomandare:** Se propune renunţarea la modificările propuse pentru art. 118 din Codul Muncii şi completarea art. 43 Legea nr. 158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230–232, art. 840) cu un nou alineat: *„(1[1]) În cazul în care funcţionarul public, din motive justificative, nu poate utiliza integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care are dreptul în anul calendaristic respectiv, angajatorul, cu acordul expres al funcţionarului public, este obligat să acorde acest concediu într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual nefolosit. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.* *(1[2]) Funcţionarul public este informat în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual accumulate/nefolosite, precum şi solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, în baza unui grafic stabilit.".* **3. Se atestă anumite neconcordanţe în modul de aplicare a normelor cu privire la activitatea funcţionarilor publici**. Prevederile art. V din proiectul de lege prevăd completarea Legii nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcţii de demnitate publică (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194–196,	începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual. Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum şi solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit de comun acord." Conex, comunicăm faptul că acumularea zilelelor de concediu este o problemă majoră sistemică, iar conform datelor colectate acumularea respectivă se atestă şi în rîndul nu doar a funcţionarilor publici. În consecinţă se reduce capacitatea autorităţii/instituţiei de a-şi gestiona eficient bugetul. Suplimentar la art.14 lit. d) din Legea nr.158/2008, după cuvintele „ integritatea fizică şi psihică, " se completează cu textul „ de concediu de odihnă anual,". **3.Se acceptă parţial.** „(4[1]) Nu poate fi numit în funcţie de demnitate publică persoana care are antecedente penale nestinse pentru infracţiuni săvîrşite cu intenţie, precum şi

		art.637), la articolul 6 alineatul (4[1]) cu următorul cuprins: *„(4[1]) Nu poate fi numit în funcţie de demnitate publică persoana care are antecedente penale pentru infracţiuni grave, deosebit de grave şi excepţional de grave săvârşite cu intenţie, precum şi persoana care are antecedente penale pentru săvârşirea infracţiunilor contra bunei desfăşurări a activităţii în sfera publică, chiar dacă au fost stinse antecedentele penale ori persoana a fost absolvită de răspundere penală printr-un act de amnistie sau de graţiere.”.* Potrivit art. 4 din Legea 199/2010, exercitarea funcţiei de demnitate publică se bazează pe principiile legalităţii, liberului consimţământ, transparenţei, exemplului personal, responsabilităţii şi al loialităţii. În acest sens, un demnitar care a săvârşit chiar şi unele infracţiuni uşoare sau mai puţin grave este la fel de indezirabil pentru funcţii înalte, chiar dacă a comis ilegalităţi cu un pericol social mai redus. Având în vedere aria de influenţă şi intervenţie a unui funcţionar public, considerăm necesară aplicarea acestei norme în cazul oricăror antecedente penale, indiferent de gravitatea infracţiunii. **Recomandare:** Se propune următorul text al art. 6, alin. 4[1]: *„(4[1]) Nu poate fi numit în funcţie de demnitate publică persoana care are antecedente penale, precum şi persoana care a fost absolvită de răspundere penală printr-un act de amnistie sau de graţiere.”.*	persoana care are antecedente penale stinse pentru săvârşirea infracţiunilor contra bunei desfăşurări a activităţii în sfera publică, inclusiv dacă fost absolvită de răspundere penală printr-un act de amnistie sau de graţiere.”.
28.	**Congresul Autorităţilor Locale din Moldova (aviz nr.17 din 18 ianuarie 2024)**	**Consideraţii generale** Congresul Autorităţilor Locale din Moldova (CALM) a examinat proiectul definitivat a Hotărîrii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcţiei publice). CALM a analizat prevederile proiectului de lege în cauză prin prisma respectării principiilor de organizare, funcţionare şi a intereselor autorităţilor administraţiei publice locale (APL). **Legislaţia aplicabilă** ❖ Carta Europeană a Autonomiei Locale din 15.10.1985, publicată în ediţia oficială "Tratate internaţionale", 1999, volumul 14, pag.14 ❖ Constituţia Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994; ❖ Legea privind finanţele publice locale nr. 397/2003; ❖ Legea privind descentralizarea administrativă nr. 435/2006; ❖ Legea privind administraţia publică locală nr. 436/2006; ❖ Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr.158/2008;	**Se ia act.**

		❖ Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. **Constatări/obiecții** Congresul Autorităților Locale din Moldova constată, cu regret: a) majoritatea propunerilor sale esențiale și importante nu au fost luate în considerare de către autorii proiectului de lege, au fost ignorate argumentele expuse și nu s-a venit cu explicații durabile; b) actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice vizează în special funcționarii publici din cadrul autorităților publice centrale, fără a ține cont de realitatea și specificul activității din cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întîi. 1) Propunerea cu privire la completarea alin. (3) din art.25 a Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, astfel ca funcționarul public să poată cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice temporar absente, respectiv să poată beneficia de suplimente pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții temporar absente, potrivit art.24 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, nu a fost acceptată, respectiv nu s-a atras atenție nici la explicațiile prezentate, iar argumentele autorilor nu sunt justificate, din următoarele considerente: - în Legea nr.158/2008 lipsește definiția noțiunii „*funcție temporar absentă*", iar art.25 alin. (3) nu prevede cumulul unei funcții temporar absente; - faptul că Legea nr.270/2018 conține definiția noțiunii „*funcție temporar absentă*" și prevede în art.24 posibilitatea stabilirii suplimentelor pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții temporar absente nu poate avea drept consecință existența posibilității cumulării unei funcții publice temporar absente, deoarece temeiul juridic cu privire la o astfel de cumulare este art.25 alin. (3) din Legea nr.158/2008, care nu reglementează o astfel de situație; - în situația în care prevederile art.24 din Legea nr.270/2018 urmează a fi coroborate cu prevederile art.25 alin. (3) din Legea nr.158/2008, iar Legea nr.158/2008 conține norme juridice speciale care diferă de cele din Legea nr.270/2018, se vor aplica prevederile Legii nr.158/2008, caz în care este exclusă posibilitatea stabilirii suplimentelor pentru cumularea atribuțiilor funcției publice deținute cu atribuțiile unei funcții publice temporar absente. Reiterăm, că în majoritatea primăriilor din țară nu sunt funcții publice vacante sau temporar vacante, ca acestea să poată fi cumulate (așa cum se întâmplă în autoritățile publice centrale), respectiv nu se acumulează economii din mijloacele alocate pentru retribuirea muncii, din contul cărora pot fi acordate suplimente	

		pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții publice vacante sau temporar vacante, precum și premii unice, astfel că posibilități de motivare/acordare a unor plăți suplimentare la salariul foarte mic practic nu există. 2) O altă prevedere care riscă să rămână nerealizată, în special în cadrul primăriilor, care în majoritate au bugete austere, care înrăutățește situația funcționarilor publici comparativ cu reglementarea actuală fără o justificare plauzibilă, respectiv nu poate fi acceptată, se referă la noua redacție a alin. (1) din art.42 a Legii nr.158/2008 privind acordarea ajutorului material din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Salariile mai multor categorii de funcționari publici din cadrul autorităților publice centrale au fost majorate, inclusiv prin majorarea disporoporțională a valorii de referință, comparativ cu alte categorii de angajați, în special funcționarii publici din cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întîi (în speță contabilii-șefi din primării, inginerii cadastrali, perceptorii fiscali ș.a.), iar noua redacție a alin. (1) din art.42 a Legii nr.158/2008 vine să limiteze și mai mult dreptul la această formă de susținere financiară în cazul apariției unor probleme de sănătate, sociale și de trai, practic nefiind posibil de a aloca economii (nu este clar cum poti aloca economiii, acestea se pot crea/forma sau nu), bugetul local fiind strict planificat pe articole de cheltuieli. Este încă o tentativă de a lovi în funcționarii publici din primării, care sunt la limită și în privința salarizării mizere, dar și privind supraîncărcarea cu atribuții neacoperite financiar. 3) Redacția nouă a alin. (7) din art.49 a Legii nr.158/2008 care se referă la unele interdicții a asigurării interimatului funcției publice de conducere și interimatul funcției publice de conducere de nivel superior creează și mai multă confuzie/neclaritate decât redacția inițială, astfel că urmează a fi reformulat cu respectarea prevederilor art.54 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, astfel ca conținutul proiectului să se expună într-un limbaj simplu, clar și concis, pentru a se exclude orice echivoc. 4) O altă prevedere pe care autorii insistă neargumentat este atribuirea Curții de Conturi a competenței de aprobare a statelor de personal a autorităților publice. Pe lângă faptul că această competența este incompatibilă cu atribuțiile Curții de Conturi în domeniul managementului finanțelor publice prin realizarea auditului public extern, nu este clar cum acest instrument birocratic suplimentar va îmbunătăți situația în domeniul managementului funcției publice. În Nota Informativă autorii nu aduc nici un fel de argumente/justificări a acestei „novații juridice", cu trimitere la bunele practici din alte state. De altfel, această modificare stranie nici nu este expusă în Nota Informativă. Nu	

		poate constitui argument în susținerea acestei prevederi trimiterea făcută în SINTEZA obiecțiilor și propunerilor (recomandărilor) la „Raportul analitic al Comisiei Europene (CE) pe partea a II-a a Chestionarului privind cererea de aderare la UE, Capitolul 32 „Control financiar", Compartimentul „Audit extern", care face parte din Clusterul I: Aspecte fundamentale pentru procesul de aderare.", din denumirea căruia observăm că e vorba de control financiar și audit extern, atribuții la care ne-am referit mai sus, fără a expune exact necesitatea argumentată ca o instituție de audit să fie implicată în procesul de arpobare a statelor de personal a autorităților publice. Decât dacă, facându-se această trimitere, autorii au contat pe faptul, că mențiunea unui Raportul analitic al Comisiei Europene în contextul realizării activităților din cadrul procesului de lansare a negocierilor de aderarea la UE va bloca orice intenție de a analiza și critica prevederi juridice inadecvate sub pretextul implementării unor reforme importante, care nu trebuie să fie puse sub semnul întrebării. 5) Autorii proiectului de lege vin cu mai multe modificări la Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care vizează iarăși numai personae angajate în autoritățile publice centrale din necesitatea de „abordare uniformă" și de „a nu diminua din veniturile salariale ale unor demnitari", în condițiile în care Guvernarea de nenumărate ori a promis modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar pentru a elimina lacunele și inechitățile existente, dar și de acestă dată a intervenit numai în beneficiul unor categorii de angajați, astfel perpetuând discriminarea altor categorii, precum sunt angajații din primării. În contextul celor menționate, vom accentua, că salutăm majorarea salariilor primarilor, viceprimarilor și secretarilor consiliilor locale, dar ne este rușine față de ceilalți angajați din primării, care au fost ignorați, plus că o acțiune pozitivă pe de o parte, pe de altă parte a discriminat alte categorii de angajați și a creat o situație de conflict/tensiune în echipele primarilor, decât dacă acest scop a fost urmărit din start. **Propuneri și recomandări** În vederea îmbunătățirii prevederilor proiectului de lege, propunem următoarele modificări: **Art. III. – Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public**	

		1. Articolul 2 se completează cu noțiunea *„funcție temporar absentă"*, care va avea următorul curpins: *„funcție temporar absentă* – funcţie al cărei titular lipseşte de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detaşare la alt loc de muncă sau pe perioada stabilită de legislaţie în cazul concediului de maternitate, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;". **2.** La articolul 25 alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Funcţionarul public poate cumula, în cadrul autorităţii publice în care îşi desfăşoară activitatea, atribuţiile funcţiei sale cu atribuţiile funcţiei publice vacante, temporar vacante sau temporar absente, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului."	**1. Precizare.** Repetat comunicăm că, potrivit art. 4 din Legea nr.270/2018 prin noțiunea „funcție temporar absentă" – funcţie al cărei titular lipseşte de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detaşare la alt loc de muncă sau pe perioada stabilită de legislaţie în cazul concediului de maternitate, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate, iar potrivit art.2 din Legea nr.158/2008, noțiunea de „funcție publică temporar vacantă" se înțelege funcție publică cu al cărei titular **au fost suspendate raporturile de serviciu** sau al cărei titular a fost detaşat ori, după caz, asigură interimatul unei funcţii publice de conducere. Respectiv nu este necesară includerea cuvintelor „temporar absente", deoarece cazurile prevăzute în Legea nr. 270/2018 sunt temeiuri de drept de suspendare a raporturilor, iar acestea sunt reglementate în Legea nr.158/2008. **2.Precizare.** Legea nr.158/2008 prevede noțiunea de „funcție publică temporar vacantă" prin care se înțelege funcție publică cu al cărei titular **au fost suspendate raporturile de serviciu** sau al cărei

			titular a fost detaşat ori, după caz, asigură interimatul unei funcţii publice de conducere. Respectiv nu este necesară includerea cuvintelor „temporar absente”.
		3. Noua redacție a alineatul (1) din articolul 42 se exclude.	**3.Nu se acceptă.** Norma a fost modificată în scopul clarificării prevederilor. Suplimentar comunicăm că, ajutorul material este o plată socială, şi nu retribuţie bănească care se include salariu.
		4. La articolul 49 alineatul (7) urmează a fi reformulat.	**4.Se acceptă parțial.** „Articolul 49. Interimatul funcţiei publice de conducere și interimatul funcției publice de conducere de nivel superior (1) Exercitarea temporară a unei funcţii publice de conducere se realizează prin asigurarea interimatului de către funcţionarul public din aceeaşi autoritate publică, iar în cazul unei funcţii publice de conducere de nivel superior, interimatul se realizează de către un funcţionar public de conducere din aceeaşi autoritate publică, şi care îndeplinesc condiţiile de bază şi cerinţele specifice prevăzute în fişa postului aferentă funcţiei publice pentru care se asigură interimatul şi care nu are sancţiuni disciplinare nestinse în condiţiile prezentei legi. Nu se consideră interimat situaţia cînd funcţia publică de conducere sau funcția

			publică de conducere de nivel superior este exercitată temporar de către adjunctul titularului funcţiei publice de conducere sau funcţie publică de conducere de nivel superior. (2) Dacă funcţia publică de conducere sau funcţia publică de conducere de nivel superior este vacantă, prevederile alin. (1) se aplică de către persoana/organul care are competenţă legală de numire în funcţie pe o perioadă de cel mult 6 luni pe an. (3) Perioada specificată la alin.(2) poate fi prelungită cu cel mult 6 luni dacă autoritatea publică a organizat concurs şi funcţia publică nu a fost ocupată, în condiţiile legii. Interimatul unei funcţii publice de conducere sau interimatul unei funcţii de conducere de nivel superior poate fi realizat de către aceeaşi persoană pe o perioadă de cel mult 12 luni în funcţia respectivă. (4) În cazul unei funcţii publice de conducere temporar vacante sau a unei funcţii publice de conducere de nivel superior temporar vacante, măsura prevăzută la alin. (1) se dispune de către persoana/organul care are competenţa legală de numire în funcţie pînă la data expirării termenului de suspendare a raporturilor de serviciu ale titularului funcţiei publice, a termenului detaşării sau a perioadei pentru care funcţionarul asigură interimatul unei funcţii publice de conducere.

			(5) Asigurarea interimatului, precum şi încetarea acestuia se dispun sau, după caz, se constată prin act administrativ al persoanei/organului care are competenţă legală de numire în funcţie. (6) Pe perioada asigurării interimatului, ocuparea de către o altă persoană a funcţiei persoanei care asigură interimatul se face pe o perioadă determinată. „(7) Se interzice asigurarea interimatului funcţiei publice de conducere şi a funcţiei publice de conducere de nivel superior de către funcţionarul public al cărui raport de serviciu a fost modificat în temeiul art. 42, alin. (52) şi a activat cel mult 2 ani într-o funcţie publică de conducere sau o funcţie publică de conducere de nivel superior după atingerea limitei de vârstă de 63 de ani." Noua redacţie a art. 49 prevede posibilitatea exercitării interimatului funcţii de conducere de nivel superior. Totodată, în scopul evitării dublării normelor s-a exclus art.49[1], şi s-a reglementat într-un articol unic interimatul funcţiei publice de conducere şi interimatul funcţiei publice de conducere de nivel superior. Suplimentar, în scopul evitării abuzului normei, şi ocuparea funcţiilor numite supra prin concurs, promovare etc. a fost introdusă norma de restricţie de execitare a interimatului pe o perioadă limitată.

		5. La articolul 67 alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Prin derogare de la prevederile alin. (2), autoritățile administrației publice de nivelul întîi vor completa formularul-tip al statului de personal şi îl vor prezintă spre informare Cancelariei de Stat în vederea evidenței la nivel național a funcţiilor publice şi a funcţionarilor publici.” **Congresul Autorităților Locale din Moldova consideră că proiectul definitivat a Hotărîrii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) poate fi propus pentru aprobare doar după operarea modificărilor menţionate mai sus.**	**5. Nu se acceptă.** Potrivit art. 11 alin. (2) din Legea nr.158/2008, elaborarea, promovarea, coordonarea, monitorizarea și evaluarea implementării politicii statului și a procedurilor de personal sunt de competența Guvernului și sunt realizate de către Cancelaria de Stat. Suplimentar potrivit alin.(3) din art. numit supra ,Cancelaria de Stat coordonează realizarea managementului funcției publice şi al funcţionarilor publici în cadrul autorităților publice prevăzute în anexa nr.1, în modul stabilit de Guvern.
29.	**Centrul Național Anticorupție (Raport de expertiză anticorupție nr. ELO24/9396 din 18.01.2024)**	**1. Art.II, art.XI alin.(3) potrivit proiectului de lege** Art.II – Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova [...] se modifică după cum urmează: 1. se completează cu alineatul (4/1) cu următorul cuprins: *„(4/1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.* *Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.”* *Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicit utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit.”.* 2. alin.(5) se completează cu sintagma „, în condițiile alin. (4/1)”. [...] Art.XI: [...]	**1.Se acceptă parțial.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1.se completează cu alineatul (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual.

		(3) Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 1 ianuarie 2030, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Zilele concediului de odihnă annual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse. **Obiecții:** Ca urmare, reglementările propuse prin proiect la art.II, art.XI alin.(3) referitor la instituirea mecanismului de descurajare a acumulării concediilor de odihnă anuale nefolosite sunt excesive și abuzive, având un impact negativ asupra dreptului angajatului la concediu de odihnă anual, care este un element indispensabil al dreptului său la muncă și, în consecință, afectează buna funcționare a autorității în cazul în care există funcții vacante persistente și fluctuații de personal etc. Dreptul la concediu de odihna anual este unul dintre drepturile fundamentale prevazut la art.43 alin. (2) din Constitutia Republicii Moldova, care statuează că,*„Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămînal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice."* În același context, potrivit compartimentului VII *Concediu anual* din Comunicarea interpretativă a Comisiei Europene privind Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru Comisiei Europeane (2023/C 109/01), Comisia a notat că, *„Ținând seama de faptul că dreptul la concediu anual plătit consacrat la articolul 7 din directivă este de asemenea un drept fundamental consacrat la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale, Curtea a precizat în mod expres că limitările acestui drept trebuie să respecte condițiile stricte prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă și în special conținutul esențial al dreptului menționat.* *Cu toate acestea, statele membre dispun de o anumită marjă de manevră în ceea ce privește reglementarea modului în care poate fi exercitat dreptul la concediu anual plătit. Este vorba, de exemplu, de „planificarea perioadelor de concediu, eventuala obligație a lucrătorului de a comunica în prealabil*	Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit de comun acord." Iar art.XII alin. (4) va avea următorul cuprins: (4) Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 31 decembrie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic anual elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite conform graficului elaborat. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse, cu respectarea prevederilor art.119 alin.(1) din Codul Muncii al Republicii Moldova nr.154/2003."

		angajatorului perioada în care dorește să efectueze concediul, necesitatea unei perioade minime de muncă înainte de a putea efectua concediul, criteriile pentru calcularea proporțională a dreptului la concediul anual atunci când raportul de muncă durează mai puțin de un an etc.". Concediul de odihnă și modalitatea de acordare sunt reglementate de art.112 – 119 Codul Muncii. Potrivit prevederilor legale, dreptul la concediul de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări, iar orice înțelegere prin care se renunță este lovită de nulitate. Această prevedere este în concordanță cu dispozițiile art.9 din Codul muncii care stabilesc că salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin cod și orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile sale de muncă sau limitarea acestor drepturi este nulă. Conform art.112 alin.(2) din Codul muncii „Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă". În formula propusă de proiect, există riscul ca angajatorul să interpreteze norma într-un mod arbitrar, iar în lipsa unor proceduri administrative transparente să refuze acordarea concediului de odihnă annual salariatului în funcție de interesele sau scopurile urmărite, ceea ce poate duce la considerarea acestuia ca fiind stins în legătură cu expirarea termenului de 2 ani. Mai mult, proiectul stabilește pe seama salariatului de a justifica neutilizarea concediului de odihnă anual, deși pot apărea situații care depășesc cu mult responsabilitatea salariatului în ceea ce privește zilele de concediu de odihnă nefolosite pe parcursul unui an. În acest caz, trebuie să se demonstreze vinovăția salariatului. Mai mult, acumularea concediilor de odihnă anuale poate fi generată de fluctuația actuală a personalului, volumul mare de sarcini și existența funcțiilor vacante. Respectiv, este important să se evite situația în care personalul instituției nu poate utiliza în totalitate zilele de concediu. În caz contrar, angajatorul se va face responsabil pentru neacordarea concediului de odihnă anual, ceea ce ar putea afecta buna funcționarea a autorității, pe de o parte, în cazul utilizării depline a concediului, iar pe de altă parte, ar putea genera litigii în instanța de judecată competentă pentru recuperarea prejudiciilor cauzate de neacordare a concediilor de odihnă anuale din vina angajatorului. În aceste condiții, adică după data de 01.01.2024, se impune reglementarea obligatorie a modului de compensare a concediului respectiv, la cererea angajatului, în cazul imposibilității obiective de utilizare/acordare a acestuia.	Totodată, comunicăm că la modificarea Codului muncii a fost generată de problema nerespectării dreptului la odihnă a personalului prin acumularea masivă/nejustificată a zilelor de concediu anual de odihnă nefolosite a diferitor categorii de personal, preponderent din sectorul bugetar. Ceea ce generează efecte pentru: - bugetului de stat (cheltuieli imprevizibile care cresc de la an la an, odată cu creșterile salariale); - autoritate/instituție (reducerea capacității autorității/instituției de-și gestiona eficient bugetul); - angajați (nerespectarea dreptului la odihnă, ca urmare, lipsa de odihnă duce la surmenaj, scăderea productivității angajaților la locul de muncă). La data de 01.08.2023, numărul zilelor restanțe la concediu de odihnă nefolosit doar în cadrul autorităților publice centrale din subordinea Guvernului a înregistrat aproximativ peste 880 000 zile, cu impact financiar de cel puțin 500 000 000 lei, iar la data de 15.10.2023, numărul zilelor restanțe la concediu anual de odihnă nefolosit constituie în jur de 820 000 zile, cu impact financiar aproximativ de peste 550 000 000 lei.

		În vederea responsabilizării angajatorului, cât și a salariatului în ceea ce privește acordarea și utilizarea concediilor de odihnă anuale, inclusiv pentru a garanta dreptul la concediu de odihnă, conform art.43 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova și art.113 Codul muncii al Republicii Moldova, se impune reglementarea unor măsuri compensatorii care vor fi implementate de către angajator pentru zilele de concediu de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani. În plus, compensarea de către angajator a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite reprezintă o modalitate de motivare pentru a asigura respectarea programării concediilor de odihnă stabilite conform art.116 din Codul muncii. De asemenea, această măsură are ca scop descurajarea acumulării concediilor nefolosite prin aprobarea documentelor interne care să garanteze dreptul la concediul anual de odihnă conform graficului stabilit. În acest sens, la calculul compensației, să se ia în considerare concediul de odihnă anual cuvenit în raport cu perioada în care salariatul nu a beneficiat de acest drept. Mai mult decât atât, o asemenea garanție juridică este prevăzută la art.50 alin. (6) din Legea nr.170/2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate, care stabilește că *„Concediul de odihnă anual și concediile suplimentare nefolosite pot fi reportate pe anul următor, dar nu mai mult de 2 ani consecutivi, sau,la cererea ofițerului de informații, se compensează în mărimea salariului mediu pentru fiecare zi de concediu nefolosit, calculat în funcție de adaosuri, sporuri, suplimente și indemnizații stabilite conform actelor normative în vigoare".* Totodată, cu referire la art.XI alin.(3) din proiect care stabilește că zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite până la data de 01.03.2024, data intrării în vigoare a legii, vor fi utilizate până la data de 01.01.2030. Această dispoziție impune salariatul, deși indirect, să utilizeze zilele de concediu, indiferent de motivele justificative care pot apărea și de motivul pentru care pînă la acea dată nu va fi posibilă utilizarea acestora. În acest caz, acest fapt determină încălcarea dreptului salariatului de a beneficia de o indemnizație la încetarea contractului în cazul în care nu și-a folosit concediul (art.118 alin.(5), art.119 Codul muncii), deoarece acestea se vor considera stinse la data de 01.01.2030. **Recomandări:** Prin urmare, se recomandă reconsiderarea normelor propuse la art.II, art.XI alin.(3) și identificarea unui mecanism viabil de responsabilizare a	

		angajatorului, cât și a salariatului în ceea ce privește acordarea și utilizarea concediilor de odihnă anuale. În context, la art.II pct.1 cu referire norma propusă la alin.(4/1) din art.118 se recomandă de a substitui textul *„Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse."* cu textul *„La cererea salariatului, se compensează în mărimea salariului mediu pentru fiecare zi de concediu nefolosit, calculat în funcție de adaosuri, sporuri, suplimente și indemnizații stabilite conform actelor normative în vigoare."* Iar, la pct.2 din art.II textul *„, în condițiile alin.(4/1)"* se va substitui cu textul *„sau situațiilor în care zilele de concediul de odihnă anual nu sunt utilizate în termen de 2 ani prevăzut la alin.(4/1)".* La art.XI, se recomandă reformularea alin.(3) și se propune următorul cuprins: *„(3) Zilele concediului de odihnă anual nefolosite până la data de 01 ianuarie 2024, nu fac obiectul prezentelor modificări și nu pot fi stinse în nici un mod prin defavorizarea angajatului, decât prin metodele prevăzute de prezentul cod"*. Or, art.73 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative stabilește că, actul normativ produce efecte doar cât este în vigoare și, de regulă, nu poate fi retroactiv sau ultraactiv, iar au efect retroactiv doar actele normative prin care se stabilesc sancțiuni mai blânde. **2. Art.III pct.5 lit.a) potrivit proiectului de lege** Art.III - Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public [...] se modifică după cum urmează: [...] 5. La articolul 8: a) alineatul (2) litera c) se completează cu următoarea sintagmă *"din subordinea Guvernului, și adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege;"*. **Obiecții:** Astfel, examinînd norma precitată, se stabilește că aceasta va genera ambiguități la aplicare în ceea ce privește denumirea funcției publice de conducere de nivel superior a autorității administrative din subordinea Guvernului. În acest sens, prin integrarea textului propus cu redacția în vigoare a art.8 alin.(2) lit.c) din Legea nr.158/2008, se poate observa că una din funcții publice de conducere de nivel superior este denumită ca fiind *„adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea Guvernului".*	**2.Se acceptă.** Textul „adjunct al conducătorului autorității administrative;" se substituie cu textul „adjunct al conducătorului al altei autorități administrative centrale din subordinea Guvernului, și adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege;".

		Această situație poate genera confuzii în aplicare în ceea ce privește denumirea acestei funcții, deoarece aceasta este numită în contradicție cu Legea nr.98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate, care face referire la *"alte autorități administrative centrale din subordinea Guvernului"*, și nu la *"autorități administrative din subordinea Guvernului"*, așa cum este prezentat în proiect. Pericolul acestui factor de risc constă în utilizarea neuniformă a terminologiei, ceea ce poate duce la interpretări greșite ale sensului normei. Mai exact, există riscul de a trata același fenomen ca fiind diferit din cauza confuziei create de denumirea sa în moduri diferite. **Recomandări:** Se recomandă reformularea modificărilor propuse la art.8 alin.(2) lit.c) și se propune următorul cuprins pentru pct.5 lit.a) din proiect: „a) la alineatul (2) litera c), textul *„adjunct al conducătorului autorității administrative;"* se substituie cu textul *„adjunct al conducătorului al altei autorități administrative centrale din subsordinea Guvernului, și adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege;"*. **3. Art.III pct.15 lit.a) potrivit proiectului de lege** Art.III - Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public [...] se modifică după cum urmează: [...] 15. La articolul 25: a) la alineatul (1) litera c) textul *"în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul autorității în care este angajat"* se substituie cu textul *„în proiecte de dezvoltare finanțate integral din surse externe nerambursabile/rambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, în condițiile stabilite la art.20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar"*. **Obiecții:** Cu referire la modificarea propusă de proiect pentru art.25 din Legea nr.158/2008, aceasta nu corespunde rigorilor de tehnică legislativă, iar ca urmare va crea situații confuze la aplicare în ceea ce privește integrarea textului propus în textul Legii nr.158/2008. Prin urmare, prin examinarea redacției actuale a alin.(1) al art.25 din legea respectivă, se poate observa că acesta nu este structurat pe litere și nici textul	**3.Se acceptă.** Cifra „1" se substituie cu cifra „2".

		propus pentru substituire nu se regăsește în cuprinsul acestuia, toate aceste aspecte fiind regăsite în alin.(2) al aceluiași articol. În vederea clarificării, se citează prevederile art.25 alin.(1) din lege care prevede că, *„Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decît cea în care a fost numit.”.* **Recomandări:** Se recomandă substituirea cifrei *„1”* cu cifra *„2”.* **4. Art.III pct.19 lit.b) potrivit proiectului de lege** Art.III - Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public [...] se modifică după cum urmează: [...] 19. La articolul 30: [...] b) alineatul (6) va avea următorul cuprins: „(6) Actul administrativ de numire și fișa postului se aduc la cunoștința funcționarului public sub semnătură și se plasează în dosarul personal al acestuia. O copie de pe actul administrativ de numire și de pe fișa postului se transmit funcționarului public și conducătorului ierarhic superior al acestuia.” **Obiecții:** Norma analizată este formulată confuz cu referire la termenul în care se aduce la cunoștința funcționarului public a actului administrativ și fișei postului. Expresia utilizată în proiect de genu„l *Actul administrativ de numire și fișa postului se aduc la cunoștința funcționarului public sub semnătură și se plasează în dosarul personal al acestuia”* are un sens prea larg și nu exprimă cu exactitate termenul în care se aduce la cunoștința funcționarului a actelor menționate. Lipsa unor termene clare va acorda persoanelor responsabile competența de a institui și stabili/prelungi termenele fără careva restricții sau obligații de a oferi o justificare clară pentru asemenea prelungiri. La aplicare, aceste deficiențe vor spori considerabil coruptibilitatea prevederilor, persoanelor responsabile de aplicare a procedurii respective. **Recomandări:** Stabilirea unui termen concret în care se aduce la cunoștința funcționarului public actul administratv de numire și fișa postului. **5. Art.III pct.25 potrivit proiectului de lege** Art.III - Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public [...] se modifică după cum urmează: [...]	**4.Precizare.** Forma, structura, modalitatea de aducere la cunoștință a actul administrativ de numire și a fișei postului este reglementată de Codul administrativ. Totodată, conform practicii actul de numire și fișa postului este adusă la cunoștință în ziua numirii funcționarului public. **5.Nu se acceptă.**

		25.Articolul 42 alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Funcționarului public i se poate acorda, la cererea motivată, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale şi de trai, în condițiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pe anul respectiv. Modul de acordare a ajutorului material este reglementat de autoritatea publică prin act normative intern.". **Obiecții:** Analizând modificările propuse la art.42 din Legea nr.158/2008, se atestă că acestea nu înlătură deficiențele apărute la aplicare în ce privește garanțiile sociale ale angajaților Centrului Național Anticorupție. Astfel, apreciind prin prisma art.4 din Legea nr.158/2008, garanțiile sociale prevăzute de art.42 se aplică inclusiv funcționarilor publici cu statut special în partea care nu este reglementată prin legi speciale. Se precizează că în prezent, angajații Centrului Național Anticorupție nu beneficiază de indemnizația unică în proporție de 15% din salariul de bază, determinat conform clasei de salarizare la momentul depunerii cererii, în cazul în care încetează raporturile de serviciu. Conform art.35 din Legea nr.1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție, colaboratorul primește o indemnizație unică pentru vechime în muncă în cadrul Centrului, doar în cazul eliberării din serviciu în temeiul art.34 alin.(2) lit.b), g) ((b) pentru limită de vârstă; g) în cazul incapacității de îndeplinire a atribuțiilor constatate prin examen medical de specialitate) sau în cazul pensionării. Prin urmare, există o anumită ambiguitate în ceea ce privește luarea în considerare a perioadei de activitate lucrată efectiv în serviciul public cu statut special în cazul eliberării sau transferului din funcția publică. Este incert dacă această perioadă va fi inclusă în calculul total al serviciului public, chiar dacă persoana vizată nu a beneficiat de indemnizație la eliberarea din serviciu. **Recomandări:** Având în vedere cele menționate, se recomandă completarea pct.27 cu prevederi care modifică alin.(3) din art.42 și se propune completarea textului *„beneficiază, pentru fiecare an complet de vechime în serviciul public"* cu textul *„și în funcție publică cu statut special (în cazul în care nu a beneficiat de indemnizație în cazul eliberării din serviciu)".*	Funcționarul public cu statut special beneficiază de alte drepturi și garanții speciale (vechime, transport gratuit, etc.).

		În același context, se recomandă completarea prevederilor art.41 alin.(1/1) cu prevederi ce vizează includerea în vechimea în serviciul public a perioadelor exercitării funcției publice cu statut special (în cazul în care persoana nu a beneficiat de pensie, inclusiv pentru limită de vârstă/incapacitate de îndeplinire a atribuțiilor constatate prin examen medical de specialitate). **6. Art.III pct.37, 38 potrivit proiectului de lege** Art.III - Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public [...] se modifică după cum urmează: [...] 37. Articolul 60 se completează cu alineatul (2^1) cu următorul cuprins: „(2^1) Funcționarul public căruia i s-a aplicat sancțiune disciplinară prevăzută la art. 58 lit. h) poate fi restabilit în funcția și/sau în gradul de calificare anterior deținute la decizia conducătorului autorității publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la aplicarea sancțiunii disciplinare." 38.Articolul 63: a) alineatul (4) va avea următorul cuprins: „(4) În cazurile prevăzute la alin.(1) lit.c) și d), în perioada de preaviz, dacă în cadrul autorității publice există funcție publică vacantă sau temporar vacantă, la decizia conducătorului autorității publice, funcționarul public care îndeplinește cerințele specifice prevăzute în fișa postului aferentă funcției publice respective poate fi transferat sau promovat în această funcție.". **Obiecții:** Astfel, utilizarea în textul normelor citate a expresiei *„poate fi"* constituie o modalitate coruptibilă de determinare a competențelor urmare a reglementării atribuțiilor agenților publici/entităților publice. Coruptibilitatea acestui element rezidă în discreția acestora, care apare în cazul utilizării unor asemenea determinări permisive ale competențelor lor, care urmau a fi stabilite de o manieră imperativă. Această discreție poate fi folosită în mod abuziv de către angajator pentru a nu-și executa obligațiile sale legale de restabilire/transfer/promovare a funcționarului public în funcție și/sau restabilire în gadrul de calificare tocmai în virtutea caracterului permisiv al formulării competențelor sale, iar riscul de coruptibilitate a acestor norme crește în cazul în care lipsesc criterii pentru a stabili în ce cazuri angajatorul „este în drept" sau „poate" și în ce cazuri este în drept și poate să nu-și realizeze competențele. Potrivit art.89 alin.(1) din Codul muncii, „Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit	**6.Se acceptă parțial.** Articolul 63 alineatul (4) va avea următorul cuprins: „(4) În cazurile prevăzute la alin.(1) lit.c) și d), în perioada de preaviz, dacă în cadrul autorității publice există funcție publică vacantă sau temporar vacantă, la decizia conducătorului autorității publice, funcționarul public care îndeplinește cerințele specifice prevăzute în fișa postului aferentă funcției publice respective poate fi transferat sau promovat în această funcție cu acordul acestuia.".

		la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanței de judecată." În speță, aplicarea prevederilor propuse, determină precondiții pentru admiterea favoritismului de către persoana publică cu funcție de răspundere, inclusiv în contextul unor eventuale presiuni/influențe exercitate asupra acesteia de către persoanele care au/susțin că au influență asupra acesteia. În subsidiar, cu referire la instituția transferului, Codul muncii stabilește că transferarea salariatului la o altă muncă permanentă sau pe o pe-rioadă de până la o lună în cadrul aceleiași unități, cu posibilitatea prelungirii acestui termen până la un an, cu modificarea contractului individual de muncă, potrivit art. 74 din Codul muncii, se permite numai cu acordul scris al părților. **Recomandări:** În vederea asigurării coerenței, stabilității și predictibilității normelor juridice prevăzute de art.3 alin.(1) lit.c) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, se recomandă revizurirea/excluderea cuvântului *„poate"*, astfel încît să fie excluse oportunitățile de manifestare a comportamentului discreționar de către responsabilii de aplicare a acestei norme. Iar, la final la alin.(4) din art.63 de completat cu textul *„cu acordul acestuia"*. **7. Concluzia expertizei** Proiectul a fost elaborat de către Cancelaria de Stat și are drept scop integrarea abordărilor modern în sistemul național privind managementu l funcției publice și al funcționarilor publici, bazate pe standardele europene și experiența țărilor OECD; digitalizarea proceselor operaționale aferente managementului funcției publice; sporirea calității managementului de nivel superior; dezvoltarea sistemului de accedere și evoluție în carieră a funcționarilor publici, inclusiv crearea rezervei de resurse umane în administrația publică și profesionalizarea funcționarilor publici în contextual realizării optime a sarcinilor în procesul aderării țării noastre la Uniunea Europeană. Reieșind din argumentele expuse de autor în nota informativă, proiectul promovează interesul public privind îmbunătățirea managementului funcției publice. Însă, proiectul riscă să aducă atingere dreptului constituțional la concediu de odihnă anual, având un impact negativ asupra dreptului angajatului la acest concediu, care este un element indispensabil al dreptului său la muncă și, în	**7.Se acceptă parțial.** La modificarea Codului muncii a fost generată de problema nerespectării dreptului la odihnă a personalului prin acumularea masivă/nejustificată a zilelor de concediu anual de odihnă nefolosite a diferitor categorii de personal, preponderent din sectorul bugetar. Ceea ce generează efecte pentru: - bugetului de stat (cheltuieli imprevizibile care cresc de la an la an, odată cu creșterile salariale); - autoritate/instituție (reducerea capacității autorității/instituției de-ași gestiona eficient bugetul);

		consecință, afectează buna funcționare a autorității în cazul în care există funcții vacante persistente și fluctuații de personal etc. De asemenea, nota informativă nu cuprinde o analiză corespunzătoare și complexă care să includă evaluarea tuturor deficiențelor și identificarea obiectivelor/soluțiilor clare și raționale sub toate aspectele, privind impactul modificărilor propuse de proiect și dacă acestea nu vor duce la restrîngerea dreptului constituțional la concediu de odihnă anual, precum este garantat de art.43 alin.(2) din Constituția Republicii Moldova. La fel, autorul nu prezintă argumente suficiente în ce privește existența mijloacelor financiare necesare în bugetul de stat or va fi necesară alocarea de resurse financiare suplimentare ca urmare a transformării funcției publice de conducere de conducător al autorității administrative din subordinea ministerului în funcție de demnitate publică și a funcției publice de conducere de adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului în funcție de conducere de nivel superior, precum și pentru instituirea cabinetului secretarului general al Aparatului Președintelui Republicii Moldova, secretarului general al Parlamentului Republicii Moldova, secretarului general al Guvernului, președintelui Curții Constituționale. În lipsa unei argumentări economico-financiare pertinente, reglementările propuse nu vor avea finalitatea scontată a scopului propus de proiect. În subsidiar, se sugerează revizuirea proiectului de decizie în conformitate cu obiecțiile și recomandările prezentate în raportul de expertiză anticorupție.	- angajați (nerespectarea dreptului la odihnă, ca urmare, lipsa de odihnă duce la surmenaj, scăderea productivității angajaților la locul de muncă). La data de 01.08.2023, numărul zilelor restanțe la concediu de odihnă nefolosit doar în cadrul autorităților publice centrale din subordinea Guvernului a înregistrat aproximativ peste 880 000 zile, cu impact financiar de cel puțin 500 000 000 lei, iar la data de 15.10.2023, numărul zilelor restanțe la concediu anual de odihnă nefolosit constituie în jur de 820 000 zile, cu impact financiar aproximativ de peste 550 000 000 lei. Modificarea propusă a fost analizată în conformitate cu prevederile Directivei 2003/88 a Parlamentului European, precum și în urma analizei țărilor europene (țările baltice (perioada de concediu expiră într-un an (perioada se suspendă întimpul maternității, concediu paternal și serviciul militar), Franța (angajatorii și angajații pot conveni să transfere concediile neutilizate în anul următor dacă contractul colectiv o permite. Cu toate acestea, acest lucru nu este obligatoriu, iar angajatul poat pierde orice zile pe care nu le-a luat până la 31 mai), Germania (dacă un angajat nu a folosit concediul anual din motive operaționale sau personale, îl pot transfera în anul calendaristic următor, dar trebuie să îl ia până 31 martie al anului următor).

30.	**Aparatul Președintelui Republicii Moldova (aviz nr.2/2-06-61 din 19.01.2024)**	**1.** Instituția prezidențială susține promovarea acestuia cu următoarea remarcă. **2.**Referitor la modificările operate la art. 64 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în partea ce se referă la completarea alin. (1) cu litera d[1], sugerăm autorilor proiectului să examineze suplimentar temeiul de destituire a funcționarului public *în cazul obținerii calificativului de evaluare „nesatisfăcător" la 3 evaluări semestriale în diferite funcții publice pe parcursul ultimilor 2 ani de activitate,* pentru a asigura claritatea normei, în condițiile în care actualmente, art. 64 la alin. (1) la lit. d) prevede destituirea din funcția publică urmare a *incompetenței profesionale stabilită în urma obținerii calificativului „nesatisfăcător" la evaluarea semestrială a performanțelor profesionale ale funcționarului public, pentru care transferul într-o funcție publică de nivel inferior nu a fost posibil, în condițiile prezentei legi.*	**1.Se ia act.** **2.Se acceptă.** Se exclude propunerea de completarea a art. 64 cu lit.d[1]).
31.	**Ministerul Mediului (aviz nr.13-05/126 din 18 ianuarie 2024)**	La art. I cu referire la prevederea propusă de autor la art. 118 al Codului muncii *„Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse"*, se notează că în conformitate art. 43 Constituției Republicii Moldova concediul anual plătit este un drept garantat de Constituția RM și nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. În același timp, potrivit notei informative, practica acumulării zilelor de concediu nefolosite presupune în lanț costuri administrative sporite și presiune pe bugetul de stat, însă Codul muncii reglementează nu doar activitatea în cadrul autorităților/instituțiilor publice, respectiv justificarea dată nu este valabilă pentru alte categorii de angajatori. Subsecvent, menționăm că motivele, care pot duce la acumularea zilelor de concediu nefolosite, deseori nu depind de angajat (ex. nr. mare de funcții vacante, volumul mare de sarcini, lipsa unei persoane care ar prelua executarea sarcinilor pe timpul concediului), însă potrivit proiectului unica persoană care va suporta consecințele fenomenului dat va fi angajatul, ceia ce poate duce la abuzuri din partea angajatorului. În altă ordine de idei, asigurarea dreptului angajatului la concediul de odihnă anual cu achitarea indemnizațiilor cuvenite, constituie o creanță a statului față de salariat, context în care se notează că termenul în interiorul căruia persoana poate să-și apere, pe calea intentării unei acțiuni în instanța de judecată este de 3 ani, respectiv considerăm termenul de 2 ani după care urmează stingerea	**Se acceptă.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1.se completează cu alineatul (4[1]) cu următorul cuprins: „(4[1]) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual. Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format

		zilelor concediului de odihnă anual nefolosite este nejustificat şi nu poate fi mai mic de 3 ani. Astfel, în continuare considerăm că pot fi definite măsuri eficiente pentru încurajarea utilizării zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite ale salariaților, care nu ar încălca drepturile fundamentale ale acestora. În concluzie comunicăm despre necesitatea revederii art. I al proiectului prin prisma celor relatate.	electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit de comun acord." Suplimentar comunicăm că, la modificarea Codului muncii a fost generată de problema nerespectării dreptului la odihnă a personalului prin acumularea masivă/nejustificată a zilelor de concediu anual de odihnă nefolosite a diferitor categorii de personal, preponderent din sectorul bugetar. Ceea ce generează efecte pentru: - bugetului de stat (cheltuieli imprevizibile care cresc de la an la an, odată cu creșterile salariale); - autoritate/instituție (reducerea capacității autorității/instituției de-aşi gestiona eficient bugetul); - angajați (nerespectarea dreptului la odihnă, ca urmare, lipsa de odihnă duce la surmenaj, scăderea productivității angajaților la locul de muncă). La data de 01.08.2023, numărul zilelor restanțe la concediu de odihnă nefolosit doar în cadrul autorităților publice centrale din subordinea Guvernului a înregistrat aproximativ peste 880 000 zile, cu impact financiar de cel puțin 500 000 000 lei, iar la data de 15.10.2023, numărul zilelor restanțe la concediu

			anual de odihnă nefolosit constituie în jur de 820 000 zile, cu impact financiar aproximativ de peste 550 000 000 lei. Modificarea propusă a fost analizată în conformitate cu prevederile Directivei 2003/88 a Parlamentului European, precum și în urma analizei țărilor europene (țările baltice (perioada de concediu expiră într-un an (perioada se suspendă întimpul maternității, concediu paternal și serviciul militar), Franța (angajatorii și angajații pot conveni să transfere concediile neutilizate în anul următor dacă contractul colectiv o permite. Cu toate acestea, acest lucru nu este obligatoriu, iar angajatul poat pierde orice zile pe care nu le-a luat până la 31 mai), Germania (dacă un angajat nu a folosit concediul anual din motive operaționale sau personale, îl pot transfera în anul calendaristic următor, dar trebuie să îl ia până 31 martie al anului următor).
32.	**Comisia Electorală Centrală (aviz nr.CEC-8/4136 din 19 ianuarie 2024)**	Prin adresa nr. 22-69-13 din 2 ianuarie 2024, înregistrată la Comisia Electorală Centrală sub nr. CEC-7/11972 din aceeași dată, Cancelaria de Stat a solicitat avizarea repetată a proiectului de hotărâre a Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ), număr unic 995/CS/2023. Conform Notei informative, autorul proiectului de lege este Cancelaria de Stat. În textul Notei informative se menționează că la data de 23 iunie 2022, Uniunea Europeană a acordat Republicii Moldova statutul de țară candidată în temeiul angajamentului de a realiza reforme structurale. În conformitate cu noua metodologie de extindere a Uniunii Europene care pune accentul pe elementele fundamentale, decizia Uniunii Europene a subliniat necesitatea unor reforme în domeniul administrației publice și al managementului finanțelor publice. La fel, elaborarea proiectului de lege a fost dictată de necesitatea asigurării	**Se ia act.**

		implementării standardelor europene ce țin de integrarea abordărilor moderne în sistemul național privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici, bazate pe standardele europene și experiența țărilor OECD (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică), precum și dezvoltarea sistemului de accedere și evoluție în carieră a funcționarilor publici, inclusiv crearea rezervei de resurse umane în administrația publică și profesionalizarea funcționarilor publici în contextul realizării optime a sarcinilor în procesul aderării țării noastre la Uniunea Europeană. În acest sens, reținem că proiectul de lege prevede modificarea mai multor acte normative, printre care: Codul muncii nr.154/2003, Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, Legea bugetului de stat pentru anul 2024 nr. 418/2023 etc. În același timp, Comisia atestă că proiectul de lege transmis repetat spre avizare cuprinde în mare parte propunerile formulate și expediate Cancelariei de Stat prin scrisoarea nr. CEC-8/3843 din 24 noiembrie 2023. Având în vedere cele menționate, precum și examinând prin prisma atribuțiilor funcționale proiectul de lege, Comisia Electorală Centrală formulează următoarele propuneri: **1.** Cu referire la *art. II pct. 1,* considerăm necesar de a fi revizuită forma de expunere a textului acestei norme. În acest sens, propunem divizarea reglementărilor incluse în redacția alin. (4^1), prin completarea art. 118 din Codul muncii nr.154/2003 cu alineatele (4^1) și (4^2) cu următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive justificative, nu poate *folosi/utiliza*, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă *nefolosit/neutilizat* într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care *a apărut* dreptul la concediul de odihnă anual. Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse.	**1.Se acceptă parțial.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1.se completează cu alineatul (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu poate folosi concediul de

		(4$_2$) Angajatorul semestrial informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, riscul de stingere a zilelor de concediu de odihnă anual nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit." **2.** ***Articolul III:*** **2.1.** La ***pct. 1,*** se propune substituirea cuvintelor „funcție publică de nivel superior" prin cuvintele „funcție publică superioară". Totuși, observăm că textul Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nu conține sintagma „funcție publică de nivel superior", dar sintagma „funcție publică *de conducere* de nivel superior". Suplimentar, în cazul cuvintelor propuse de a fi substituite urmează a fi inclusă precizarea „la orice formă gramaticală", iar pentru cuvintele substituite să fie inclusă precizarea „la forma gramaticală corespunzătoare". În același timp, observăm că, în principal, esența ajustărilor formulate la pct. 1 vizează excluderea cuvintelor „de nivel" în partea ce ține de clasificarea funcțiilor publice. Cu toate acestea, la același Art. III pct. 5, 22, 24, 27, 28, 31, 33 și 39 din proiectul de lege se folosește sintagma „funcția publică *de conducere de nivel* superior". **2.2.** La ***pct. 2,*** noua redacție a definiției noțiunii de „funcționar public" instituie suplimentar criteriul determinabil „sau persoana ale cărei raporturi de serviciu *au încetat prin eliberare*". În acest sens, necesită a fi precizat dacă se va aplica acest	odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual. Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit de comun acord." **2.1. Nu se acceptă.** „funcție publică de nivel superior" și „funcția publică de conducere de nivel superior" sunt cuvinte cu sensuri distincte. **2.2.Se acceptă.** La articolul 2 după noțiunea de „funcționar public" se completează cu

		criteriu pentru includerea în corpul de rezervă al funcționarilor publici în cazul eliberării din funcție în condițiile art. 63 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 158/2008;	noțiunea de „funcționar public în rezervă" cu următorul cuprins: „funcționar public în rezervă – persoană fizică a cărei raport de serviciu a încetat prin eliberare sau demisie din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici.".
		2.3. La ***pct. 15*** necesită a fi unificate propunerile formulate la lit. a) și b), având în vedere că vizează modificarea aceluiași alin. (2) lit. c) de la art. 25.	**2.3.Se acceptă.** La articolul 25 alineatul (2) litera c): 1. textul "în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul autorității în care este angajat" se substituie cu textul „în proiecte de dezvoltare finanțate integral din surse externe nerambursabile / rambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, în condițiile stabilite la art.20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar". 2. după cuvintele: „cu excepția activităților științifice, didactice," se completează cu cuvintele: „practicii medicale ,".
		2.4. La ***pct. 18 lit. b)***, în particular ce vizează redacția alin. (4^1) de la art. 29, reiterăm punctul de vedere formulat prin scrisoarea Comisiei nr. CEC-8/3843 din 24 noiembrie 2023. Astfel, reținem că prin reglementările propuse urmează să fie instituită cerința potrivit căreia în calitate de președinte al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere și de execuție nu poate fi numită o persoană cu funcție de demnitate publică. În acest sens, precizăm că în structura Comisiei Electorale Centrale sunt incluse funcții de demnitate publică și funcții publice de conducere și de execuție. Astfel, în cadrul Comisiei nu se regăsesc funcții publice de conducere de nivel superior, similar cu alte autorități. În acest sens, membrii Comisiei Electorale Centrale care dețin funcții de demnitate publică în condițiile art. 22 alin. (4) din Codul electoral nu	**2.4.Nu se acceptă.** Propunerea de modificare vine în contextul recomandărilor SIGMA privind depolitizarea comisiilor de concurs. Suplimentar comunicăm că o dată cu intrarea în vigoare a noilor modificări ale Legii nr.158/2008, se va interveni și pe textul HG nr.201/2009.

		vor putea fi numiți în calitate de președinte al Comisiei de concurs, care eventual ar urma să fie deținută de o persoană cu funcție publică de conducere – la nivel de șef de direcție. Prin urmare, includerea cerinței la alin. (4^1) ar îngreuna procesul de constituire și funcționare a Comisiei de concurs în cadrul autorității electorale – or, desemnarea președintelui Comisiei de concurs urmează a fi realizată prin selectarea unui funcționar public de conducere (de același nivel) din cadrul Aparatului Comisiei Electorale Centrale. Totodată, subliniem faptul că la constituirea Comisiei de concurs din cadrul autorității electorale centrale, Comisia Electorală Centrală a aplicat norma subpct. 3) al pct. 54 din Regulamentul cu privire la ocuparea funcției publice prin concurs, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Astfel, în calitate de președinte al Comisiei de concurs se desemnează vicepreședintele Comisiei Electorale Centrale, funcție care și până la adoptarea noului Cod electoral nr. 325/2022 era de demnitate publică. În contextul celor expuse, propunem completarea redacției alin. (4^1) cu textul „ , precum și celor instituite în cadrul autorităților publice care nu dispun conform structurii de funcții publice superioare". Totodată, observăm că alin. (4^2) și (4^3) propuse a fi introduse la art. 29 reflectă conținutul prevederilor pct. 39 și 45^1 din Regulamentul cu privire la ocuparea funcției publice prin concurs, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009. Prin urmare, la etapa de ajustare a cadrului normativ pertinent, atragem atenția asupra necesității evitării reglementărilor repetative. **3.** ***Articolul VIII:*** **3.1.** Propunem completarea ***pct. 3*** cu lit. c) având următorul cuprins: „c) Note se completează cu punctul 17 cu următorul cuprins: „17. Clasele de salarizare pentru următoarele funcții publice din cadrul Comisiei Electorale Centrale se majorează față de cele stabilite în tabel după cum urmează: – cu 5 clase succesive – pentru funcțiile publice de conducere; – cu 10 clase succesive – pentru funcțiile publice de execuție."" În argumentarea propunerii formulate notăm că la tabelul 2 din anexa nr. 3 pct. 11 de la Note a fost ajustat relativ recent, având conținut similar redacției propuse mai sus. Astfel, prin Legea nr. 15/2023 pentru modificarea anexei nr.	**3.1.Nu se acceptă.** Potrivit punctului 6, subpunctul 8 din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.696/2017, Ministerul realizează funcția în domeniul salarizării în sectorul bugetar. Respectiv, propunerile autorului urmează a fi consultate cu Ministerul Finanțelor.

		3 la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, cu punerea în aplicare de la 1 ianuarie 2023, a fost înlăturată carența normativă admisă prin Legea nr. 356/2022 pentru modificarea unor acte normative, prin care au fost excluse funcțiile publice de execuție (consultant, consultant superior și consultant principal) din cadrul Aparatului Comisiei din categoria celor beneficiare de majorare a claselor de salarizare. Or, în vederea sporirii susținerii financiare, precum și prevenirii riscului fluctuațiilor de personal în sistemul bugetar, în particular în privința funcționarilor publici din cadrul Aparatului Comisiei, clasele de salarizare au fost majorate pentru această categorie în temeiul Legii nr. 272/2022. Respectiv, rămâne inexplicabilă intervenția legislativă operată prin Legea nr. 421/2023 pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, cu punerea în a aplicare de la 1 ianuarie 2024, prin care se exclude redacția pct. 11, fiind astfel iarăși afectat cuantumul plăților salariale pentru funcțiile publice, în special cele de execuție, din cadrul Aparatului Comisiei. Majorarea claselor de salarizare pentru funcțiile publice de conducere poate contribui la atragerea și menținerea unor profesioniști calificați în cadrul Comisiei Electorale Centrale. Un pachet salarial competitiv este esențial pentru a motiva persoanele cu abilități și experiență să își asume responsabilitățile de conducere. O majorare a claselor de salarizare pentru funcțiile publice de execuție poate atrage profesioniști calificați în domeniul electoral, contribuind astfel la îmbunătățirea calității și eficienței procesului electoral. Aceasta poate fi crucială în asigurarea corectitudinii, transparenței și integrității alegerilor. Totodată atragem atenția asupra faptului că atât funcțiile de conducere, cât și cele de execuție în cadrul Comisiei Electorale Centrale implică un nivel înalt de responsabilitate și o presiune considerabilă, în special în perioadele electorale. Majorarea claselor de salarizare reflectă recunoașterea acestei responsabilități sporite și recompensează eforturile depuse pentru buna desfășurare a procesului electoral. Prin oferirea unor condiții salariale mai atractive, se poate promova stabilitatea în cadrul Comisiei Electorale Centrale și pot fi păstrați profesioniștii experimentați, contribuind la consolidarea capacității instituționale și la asigurarea unui proces electoral eficient și corect. Prin urmare, includerea acestui punct poate contribui la consolidarea echilibrului și eficienței în cadrul Comisiei Electorale Centrale, având în	

vedere importanța sa în organizarea alegerilor și în asigurarea unui proces electoral transparent și democratic.

La acest subiect, ținem să menționăm că în decursul anului 2023 Comisia a organizat concursuri pentru ocuparea funcțiilor publice în cadrul Aparatului, însă datele statistice arată un interes minim manifestat, fiind în principiu cauzat de salariile mai mici în comparație cu alte autorități publice centrale și volumul de lucru specific perioadei electorale, dar și celei premergătoare acesteia.

La fel, prin pct. 3 al Hotărârii Parlamentului nr. 194/2023 „Cu privire la Raportul Comisiei Electorale Centrale pentru anul 2022 privind finanțarea partidelor politice și a campaniilor electorale" a fost stabilită recomandarea către Guvern să identifice soluții în vederea depășirii crizei de personal din cadrul Comisiei Electorale Centrale cu atribuții în domeniul supravegherii și controlului finanțării partidelor politice și a campaniilor electorale, precum și în domeniul gestionării resurselor informaționale. Or, la acest capitol, Comisia se confruntă cu o lipsă acută de personal – având în vedere în principal salariul neatractiv, raportat inclusiv la specificul atribuțiilor ce necesită a fi realizate și volumul de lucru stabilit.

Astfel, Comisia reține că, prin Legea bugetului de stat pentru anul 2024 nr. 418/2023, soluțiile de remunerare a funcționarilor Aparatului Comisiei atestă majorări nesemnificative (majorarea valorii de referință de la 2100 la 2500 de lei), fapt care riscă să înrăutățească situația descrisă mai sus în contextul în care Comisia urmează să organizeze un nou scrutin național în acest an, fiind în imposibilitate de a selecta candidați pe criterii de profesionalism în lipsa unor garanții salariale competitive, inclusiv de a menține în funcții personalul existent. În argumentarea celor expuse, prezentăm calculele care vin să reflecte datele privind salarizarea funcționarilor publici din cadrul Aparatului Comisiei (fiind exemplificate 2 tipuri de funcții publice având la bază datele efectiv calculate funcționarilor publici ce dețin aceste funcții) în urma intervențiilor legislative adoptate prin Legea nr. 421/2023 pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, cu punerea în a aplicare de la 1 ianuarie 2024 în raport cu Legea bugetului de stat

Titlul funcției	Cla	Co efic	Val oar	Sal ariu l de	Spo	Spo rul pen	Spo rul		Comparații

									Total salariu pe lună		
	funcție de conducere									%	Diferență, lei
+5 clase	șef direcție	107	9,17	2100	19257,00	300	1925,70	1300	22782,70		
+5 clase	șef direcție	107	9,17	2500	22925,00	300	2292,50	1300	26817,50	17,71	4034,80*
fără +5 clase	șef direcție	102	8,26	2500	20650,00	300	2065,00	1300	24315,00	6,73	1532,30**
	funcție de execuție									%	Diferență, lei
+10 clase	consultant principal	88	6,17	2100	12957,00	275	1295,70	1300	15827,70		
+10 clase	consultant principal	88	6,17	2500	15425,00	275	1542,50	1300	18542,50	17,15	2714,80
fără +10 clase	consultant principal	78	5,00	2500	12500,00	275	1250,00	1300	15325,00	-3,18	-502,70

pentru anul 2024 nr. 418/2023:

** reflectă diferența cu „+" dintre aplicarea valorii de referință de 2100 și de 2500, păstrând +5/+10 clase de salarizare*

*** reflectă diferența cu „+" dintre aplicarea valorii de referință de 2100 păstrând +5/+10 clase de salarizare și 2500 fără +5/+10 clase de salarizare*

Finalmente, relevăm că intervențiile legislative frecvente care au ca impact reducerea, dar și majorarea nesemnificativă a cuantumului retribuirii muncii în

		condițiile economice actuale, descurajează funcționarii publici prin incertitudinea salarizării corespunzătoare și echitabile. **3.2.** Propunem completarea articolului cu punctele 5 și 6 cu următorul cuprins: „5. Notele din tabelul nr. 1 din anexa nr. 7 se completează cu punctul 19 cu următorul cuprins: „19. Clasele de salarizare a angajaților Instituției Publice „Centrul de instruire continuă în domeniul electoral" se majorează cu 10 clase de salarizare succesive față de cele stabilite în tabel pentru funcțiile corespunzătoare." 6. Notele din anexa nr. 10 se completează cu punctul 14 cu următorul cuprins: „14. Clasele de salarizare a angajaților Instituției Publice „Centrul de instruire continuă în domeniul electoral" se majorează cu 15 clase de salarizare succesive față de cele stabilite în tabel pentru funcțiile corespunzătoare."." În argumentarea propunerilor formulate notăm că salariul de bază lunar al angajaților Centrului de instruire continuă în domeniul electoral indică faptul că: - la 2 angajați (contabil principal și jurist), salarizați în baza criteriilor stabilite în anexa nr. 10, salariul de bază brut nu depășește 8010 lei; - la 5 angajați (formatori), salarizați în baza criteriilor stabilite în anexa nr.7, salariul de bază brut variază între 11200 și 11900 lei; - la 2 angajați (director, director adjunct), salarizați în baza criteriilor stabilite în anexa nr. 7, salariul de bază brut variază între 15300 și 16600 lei. Acest salariu este disproporționat față de volumul și complexitatea sarcinilor realizate de instituție. Doar în ultimul an, 27 408 persoane au beneficiat de activitățile de instruire și educație civică desfășurate de Centrul de instruire continuă în domeniul electoral. Pentru atingerea unor astfel de indicatori, angajații depun un efort administrativ, logistic și intelectual sporit. Mai mult, formatorii Centrului, suplimentar la norma didactică stabilită (832 ore anual), au în gestiune câte un domeniu de activitate: educație electorală, cercetare electorală, comunicare, e-learning sau managementul resurselor umane. Volumul de activități organizate presupune un volum de lucru mult mai mare pentru juristul și contabilul principal (elaborarea regulamentelor, desfășurarea procedurilor de achiziții publice, efectuarea plăților și evidența contabilă) comparativ cu funcțiile similare din alte instituții bugetare.	**3.2. Nu se acceptă.** Potrivit punctului 6, subpunctul 8 din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.696/2017, Ministerul realizează funcția în domeniul salarizării în sectorul bugetar. Respectiv, propunerile autorului urmează a fi consultate cu Ministerul Finanțelor.

		4. ***Articolul IX*** propunem a fi completat cu un punct nou cu următorul cuprins: „Articolul 3 se completează cu litera f) cu următorul conținut: „f) autorităților publice autonome.”.” Includerea expresă a autorităților publice autonome în sfera de aplicare a Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public adaugă claritate și coerență în interpretarea și implementarea acesteia. Este important să fie clar specificat că autoritățile publice autonome sunt supuse acelorași reguli și proceduri ca și alte entități din sectorul public. În același timp, autoritățile publice autonome au domenii de activitate diverse, iar prin extinderea normelor ce vizează modalitatea de desfășurare a stagiilor plătite la aceste entități, se asigură uniformizarea standardelor și practicilor în cadrul sectorului public.	**4. Nu se acceptă.** Cancelaria de Stat va iniția proiect de modificare a Legii nr.123/2023, respectiv propunerea va fi examinată suplimentar.
33.	**Consiliul Audiovizualului (aviz nr.8/02 din 22 ianuarie 2024)**	Analizând proiectul menționat supra, în limita competențelor funcționale prevăzute de Codul serviciilor media audiovizuale al Republicii Moldova nr. 174/2018 (în continuare – CSMA), Consiliul Audiovizualului (în continuare – CA) comunică următoarele: **1.** La art. III pct. 1 din proiectul de lege, cuvântul „efectua” urmează să fie substituit cu cuvântul „folosi”, iar cuvântul „neefectuat” – cu cuvântul „nefolosit”. **2.** La art. III pct. 2 din proiectul de lege, reiterăm poziția expusă în avizul dat prin Decizia CA nr. 388 din 24.11.2023. Considerăm că noțiunea de funcționar public urmează să fie revăzută deoarece alte legi, cum ar fi Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, prevăd unele obligații pentru funcționarii publici, respectiv completarea noțiunii cu persoana care a fost eliberată din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici face ca aceste obligații să se răsfrângă și în privința acelor persoane. În Tabelul de sinteză autorii au menționat că propunerea CA se acceptă parțial, însă în noțiunea funcționarului public au rămas în continuare persoanele care au încetat raporturile de serviciu. Totodată, este de menționat faptul că, în avizul dat, Casa Națională de Asigurări Sociale la fel a atras atenția autorilor asupra faptului că funcționarul public aflat în corpul de rezervă este obligat să prezinte, în condițiile legii, declarația de avere și interese personale, iar conform Tabelului de sinteză autori au menționat că „declarația de avere și interese personale se prezintă la angajare, nu este necesară depunerea acesteia în cazul aflării în corpul de rezervă”. Considerăm că această interpretare a	**1.Se acceptă.** Cuvintele „*efectuat*” și ”*neefectuat*” se vor substitui cuvintele „*folosite*” și „*nefolosite*”. **2.Se acceptă.** La articolul 2 după noțiunea de „funcționar public” se completează cu noțiunea de „funcționar public în rezervă” cu următorul cuprins: „funcționar public în rezervă – persoană fizică a cărei raporturi de serviciu a încetat prin eliberare sau demisie din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici.”.

		autorilor urmează să fie revăzută deoarece, conform art. 3 alin. (1) lit. g) și art. 6 alin. (1) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, „Subiecți ai declarării averii și a intereselor personale sunt: g) funcționarii publici, inclusiv cei cu statut special. Declarația se depune anual, până în data de 31 martie, indicându-se veniturile obținute de către subiectul declarării împreună cu membrii de familie, concubinul/concubina lui în anul fiscal precedent, de asemenea bunurile deținute și interesele personale prevăzute la art. 4 alin. (1) lit. b)-m) la data depunerii declarației." **3.** Cu referire la pct. 18 alin. (4^1) de la art. III din proiectul de lege, reiterăm poziția din avizul dat anterior. Astfel, prevederea de la alin. (4^1) urmează să fie exclusă, deoarece conducătorul autorității (care deseori este o persoană care deține o funcție de demnitate publică) este responsabil de activitatea autorității, iar în cazul unor insuccese acesta poate fi demis. Respectiv, considerăm logic și corect ca acesta să poată, dacă dorește, să fie președintele comisiei de concurs. Totodată, conform Notei informative, introducerea acestui alineat a avut scopul de a reduce o posibilă influență politică în organizarea și desfășurarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice vacante. În acest context, menționăm că nu toate autoritățile sunt conduse de persoane politice, spre exemplu Consiliul Audiovizualului este apolitic, iar conform art. 77 alin. (1) din CSMA: „Membrii Consiliului Audiovizualului nu reprezintă entitatea care i-a desemnat și își onorează atribuțiile în conformitate cu legea, fiind liberi de influența oricăror alte entități publice sau private." La fel, din analiza normei, constatăm că prin introducerea acestui alineat nu va fi atins scopul dorit, deoarece comisia de concurs este numită prin ordin de către conducătorul autorității. **4.** Cu referire la pct. 25 de la art. III din proiectul de lege, considerăm că, pentru a putea fi aplicabil, urmează să fie modificată și Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, pentru a exclude cazurile de discriminare a funcționarilor publici prin acordarea ajutorului material în mod diferit de către autoritățile publice în dependență de economiile mijloacelor financiare care variază de la o autoritate la alta. Totodată, urmează să fie precizat codul economic la care au fost alocate mijloacele financiare din contul economiei căruia se va achita ajutorul material,	**3. Nu se acceptă.** Propunerea de modificare vine în contextul recomandărilor SIGMA privind depolitizarea comisiilor de concurs. Suplimenta comunicăm că o dată cu intrarea în vigoare a noilor modificări ale Legii nr.158/2008, se va interveni și pe textul HG nr.201/2009. **4.Nu se acceptă.** Norma a fost modificată în scopul clarificării prevederilor. Suplimentar comunicăm că, ajutorul material constă în principal în sprijin material,este o plată socială, și nu retribuție bănească care se include salariul de bază.

		iar cuvântul „normativ" să fie exclus deoarece, conform art. 2 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, actul normativ are caracter public. **5.** Litera d[1]) de la pct. 39 din proiectul de lege urmează să fie completată după textul „3 evaluări semestriale" cu textul „în aceeași/sau", iar după cuvintele „funcții publice" – cu cuvintele „în cadrul aceleiași autorități publice", pentru a păstra aceeași abordare ca și în cazul stabilirii sporului pentru performanță, când calificativul de evaluare obținut la alte autorități publice nu este valabil. **6.** Litera c) de la pct. 41 din proiectul de lege urmează să fie exclusă, deoarece contravine art. 5 lit. a) din Codul muncii, care prevede principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, și unul din ele este: libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupației. Astfel, prin norma de la lit. c) menționată supra, persoana este lipsită de dreptul de a alege liber munca, profesia și ocupația dorită, refuzul de ocupare a funcției propuse, chiar dacă eventual este un refuz motivat, va duce automat la excluderea din corpul de rezervă al funcționarilor publici. Dacă autorii insistă pentru păstrarea normei, o soluție ar fi introducerea după cuvântul „refuzul" cuvântul „neîntemeiat". Totodată, alin. (1) urmează să fie completat după textul „alin. (1) lit. a)-d, h)" cu textul „sau demişi în temeiul", deoarece eliberarea din funcția publică este reglementată de art. 63, iar art. 65 reglementează demisia.	**5.Se acceptă parțial.** Se exclude propunerea de completarea a art. 64 cu lit.d[1]). **6.Se acceptă.** Art. 65[1] alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Corpul de rezervă al funcționarilor publici este format din funcționarii publici care au fost eliberați din funcția publică în condițiile art. 62 alin. (1) lit. h), art. 63 alin. (1) lit. a)-d), h) sau au demisionat în temeiul art.65 și este gestionat de Cancelaria de Stat, în modul stabilit de Guvern.".
34.	**Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării (aviz nr. 15-135 din 17.01.2024)**	Notăm prevederile art.25 alin.(2) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative potrivit cărora în cazul unui proiect care prevede reglementări cu impact asupra bugetului și/sau care prevede reorganizări și reforme structurale ori instituționale, în calitate de studiu de cercetare se realizează analiza inițiativei de elaborare a actului normativ, conform metodologiei de analiză ex ante aprobate de către Guvern. Subsecvent, pct.3 subpct 2) din Metodologia de analiză a impactului în procesului de fundamentare a proiectelor de acte normative, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.23/2019, stabilește că proiectele de acte normative care conțin reglementări cu impact asupra bugetului public național sau a unor	**1.Nu se acceptă.** Nota informativă a fost completată cu argumentare financiară.

		componenete din cadrul acestuia sunt însoțite de analiza de impact. Conform pct.11 sbp.2[1]) li.b) din Metodologia prenotată pînă la înregistrarea proiectului de act normative de Cancelaria de Stat, varianta inițială a analizei impactului, în cazul proiectelor care conțin reglementări cu impact asupra bugetului public național, se consultă cu Ministerul Finanțelor. Prin urmare, considerăm insuficientă opțiunea de completare a notei informative a proiectului cu argumentarea finaciară, în acest mod fiind omisă respectarea normelor prenotate. **2.** Potrivit la pct.11 din proiect, modificarea art.19[1] reiterăm propunerea de a exclude cuvîntul „motivat" din conținutul art.19[1] alin.(1), or reieșind din principiile organizării muncii la distanță statuate în art.292[2] din Codul Muncii, particularitățile organizării muncii la distanță pot fi reglementate prin regulamentul intern al entității sau în alt act normativ la nivel de unitate. Drept urmare, considerăm oportună reevaluarea argumentelor prezentate în vederea facilitării aplicării practice a normei prevăzute la art.19[1] din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.	**2.Nu se acceptă.** Potrivit prevederilor legislației muncii, munca la domiciliu şi munca la distanţă poate fi la inițiativa angajatorului sau la cererea salariatului.
35.	**Avocatul Poporului Ombudsman (aviz nr.04-3/4-173 din 18.01.2024)**	**1.** Exprimăm dezacordul cu completarea art. 118 din Codul Muncii cu alin. (4[1]) prin care se introduce conceptul stingerii zilelor de concediu neutilizate după expirarea termenului de 2 ani. Repetăm argumentele din opinia precedentă prin care s-a afirmat că norma introdusă contravine altor norme juridice din Codul Muncii. Art. 9 alin. (11) susține că salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin prezentul cod. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă. De asemenea, art. 112 alin. (1)-(2) prescrie că dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă. Într-adevăr, Curtea de Justiție a Uniunii Europene la interpretarea art. 7 din Directiva 2003/88 a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, a precizat că articolul 7 alineatul (1) nu se opune în principiu unei reglementări naționale ce prevede modalități de exercitare a dreptului la concediu anual plătit acordat în mod expres de această directivă care includ chiar pierderea dreptului menționat la sfârșitul unei perioade de referință sau al unei perioade de report, cu condiția	**1.Se acceptă parțial.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. se completează cu alineatul (4[1]) cu următorul cuprins: „(4[1]) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual.

		ca lucrătorul al cărui drept la concediu anual plătit s-a pierdut să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul conferit de directiva menționată. Aspectul cheie ține anume de posibilitatea reală oferită de angajator de a exercita dreptul la concediu. Există un cumul de factori de natură obiectivă și subiectivă care pot împiedica valorificarea acestui drept, pornind de la funcționalitatea redusă a entității sau chiar lipsa ei în cazul concediului de odihnă al salariatului și finisând cu instituirea moratoriului la nivel național asupra utilizării concediului de odihnă pentru anumite categorii de angajați în situații de urgență etc. Transformările economice și geopolitice fac imposibilă stabilirea unei liste complete de inconveniențe ce pot apărea în procesul de aplicare a noii norme. Din aceste raționamente și pentru a asigura sănătatea și securitatea în muncă a salariaților, Oficiul nu susține Art. II din proiectul de lege;	Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit de comun acord." Suplimentar comunicăm că, la modificarea Codului muncii a fost generată de problema nerespectării dreptului la odihnă a personalului prin acumularea masivă/nejustificată a zilelor de concediu anual de odihnă nefolosite a diferitor categorii de personal, preponderent din sectorul bugetar. Ceea ce generează efecte pentru: - bugetului de stat (cheltuieli imprevizibile care cresc de la an la an, odată cu creșterile salariale); - autoritate/instituție (reducerea capacității autorității/instituției de-și gestiona eficient bugetul); - angajați (nerespectarea dreptului la odihnă, ca urmare, lipsa de odihnă duce la surmenaj, scăderea productivității angajaților la locul de muncă). La data de 01.08.2023, numărul zilelor restanțe la concediu de odihnă nefolosit doar în cadrul autorităților publice centrale din subordinea Guvernului a înregistrat aproximativ peste 880 000

			zile, cu impact financiar de cel puțin 500 000 000 lei, iar la data de 15.10.2023, numărul zilelor restanțe la concediu anual de odihnă nefolosit constituie în jur de 820 000 zile, cu impact financiar aproximativ de peste 550 000 000 lei. Modificarea propusă a fost analizată în conformitate cu prevederile Directivei 2003/88 a Parlamentului European, precum și în urma analizei țărilor europene (țările baltice (perioada de concediu expiră într-un an (perioada se suspendă întimpul maternității, concediu paternal și serviciul militar), Franța (angajatorii și angajații pot conveni să transfere concediile neutilizate în anul următor dacă contractul colectiv o permite. Cu toate acestea, acest lucru nu este obligatoriu, iar angajatul poat pierde orice zile pe care nu le-a luat până la 31 mai), Germania (dacă un angajat nu a folosit concediul anual din motive operaționale sau personale, îl pot transfera în anul calendaristic următor, dar trebuie să îl ia până 31 martie al anului următor).
		2. Art. III pct. 42 completează art. 67 cu alineatul (3) prin care Curtea de Conturi va aproba statul de personal, ținând cont de avizul consultativ al Cancelariei de Stat privind aplicarea cadrului normativ care reglementează activitatea în serviciul public. Propunem aceeași prevedere să fie aplicabilă și Oficiului Avocatului Poporului grație autonomiei și independenței organizaționale, funcționale, operaționale și financiare față de orice autoritate publică, persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană fizică, inclusiv cu funcție de răspundere	**2.Nu se acceptă.** Elaborarea, promovarea, coordonarea, monitorizarea și evaluarea implementării politicii statului și a procedurilor de personal sunt de competența Guvernului și sunt realizate de către Cancelaria de Stat. Unica excepție este pentru Curtea de Conturi, în contextul menținerii

		de orice nivel, conferită de Legea pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Oficiului Avocatului Poporului nr. 164/2015. Independența Instituției Naționale pentru Drepturile Omului, unica din Republica Moldova, este consacrată într-o serie de acte internaționale. Rezoluția Națiunilor Unite A/RES/75/186 privind „Rolul Ombudsmanului și instituțiilor mediatoare în promovarea și protecția drepturilor omului, a bunei guvernări și a statului de drept" subliniază importanța independenței și stabilității financiare și administrative a acestor instituții. De asemenea, laudă eforturile acelor state care au oferit instituțiilor Ombudsmanului și mediatoare mai multă autonomie și independență". Rezoluția încurajează statele membre să doteze instituțiile Ombudsmanului și mediatoarelor cadrul constituțional și legislativ necesar și un sprijin financiar adecvat pentru personal și alte nevoi bugetare, pentru a asigura exercitarea eficientă și independentă a mandatului lor. Prin Avizul CDL-AD(2021)035 Comisia de la Veneția afirmă că „Independența și eficiența unor astfel de instituții necesită implementarea unor politici, care să garanteze autonomia proceselor de recrutare, evoluția carierei personalului și ierarhizarea posturilor. Prin urmare, problemele legate de personal, cum ar fi recrutarea independentă, politicile de carieră, rangul, salariul, educația și formarea, toate fac parte din acest concept de independență. Din cele de mai sus rezultă că standardele internaționale prevăd independența componenței biroului Ombudsmanului și capacitatea Ombudsmanului de a recruta personal. Finalmente, insistăm asupra includerii sintagmei „Oficiul Avocatului Poporului" după sintagma „Curtea de Conturi" din alin. (3) propus în proiectul de lege pentru completarea art. 67 din Legea nr. 158/2008.	echilibrului dintre independenața organizațională și cea financiară ale Curții de Conturi, în vederea respectării prevederilor SIA INTOSAI și cadrului normativ național privind sructura și statul de personal al Curții de Conturi. Suplimentar, comunicăm că este necesar de a fi stabilite reguli și principii unitare în serviciul public.
		3. Art. XI pct. (5) prescrie că prevederile de la art. III, pct. 5, lit. b) și pct.24, alin. (4) de la art. 37, în partea deținerii certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior se vor pune în aplicare începând cu 1 iunie 2025. În același timp, pct. 39 de la Art. III stabilește că art. 64 alin. (1) din Legea nr. 158/2008 se completează cu litera g), care extinde lista cazurilor pentru destituire. Astfel, motiv pentru destituire intervine și cazul în care funcționarul public nu deține certificat de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior conform prevederilor art. 8	**3.Se acceptă.** Art. XVI alin. (6) va avea următorul cuprins: **(6)** Prevederile de la art. IV pct. 5, lit. b), pct.25 (alin. (4) de la art. 37) și pct.40 subpct.4, în partea deținerii certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior se

		alin. (4^1), normă ce va intra în vigoare la 1 martie 2024, nefiind exceptată similar altor prevederi. Suntem în prezența situației când obligativitatea obținerii certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior urmează a fi pusă în aplicare începând cu 01.06.2025, iar sancțiunea pentru lipsa certificatului – începând cu 01.03.2024. Sugerăm clarificarea acestui aspect, în așa mod încât funcționarii publici de conducere de nivel superior aflați la moment în exercițiul funcției și care nu dețin certificatul dat să nu fie supuși riscului de destituire din funcție. **4.** Adițional modificărilor propuse prin proiectul de lege, prezentăm și altele pe care le considerăm relevante exercitării funcției publice. Acestea au fost identificate în rezultatul aplicării cadrului normativ în vigoare. **4.1** Speța: funcționarului public i-a fost aplicată sancțiune disciplinară sub formă de mustrare, cu termen de acțiune de un an. Peste 3 luni raporturile de serviciu încetează în baza cererii de demisie, pentru că funcționarul public este declarat învingător al concursului și angajat într-o altă autoritate publică, întrunind condițiile art. 27 din Legea nr. 158/2008. Subliniem că raporturile de serviciu au încetat în baza cererii de demisie și nu destituirii conform art. 64 alin. (1) lit. a), b) și f), care ar fi un impediment pentru accedere în funcție publică. Întrebarea este dacă sancțiunea disciplinară își produce efectele juridice în cazul noului angajator, dacă a fost aplicată de angajatorul precedent. Legea nu oferă soluții pentru speța dată. Sugerăm completarea art. 60 din Legea nr. 158/2008, care prevede termenul de acțiune și contestarea sancțiunii disciplinare cu un alineat privind încetarea efectelor juridice ale sancțiunii disciplinare în cazul angajării salariatului într-o altă entitate. Argumentarea constă în lipsa legăturii de cauzalitate între entitatea la care s-a angajat funcționarul și sancțiunea disciplinară aplicată în cadrul entității anterioare. Aplicările neuniforme ale legii, lipsesc funcționarul de stimulări de care ar putea beneficia la noul loc de muncă; **4.2** Art. 59 alin. (3) susține că sancțiunea disciplinară, cu excepția celei specificate la art. 58 lit. a), nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea echitabilă a funcționarului public de către comisia de disciplină, în termen de cel mult o lună de la data constatării abaterii. Deducem că sancțiunea disciplinară sub forma avertismentului (art.	vor pune în aplicare începând cu 1 iunie 2025. **4.1.Nu se acceptă.** Pentru a accede într-o funcție publică, conform art. 27, una din cerințe este că în ultimii 5 ani nu a fost destituită dintr-o funcție publică conform art. 64 alin. (1) lit. a), b) și f) sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare. Respectiv, nu se consideră necesar completarea cu un alineat separat. **4.2.Se acceptă parțial.** Art. 59 alin.(3) va avea următorul cuprins: „(3) Sancțiunea disciplinară specificată la art.58 lit.a) se aplică în termen de cel

		58 lit. a)) poate fi aplicată fără cercetarea prealabilă a faptei și după audierea echitabilă a funcționarului public. Venim cu ideea excluderii sintagmei „cu excepția celei specificate la art. 58 lit. a)" de la art. 59 alin. (3). Indiferent de sancțiunea disciplinară aplicată, orice faptă presupusă a fi încălcare urmează a fi cercetată în prealabil, iar funcționarului trebuie să i se asigure dreptul la replică. Explicațiile funcționarului sunt cu atât mai importante, cu cât ar putea determina chiar și evitarea aplicării sancțiunii, dacă sunt fondate și aduc claritate. Chiar dacă Codul Muncii, la art. 208, indică asupra obligației angajatorului de a cere explicații de la angajat privind fapta comisă, acest aspect nu rezultă din conținutul Legii nr. 158/2008 în cazul intenției de aplicare a sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment.	mult o lună de la data constatării abaterii, după examinarea explicației scrise privind fapta comisă de către funcționarul public. Sancțiunile disciplinare specificate art.58 lit.b)-h) se aplică după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea echitabilă a funcționarului public de către comisia de disciplină, în termen de cel mult o lună de la data constatării abaterii.
36.	**Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (aviz nr. 21/1-400 din 24.01.2024)**	**1.**Suplimentar la avizul nr.21/1-92 din 09.01.2024, funcția258 *proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului 258uncția258e)*, **număr unic 995/CS/2023** și în vederea asigurării implementării prevederilor Legii nr.231/2021 cu 258uncția la investigarea accidentelor și incidentelor în transporturi, în limitele competențelor legale, comunicăm următoarele propuneri de completare a proiectului de lege: **„Art.** – Art.4 alin.(3) din Legea nr.213/2021 cu 258uncția la investigarea accidentelor și incidentelor în transporturi (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2021, nr.315-324, art.486) se modifică după cum urmează: la litera a), textul „domeniile transportului aerian, feroviar sau naval" se substituie cu textul „domeniul juridic și/sau tehnice în domeniul transportului"; la litera b), textul „în unul din domeniile prevăzute la lit.a)" se substituie cu cuvintele „de experiență profesională în domeniul transportului"."	**1.Se acceptă.** Art.IX. va avea următorul cuprins: „Art.IX. – Art.4 alin.(3) din Legea nr.213/2021 cu privire la investigarea accidentelor și incidentelor în transporturi (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2021, nr.315-324, art.486) se modifică după cum urmează: 1.la litera a), textul „domeniile transportului aerian, feroviar sau naval" se substituie cu textul „domeniul juridic și/sau tehnice în domeniul transportului"; 2.la litera b), textul „în unul din domeniile prevăzute la lit.a)" se substituie cu cuvintele „de experiență profesională în domeniul transportului".".

		2. Totodată menționăm despre imperiozitatea reglementării în capitolul „dispoziții finale" ale proiectului de lege **(Art.XI)** a faptului că, *Guvernul*, într-un anumit termen de la data intrării în vigoare a prezentei legi, *va funcți actele sale normative în concordanță cu aceasta*, în condițiile necesității operării modificărilor de rigoare și la pct.12 subpct.1) și 2) din Regulamentul cu 259uncția la organizarea și funcționarea Biroului de Investigare a Accidentelor și Incidentelor în Transporturi, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.36/2023, care vizează cerințele de eligibilitate ale candidatului pentru a accede la 259uncția de director general al Biroului.	**2.Se acceptă.** Dispozițiile finale și tranzitorii se completează cu alin. (6) cu următorul cuprins: (6) Guvernul, în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.
37.	**Ministerul Justiției (aviz nr.04/1-641 din 22.01.2024, semnat la 01.02.2024)**	Potrivit art. 37 alin. (7) al Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, obiecțiile și propunerile Ministerului Justiției privind respectarea standardelor în domeniul drepturilor omului, precum și a normelor de tehnică legislativă, se reflectă în versiunea finală a proiectului actului normativ. Respingerea obiecțiilor și propunerilor Ministerului Justiției trebuie motivată în sinteză. În context, remarcăm faptul că unele observații ale Ministerului Justiției, deși în sinteză este indicat că acestea se acceptă, ele nu au fost luate în considerare și nici nu au fost aduse argumente temeinice privind neacceptarea acestora. În contextul celor expuse, reiterăm unele observații expuse în avizul precedent al Ministerului Justiției nr. 04/1-11258 din 20 decembrie 2023, cu formularea unor observații adiționale expuse la forma actuală a proiectului. ***La proiectul legii:*** ***1. Art. I (modificarea Legii nr. 317/1994 cu privire la Curtea Constituțională) se propune a fi expus în următoarea redacție:*** Art. I. –Legea nr. 317/1994 cu privire la Curtea Constituțională (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 8 art. 86), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: **1.**Articolul 7 se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins: „(6) În activitatea sa, Președintele Curții Constituționale este asistat de un cabinet propriu, cu statut de serviciu.". **2.**Articolul 8 alineatul (1) se completează cu litera e^1) cu următorul cuprins: „e1) numește și eliberează din funcție personalul din cadrul cabinetului propriu, în condițiile legii;".	**1.Se acceptă parțial.** Legea nr. 317/1994 cu privire la Curtea Constituțională (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 8 art. 86), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. Articolul 7 se completează cu alin.(6) cu următorul cuprins: „(6) În activitatea sa, Președintele Curții Constituționale este asistat de un cabinet propriu.". 2. Articolul 8 alineatul (1) se completează cu litera e^1) cu următorul cuprins:

			„e[1]) numeşte şi eliberează din funcţie personalul din cadrul cabinetului persoanei cu funcţii de demnitate publică din Curtea Constituţională, în modul stabilit;". 3.La articolul 34 alineatul (4) va avea următorul cuprins: „(4) Personalul Secretariatului Curţii Constituţionale este constituit din personalul încadrat în cabinetul Preşedintelui Curţii Constituţionale, pentru care se aplică prevederile Legii nr.80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcţii de demnitate, funcţionari publici, pentru care se aplică prevederile Legii nr.158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public, şi personal contractual, pentru care se aplică prevederile legislaţiei muncii.".
		2. *La art. II (modificarea art. 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003):* Este salutabilă iniţiativa propusă pentru completarea art. 118 din Codul muncii din perspectiva descurajării acumulării concediilor nefolosite prin stingerea zilelor de concediu de odihnă nefolosite din motive imputabile angajatului în raport cu normele privind obligativitatea angajatorului de a acorda angajatului concediu anual de odihnă, conform graficului stabilit. Totuşi, se remarcă faptul că, propunerile respective în redacţia formulată, raportate la temeiurile reale privind neutilizarea zilelor de concediu ce li se cuvin, datorită imposibilităţii instituţionale de a acoperi funcţiile şi realizarea volumului de sarcini stabilite, ar putea leza drepturile unor atare salariaţi. În acest sens, atragem atenţia asupra faptului că, majoritatea autorităţilor publice (inclusiv structurile organizaţionale din sfera de competenţă a acestora) se confruntă cu problema funcţiilor vacante, inclusiv în contextul instituirii moratoriului temporar privind încadrarea personalului din sectorul bugetar în	**2. Precizare.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. se completează cu alineatul (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este

		funcțiile vacante înregistrate. La fel, numărul de funcții vacante se datorează inclusiv ratei înalte a inflației în raport cu nivelul de salarizare, care afectează nemijlocit capacitatea de angajare și retenție a angajaților actuali. În context, neutilizarea concediilor de către angajați reprezintă o consecință directă a deficitului de personal necesar pentru acoperirea tuturor funcțiilor vacante și în egală măsură realizarea în volum deplin a sarcinilor atribuite. Prin urmare, s-ar putea întâmpla ca salariatul să nu beneficieze de concediul de odihnă anual din motive ce nu depind de voința sa. Din textul normei propuse prin proiect ar reieși că zilele concediului de odihnă anual nefolosite se vor considera stinse indiferent de faptul dacă nefolosirea concediului este dependentă sau independentă de voința salariatului. În acest context, ar fi bine să se clarifice situațiile în care salariatul nu-și folosește zilele de concediu anual din motive ce nu depind de voința sa. Ca consecință, să se prevadă că nu ar putea antrena o stingere a zilelor de concediu nefolosite atunci când nefolosirea a fost dictată de cauze ce nu depind de voința salariatului. Mai mult, proiectul nu vine să clarifice care ar fi acele „motive justificative" care ar fi în stare să determine nefolosirea de către salariat a concediului de odihnă anual, și care, în consecință, ar obliga angajatorul să acorde concediul nefolosit pe un termen de cel mult 2 ani de zile. Deși art. 118 alin. (1) din Codul muncii stipulează obligația angajatorului de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic, în practică este dificil de probat că salariatul nu a beneficiat de concediul de odihnă anual din anumite motive justificative. Totodată, nu este clar cine va stabili că anumite motive se califică ca fiind justificative ce au condus la imposibilitatea beneficierii de concediul anual, fapt ce necesită o reglementare mai clară. De asemenea, se va revizui situația în care subdiviziunea resurse umane informează salariatul despre zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, salariatul întocmește cererea de concediu, însă aceasta nu este acceptată de către angajator, din motive justificate. La fel, nu este clar cum va fi interpretată situația în care nici angajatorul nu a solicitat utilizarea zilelor de concediu anual de către angajat și nici angajatul nu a venit cu o cerere privind acordarea concediului respectiv – se va aplica sau nu primul alineat din art. 118 alin. (4^1).	obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual. Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit de comun acord.". Suplimentar comunicăm că, la modificarea Codului muncii a fost generată de problema nerespectării dreptului la odihnă a personalului prin acumularea masivă/nejustificată a zilelor de concediu anual de odihnă nefolosite a diferitor categorii de personal, preponderent din sectorul bugetar. Ceea ce generează efecte pentru: - bugetului de stat (cheltuieli imprevizibile care cresc de la an la an, odată cu creșterile salariale); - autoritate/instituție (reducerea capacității autorității/instituției de-și gestiona eficient bugetul); - angajați (nerespectarea dreptului la odihnă, ca urmare, lipsa de odihnă duce la surmenaj, scăderea productivității angajaților la locul de muncă).

		Prin urmare, se propune examinarea opțiunii ca în cazul în care programarea concediilor de odihnă anuale este aprobată prin actul administrativ al angajatorului și conține perioade exacte privind realizarea concediului, angajatorul să poată emite actul administrativ privind acordarea concediului de odihnă anual fără o cerere suplimentară din partea salariatului. Atragem atenția asupra dispozițiilor art. 7 al Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, care prevăd că: „(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale. (2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează". În acest context, subliniem că, Directiva UE impune statelor să asigure un concediu minim de cel puțin patru săptămâni care nu poate fi înlocuit cu o indemnizație financiară. ***La art. III (modificarea Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (în continuare – Legea nr. 158/2008)):*** **3**. La pct. 1: - după textul „„funcție publică de nivel inferior"" se propune a fi completat cu textul „și funcție de nivel inferior";	La data de 01.08.2023, numărul zilelor restanțe la concediu de odihnă nefolosit doar în cadrul autorităților publice centrale din subordinea Guvernului a înregistrat aproximativ peste 880 000 zile, cu impact financiar de cel puțin 500 000 000 lei, iar la data de 15.10.2023, numărul zilelor restanțe la concediu anual de odihnă nefolosit constituie în jur de 820 000 zile, cu impact financiar aproximativ de peste 550 000 000 lei. Modificarea propusă a fost analizată în conformitate cu prevederile Directivei 2003/88 a Parlamentului European, precum și în urma analizei țărilor europene (țările baltice (perioada de concediu expiră într-un an (perioada se suspendă întimpul maternității, concediu paternal și serviciul militar), Franța (angajatorii și angajații pot conveni să transfere concediile neutilizate în anul următor dacă contractul colectiv o permite. Cu toate acestea, acest lucru nu este obligatoriu, iar angajatul poat pierde orice zile pe care nu le-a luat până la 31 mai), Germania (dacă un angajat nu a folosit concediul anual din motive operaționale sau personale, îl pot transfera în anul calendaristic următor, dar trebuie să îl ia până 31 martie al anului următor). **3.Se acceptă parțial.** Textul a fost redactat conform tehnicii legislative.

		- după textul „„acte legislative şi normative”” se va completa cu textul „ , la orice formă gramaticală se substituie cu”; - după textul „acte normative” se va completa cu textul „ , la forma gramaticală corespunzătoare”; - se va ţine cont că „sintagma” reprezintă o unitate sintactică stabilă, formată din mai multe cuvinte între care există un raport de subordonare, constituind o parte a unei propoziţii sau a unei fraze. La schimbarea unor cuvinte din conţinutul textului unui act normativ, pentru exprimarea corectă, se menţionează despre substituirea „cuvintelor” respective, iar la schimbarea unor cifre/semne şi cuvinte din conţinutul textului unui act normativ, pentru exprimarea corectă, se menţionează despre substituirea „textului” respectiv (observaţie valabilă în tot textul proiectului). **4.** La pct. 2, redacţia definiţiei propuse pentru noţiunea de funcţionar public urmează a fi revizuită, deoarece păstrarea calităţii de funcţionar public a persoanei care se află în corpul de rezervă presupune şi menţinerea tuturor obligaţiilor, drepturilor, inclusiv a celor prevăzute la art. 42 din legea nominalizată. Mai mult, toate prevederile ce se referă la funcţionari publici, inclusiv cele ce vizează incompatibilităţi şi restricţii, ar fi aplicabile şi persoanelor care se află în corpul de rezervă. Suplimentar, se constată o inadvertenţă între prima parte a definiţiei funcţionarului public ca fiind persoană fizică numită, în condiţiile legii, într-o funcţie publică şi a doua parte a normei. Or, statutul de funcţionar public se pierde odată cu încetarea raporturilor de serviciu. **5.** La pct. 5, 6 şi 39, propunerile de modificare a art. 8, 9 şi 64 alin. (1) lit. g), nu sunt argumentate conform cerinţelor Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, inclusiv din următoarele considerente. Obţinerea perspectivei Republicii Moldova (RM) de aderare la Uniunea Europeană (UE) impune o conformare a procesului de elaborare a politicilor publice cu practicile, modelele şi acquis-ul UE. Transpunerea şi implementarea acquis-ului UE este o condiţie de aderare la UE, ceea ce înseamnă că legislaţia RM trebuie să fie armonizată cu legislaţia UE, înainte ca aceasta să devină stat membru. Respectiv, în nota informativă a proiectului urma a fi descris gradul de compatibilitate a propunerilor din proiect (în special: instituirea funcţiilor publice de conducere de nivel superior şi funcţiilor de demnitate publică) cu	**4.Se acceptă.** La articolul 2 după noţiunea de „funcţionar public” se completează cu noţiunea de „funcţionar public în rezervă” cu următorul cuprins: „funcţionar public în rezervă – persoană fizică a cărei raport de serviciu a încetat prin eliberare sau demisie din funcţia publică şi se află în corpul de rezervă al funcţionarilor publici.”. **5.Nu se acceptă.** Nota informativă a fost argumentată necesitatea definirii şi lărgirii categoriei funcţionarilor publici de conducere de nivel superior, şi anume transformarea funcţiei publice de conducere de conducător al unei autorităţi administrative din subordinea ministerului în funcţie de demnitate publică. În baza studierii practicii europene (Ţările Baltice, Romania) funcţii publice

		legislația Uniunii Europene, or, statul vecin, România, care este un stat membru a UE, se axează pe o politică de reducere cu minim 25% a posturilor de muncă de demnitate publică până la data de 1 ianuarie 2024, iar posturile vacante, neocupate, fără personal încadrat vor fi desființate (observațiile înaintate sunt valabile și pentru art. V pct. 2). Totodată, nu este argumentată soluția numirii de Guvern a conducătorilor și adjuncților autorităților administrative din subordinea ministerelor, precum și excluderea ministrului/secretarului de stat responsabil de a participa la selectarea adjuncților autorităților administrative din subordinea ministerelor, pornind de la principiul ierarhiei instituționale consacrat în art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate (observație valabilă și pentru art. VII). În altă ordine de idei, privitor la prevederile proiectului prin care se propune atribuirea statutului de persoană cu funcție de demnitate publică conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege (modificările la art. 8, art.9 din Legea nr. 158/2008 și Legea nr. 199/2010), nu este clară abordarea propusă de autori, atât timp cât autoritățile din subordinea ministerelor sunt create pentru asigurarea implementării politicii statului în anumite subdomenii sau sfere din domeniile de activitate care îi sunt încredințate unui minister, și au forma de organizare juridică de agenții, servicii de stat și de inspectorate de stat (art. 14 din Legea nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate). Atribuirea conducătorilor acestor autorități a statutului de persoană cu funcție de demnitate publică, este contară filosofiei, conceptului acestei categorii de funcționari. Notăm faptul că, o persoană cu funcție de demnitate publică este o persoană care ocupă o poziție înaltă în cadrul unei instituții sau organizații publice și care deține putere, autoritate și responsabilitate în luarea deciziilor importante în interesul public. Această categorie de demnitari este implicată în elaborarea și stabilirea politicilor, conducerea autorităților și altor instituții de importanță majoră pentru societate. Funcția de demnitate publică este, în general, asociată cu poziții înalte în stat, precum Președintele, Prim-ministrul, miniștrii, deputații sau judecători etc. Aceste persoane sunt responsabile de luarea deciziilor cruciale pentru funcționarea statului și a societății. Pe de altă parte, funcționarii publici sunt persoanele angajate în administrația publică, ocupând o gamă largă de poziții în cadrul autorităților statului. Ei sunt responsabili de implementarea politicilor și a deciziilor luate de către cei din	de conducere sunt instituite doar la nivel de șefi de subdiviziune structurale din cadrul autorităților, dar nu conducătorii din cadrul autorităților, care de regulă dețin funcție de demnitate publică sau funcție publică de nivel superior. Suplimentar comunicăm că proiectul a fost supus expertizei din partea Centrul de armonizare a legislației în baza Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative și a HG nr. 1171/2018 cu privire la aprobarea Regulamentului privind armonizarea legislației Republicii Moldova cu legislația Uniunii Europene. Conex, pentru recrutarea funcționarului public de conducere de nivel superior Guvernul va crea comisia de concurs, în cadrul căreia autoritatea publică va delega un reprezentant cel masi recomandat fiind secretarul general sau secretarul general adjunct al ministerului. În același timp,menționăm că potrivit art.2 alin (2) din Legea nr.199/2010, funcția de demnitate publică este o funcție publică ce se ocupă prin mandat obținut direct, în urma alegerilor, sau indirect, prin numire în condițiile legii. , instituite în cadrul autorităților publice centrale și autorităților publice locale. Subsidiar, riscurile enumerate au fost examinate în raport cu oportunitățile și instrumente de realizare optime a

		funcțiile de demnitate publică. Funcționarii publici (inclusiv cei cu funcții de conducere de nivel superior) sunt implicați în gestionarea zi de zi a activităților administrative, în executarea legilor și a politicilor publice. Respectiv, diferența principală între cele două categorii constă în nivelul de putere și autoritate pe care îl dețin. Persoanele cu funcție de demnitate publică sunt responsabile de formularea și implementarea politicilor, iar deciziile lor au un impact semnificativ asupra societății în ansamblu. În schimb, funcționarii publici (inclusiv cu funcții de conducere de nivel superior) desfășoară activități operaționale și administrative în cadrul structurilor stabilite de cei cu funcții de demnitate publică. De asemenea, notăm că includerea categoriilor de subiecți arătați sub incidența Legii nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică generează și alte potențiale riscuri, cum ar fi: ocuparea funcțiilor de către persoane care aparțin unui anumit partid (art. 10), incompatibilități (art. 12), posibilitatea creării propriilor cabinete (art. 13) și alt spectru de garanții sociale (art. 18). În lumina celor expuse, considerăm că autorii proiectului urmează să revadă conceptul propus, ținând cont de natura activităților desfășurate de către autoritățile din subordinea ministerelor și conducătorii acestora.	misiunii și obiectivelor strategice stabilite autorităților administrative din subordinea ministerelor, conform priotăților guvernamentale.
		6. La pct. 5: - în dispoziția lit. a), cuvintele „cu următoarea sintagmă" se vor substitui cu cuvintele „cu textul"; - la lit. b), cu referire la norma care prevede obținerea în maxim 18 luni de la numirea în funcție publică de conducere de nivel superior a certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior, nu este clar care program se are în vedere – orice program de formare profesională în domeniul managementului (spre exemplu cursul de formare profesională „Management și leadership organizațional" realizat de Institutul de Administrație Publică) sau va fi un program specific în acest sens. În acest context, subliniem că, cursul menționat este destinat doar personalului cu funcții de conducere din cadrul autorităților	**6.Se acceptă parțial.** - în dispoziția lit. a), cuvintele „cu următoarea sintagmă" se vor substitui cu cuvintele „cu textul"; - referitor la programul de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior, menționăm că programul respectiv va fi destinat special acestei categorii de personal, pe care urmează să-l treaca toți cei care vor dori să acceadă într-o funcție publică de conducere de nivel superior, modalitatea va fi stabilită prin Hotărîre de Guvern.

		administrației publice centrale și locale cu o experiență managerială de până la 5 ani. Astfel, persoanele care au experiență managerială mai mare de 5 ani nu vor putea aplica la astfel de cursuri, nefiind eligibili. Mai mult, se va ține cont de situația persoanelor care au diplomă de licență sau master în domeniul respectiv (management sau administrare publică), motiv pentru care nu ar fi judicios a le impune un curs de formare suplimentar;	Referitor la deținerea diploma de licență în domeniul management sau administrare publică va constitui posibil avantaj, iar curricula universitară nu include tematici/subiecte care reflectă activitatea profesională a func, nu este destinate doar de acumulare de cunoștințe, dar de dezvoltare a a abilităților manageriale.
		- la lit. c), privitor la componența Comisiei de concurs propusă la art. 8 alin. (6) considerăm că aceasta trebuie revăzută, iar deciziile de selecție să fie atribuită prioritar angajaților din sectorul public, funcționarilor publici, dar nu reprezentanților societății civile, academic și sindical. Este primordial ca aceste decizii să fie luate de persoane care cunosc modul în care funcționează sectorul public, cum se gestionează, cum este organizată activitatea într-o entitate publică, cum funcționează sistemul birocratic etc.	- atragerea în comisiile de concurs a reprezentanților societății civile, academic și sindical este în scopul respectării principiului transparenței și serviciului în interesul cetățeanului. Or prin analogie, ținînd cont de componența comisiilor de concurs pentru selecția judecătorilor, procurorilor sau a altor demnitari sunt incluși reprezentanți ai mediului acamdemic, societății civile în scopul sporirii transparenței, echilibrului și meritocrației.
		7. La pct. 15: - în dispoziția lit. a), textul „alineatul (1)" se va substitui cu textul „alineatul (2)"; - se propune comasarea lit. a) și b), întrucât vizează modificarea art. 25 alin. (2) lit. c); - cu referire la completarea art. 25 alin. (2) lit. c) cu textul „practicii medicale,", menționăm că nota informativă la proiect nu conține argumente care să justifice modificarea propusă; - la lit. c), textul „cu următorul text:" se va substitui cu cuvintele „cu textul".	**7.Se accceptă.** Modificările au fost operate conform regulilor de tehnică legislativă. Nota informativă a fost completată.
		8.La pct. 17:	**8.Se acceptă parțial.** Modificările au fost operate conform regulilor de tehnică legislativă.

		- în dispoziția lit. a), cuvintele „se va completa" se vor expune la timpul prezent, în conformitate cu art. 54 alin. (1) lit. j) al Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative (observație valabilă în tot textul proiectului); - cu referire la lit. b), nu este judicioasă aprobarea anuală a planului de ocupare a funcțiilor publice în contextul în care sunt necesar de întreprins măsuri rapide pentru a asigura ocuparea acestor funcții pentru buna activitate a entității; - cu referire la lit. c), nu este clar dacă angajatorul va trebui să aplice modalitățile de ocupare a funcției publice vacante sau temporar vacante într-o anumită ordine (inițial prin promovare, după care transfer și ulterior din corpul de rezervă) sau nu. Prin urmare, prevederile propuse necesită a fi reanalizate pentru a evita dificultăți în aplicare.	Cu referire la modalitatea de ocupare a unei funcții publice, potrivit pct. 17 din proiect, prin care se propune modificarea alin.(2) al art. 28, potrivit căruia, concursul se organizează, de regulă, după aplicarea modalităților de ocupare a funcției publice specificate la alin. (1) lit. b), c) și g) (promovare, transfer și redistribuirea funcționarilor publici din corpul de rezervă – 1 iunie 2025) în limita funcțiilor publice vacante rezervate în acest scop prin planul de ocupare a funcțiilor publice.
		9. La pct. 18: - referitor la redacția propusă pentru art. 29 alin. (4^1), menționăm că promovarea concursului are loc în baza punctajului acumulat, președintele neavând rol decizional. Astfel, vom fi în situația când persoana cu funcție de demnitate publică va putea fi numită în calitate de membru al Comisiei de concurs, iar președintele Comisiei va fi un funcționar public din subordine; - se va revedea necesitatea dispozițiilor propuse la art. 29 alin. (4^2) și (4^3), întrucât alin. (4) al aceluiași articol prevede că, procedura de organizare și desfășurare a concursului se stabilește de Guvern. Adițional, la alin. (4^3) este lipsită de precizie și previzibilitate expresia „funcție cu sarcini și atribuții similare".	**9.Se acceptă parțial.** Alineatul (4^1) va avea următorul cuprins: „(4^1) În calitate de președinte al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere și de execuție nu poate fi numită persoana cu funcție de demnitate publică, cu excepția comisiilor de concurs instituite în cadrul autorităților ale administrației publice locale de nivelul întîi. Conducătorul autorității publice nu poate fi numit în calitate de președinte sau membru al Comisiei de concurs pentru ocuparea funcției publice de conducere și de execuție.". Suplimentar comunicăm că, potrivit raportului SIGMA, normele principale trebuie reglementate în legea de bază,

		10. La pct. 20: - cu referire la lit. b), în partea ce ține de completarea art. 31 alin. (3) cu textul „De asemenea nu se consideră funcționar public debutant persoana care anterior a exercitat sarcini de prerogativă de putere publică, menționate la art. 3, lit. a) și b), în cadrul proiectelor de asistență tehnică finanțate de partenerii de dezvoltare și implementate în colaborare cu autoritățile publice, cu o durată de cel puțin 12 luni, experiență profesională confirmată prin termeni de referință și/sau contracte de muncă/prestări servicii. ", atragem atenția că potrivit art. 3 al Legii nr. 158/2008, activitățile care implică exercitarea prerogativelor de putere publică sunt desfășurate de funcționarii publici. Mai mult, în notă nu este prevăzut ce alte persoane pot exercita sarcini de prerogativă de putere publică, pentru activitățile prevăzute la art. 3 lit. a) și b), persoane la care nu se face referire în Legea nr. 158/2008;	ulterior dezvoltată în actul normativ secundar. **10.Se acceptă parțial.** Art. 31 alin. (3) se completează: „De asemenea, nu se consideră funcționar public debutant persoana care anterior a realizat sarcini similare celor de prerogativă de putere publică, menționate la art. 3, lit. a) și b), în cadrul proiectelor de asistență tehnică finanțate de partenerii de dezvoltare și implementate în colaborare cu autoritățile publice, cu o durată de cel puțin 12 luni, experiență profesională confirmată prin termeni de referință și/sau contracte de muncă/prestări servicii. ". Suplimentar, comunicăm că există persoane care sunt consultanți angajați în proiecte finanțate din surse externe, care acordă asistență tehnică autorităților la elaborarea și promovarea politicilor (ex.consultanți angajați de USAID, PNUD, GIZ, etc.).
		- cu referire la lit. d), care prevede completarea art. 31 alin. (5) cu lit. a1), nu este clar cum se va proceda în situația în care după expirarea a celor 3 luni debutantul este evaluat din nou cu calificativul „satisfăcător". Astfel, se va revedea aspectul privind confirmarea în funcția publică a debutantului dacă a obținut la evaluarea activității profesionale cel puțin calificativul „bine", trecând peste calificativul satisfăcător, luând în considerare ierarhia calificativelor și ținând cont că la lit. b) a acestui alineat, este prevăzută eliberarea din funcția publică a debutantului dacă a obținut la evaluarea activității profesionale calificativul „nesatisfăcător".	- în cazul în care la prima evaluare i se acordă calificativul „satisfăcător", atunci acestuia i se prelungește perioada de probă cu încă 3 luni, după prelungirea perioadei de probă cu 3 luni, se ia decizia de confirmare în funcție publică sau sau nu.

		11. La pct. 21: - se va exclude numerotarea dispoziției de modificare cu „lit. a)", întrucât se propune doar o singură modificare la art. 34, alineatele fiind necesar a fi comasate; - cu referire la redacția propusă, aprobarea obiectivelor necesită a fi revizuită ținând cont de ierarhia funcțiilor. Astfel, în contextul în care conducătorul autorității nu participă în exercițiul de evaluare nu se consideră oportună instituirea obligației acestuia de a aproba obiectivele care se stabilesc în baza sarcinilor şi atribuţiilor prevăzute în fişa postului, priorităţilor şi obiectivelor subdiviziunii interioare în care activează funcţionarul public evaluat şi/sau ale autorităţii publice, stabilite pentru anul în curs.	**11.Se acceptă parțial.** - modificările au fost operate conform regulilor de tehnică legislativă. - La articolul 34 alineatul (2) alineatul introductiv va avea următorul cuprins: „(2) Obiectivele pentru fiecare funcționar public se elaborează semestrial de către evaluator în colaborare cu funcționarul public evaluat și se aprobă de către conducătorul autorității publice, sau după caz, conducătorul adjunct desemnat prin act administrativ de către conducătorul autorității publice în care își desfășoară activitatea funcționarul public şi vor corespunde următoarelor cerințe:".
		12. La pct. 25, redacția propusă pentru art. 42 alin. (1) urmează a fi revizuită, deoarece expunerea vagă a situațiilor privind acordarea ajutorului material, raportat la posibilitățile financiare ale autorității, va genera situații de inechitate în rândul funcționarilor publici aflați în aceeași situație în perioade diferite de timp. Totodată, atenționăm că art. 42 trebuie să conțină prevederea privind dreptul funcționarului public de a beneficia de ajutor material, iar norma privind modalitatea și mărimea de achitare a acestuia trebuie să se regăsească în Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul public.	**12.Nu se acceptă.** Norma a fost modificată în scopul clarificării prevederilor. Suplimentar comunicăm că, ajutorul material este o plată socială, și nu retribuție bănească care se include salariul.
		13. La pct. 26, textul „art. 54 alin. (1) lit. b), c), e), f), g)" se va substitui cu textul „art. 54 alin. (1) lit. b), c), e), f) și g)".	**13.Se acceptă.** textul „art. 54 alin. (1) lit. b), c), e), f), g)" se substituie cu textul „art. 54 alin. (1) lit. b), c), e), f) și g)".
		14. La pct. 27, textul „cu următorul cuprins:" se va substitui cu textul „va avea următorul cuprins:".	**14.Se acceptă.**

			textul „cu următorul cuprins:" se va substitui cu textul „va avea următorul cuprins:"
		15. La pct. 28, având în vedere că prin proiectul dat se propune ca cuvintele „funcție publică de nivel superior" să fie substituite cu cuvintele „funcție publică superioară" (a se vedea pct. 1 al art. III), precum și ținând cont de dispozițiile propuse la art. 45 alin. (4) lit. a1), se va revizui dacă există distincții între dispozițiile lit. a) și b) ale aceluiași alineat. Suplimentar, în scopul asigurării egalității de șanse de ocupare a unei funcții superioare unor categorii de funcționari publici în raport cu alții, precum și ținând cont de faptul că într-o funcție publică de conducere de nivel superior, care presupune o responsabilitate și competență profesională înaltă, poate fi promovat funcționarul public care în urma evaluării performanțelor profesionale a obținut calificativul „bine" la ultimele 4 evaluării semestriale, se propune completarea art. 45 alin. (4) lit. b) după cuvintele „la ultima evaluare semestrială" cu textul „sau calificativul „bine" la ultimele 2 evaluări semestriale".	**15.Se acceptă parțial.** „funcție publică de nivel superior" și „funcția publică de conducere de nivel superior" sunt cuvinte cu sensuri distincte. Suplimentar, La articolul 45: a) alineatul (4): - la lit. a) după textul„ la ultimele 2 evaluări semestriale" se completează cu textul „ , calificativele „foarte bine" și/sau "bine" la ultimele 3 evaluări semestriale". - se completează cu lit. a1) cu următorul cuprins: „a[1]) într-o funcție publică de conducere de nivel superior, în condițiile prevăzute la lit.a) și deține o funcție publică de conducere;";
		16. La pct. 30, modificările de la art. 48 alin. (8) care stabilesc posibilitatea ocupării funcției publice prin transfer la cerere sunt formulate de o manieră vagă și lasă loc de interpretări și discreție excesivă pentru angajatori.	**16.Se acceptă parțial.** La articolul 48 alineatul (8) va avea următorul cuprins: „(8) Autoritățile publice pot da publicității funcțiile publice care pot fi ocupate prin transfer la cerere. În situația în care doi sau mai mulți funcționari publici solicită ocuparea unei funcții publice prin transfer la cerere, este avantajat funcționarul public care îndeplinește condițiile de bază și cerințele specifice prevăzute în fișa

			postului aferentă funcției publice și deține un punctaj final mai mare la ultima evaluare a performanțelor profesionale. În cazul în care funcționarii publici îndeplinesc condițiile de bază și cerințele specifice prevăzute în fișa postului aferentă funcției publice respective și atestă punctaje finale egale ale evaluării performanțelor profesionale, selecția se face în bază de concurs intern. Concursul intern pentru ocuparea funcției publice vacante prin transfer se realizează în baza interviului desfășurat de către Comisia de concurs instituită în cadrul autorității publice.".
		17. La pct. 31, cu referire la redacția art. 49: - în alin. (2) și (3) trimiterile la alineatele articolului se vor revizui corespunzător deoarece sunt neadecvate; - dispoziția cuprinsă la alin. (3), care prevede că „interimatul unei funcții publice de conducere sau interimatul unei funcții de conducere de nivel superior poate fi realizat de către aceeași persoană pe o perioadă de cel mult 12 luni în funcția respectivă" se consideră a fi inutilă, având în vedere că în articolul citat este indicat că: „(2) Dacă funcția publică de conducere sau funcția publică de conducere de nivel superior este vacantă, prevederile alin. (1) și alin. (2) se aplică de către persoana/organul care are competența legală de numire în funcție pe o perioadă de cel mult 6 luni pe an. (3) Perioada specificată la alin. (3) poate fi prelungită cu cel mult 6 luni dacă autoritatea publică a organizat concurs și funcția publică nu a fost ocupată, în condițiile legii.".	**17.Se acceptă parțial.** - modificările au fost operate. - cu referire la dispoziția „interimatul unei funcții publice de conducere sau interimatul unei funcții de conducere de nivel superior poate fi realizat de către aceeași persoană pe o perioadă de cel mult 12 luni în funcția respective", vine să concretizeze faptul că aceeași persoană nu poate exercita interimatul mai mult de 12 luni, pentru a exclude abuzul din partea autorităților și a salariaților de a exercita interimatul la nesfîrșit.
		18. La pct. 34, cu referire la redacția propusă pentru art. 54 alin. (1) lit. a), considerăm mai adecvat a se indica că, după cuvintele „concurent electoral" se completează cu textul „ , reprezentant al acestuia".	**18.Se acceptă.** La articolul 54 alineatul (1) litera a), după cuvintele „concurent electoral" se completează cu textul „ , reprezentant al acestuia".

		19. La pct. 35, referitor la redacția propusă pentru art. 55 alin. (4), considerăm oportun a se face trimitere la dispozițiile alin. (3) ale aceluiași articol, care prevede cazurile în care raporturile de serviciu ale funcționarului public pot înceta pe parcursul perioadei suspendării raporturilor de serviciu ale acestuia.	**19.Nu se acceptă.** Considerăm că norma este clară, și nu lasă loc de interpretare.
		20. La pct. 37, se va reexamina propunerea de a reglementa posibilitatea restabilirii în funcția anterior deținută, la decizia conducătorului autorității publice, a funcționarului public căruia i s-a aplicat sancțiunea disciplinară prevăzută la art. 58 lit. h), or, restabilire în funcţia publică a unui funcţionar public poate avea loc doar în caz de acțiuni ilegale din partea angajatorului, urmare anulării actului de sancționare. În alte cazuri, vorbim de promovarea funcționarului public.	**20.Se acceptă.** Se exclude propunerile de completare a art.60.
		21. La pct. 39, cu referire la redacția propusă pentru art. 64 alin. (1): - la lit. d^1), norma propunem a fi completată cu textul „ , pentru care transferul într-o funcție publică de nivel inferior a fost posibil”;	**21.Se acceptă parțial.** - Se exclude propunerea de completarea a art. 64 cu lit.d^1).
		- la lit. f) pentru un spor de precizie, propunem să se indice că absența repetată nemotivată de la serviciu timp de 4 ore consecutive este în cadrul aceleiași zile lucrătoare. Totodată, se va ține cont că pot fi situații când funcționarului public i se stabilește durata redusă a timpului de muncă sau timpul de muncă parțial. În aceste cazuri prevederea de la art. 64 alin. (1) lit. f) nu se va putea aplica. La fel, prevederea dată nu se va putea aplica în cazul zilelor de muncă din ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare când durata zilei de muncă respective se reduce cu cel puțin o oră.	- sancțiunea „ absența repetată nemotivată de la serviciu timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă”, este în corespundere cu prevederiel legislației muncii. Totodată la aplicarea sancțiunii, comisia de disciplină va examina toate aspectele.
		- se propune ca lit. g) să fie expusă în următoarea redacție: „g) funcționarul public nu deține certificat de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior, după expirarea termenului prevăzut la art. 8 alin. (4^1).”;	- în scopul asigurării coerenței, clarității normei, nu se consideră necesar de a se interveni.
		- numerotarea elementelor structurale se va realiza în conformitate cu normele tehnicii legislative.	- modificările au fost operate conform regulilor de tehnică legislativă.

		22. La pct. 41, cu referire la redacția art. 65^1: - semnalăm că, nota informativă conține raționamente vagi de care s-a condus autorul la reglementarea unui Corp de rezervă al funcționarilor publici;	**22.Se acceptă parțial.** - Porivit notei informative, o dată cu aprobarea proiectului de lege, urmează să fie atinse prioritățile Guvernului, una din ele fiind dezvoltarea sistemului de accedere și evoluție în carieră a funcționarilor publici, inclusiv crearea rezervei de resurse umane în administrația publică și profesionalizarea funcționarilor publici în contextul realizării optime a sarcinilor în procesul aderării țării noastre la Uniunea Europeană.
		- cuvintele „un nou articol" se vor substitui cu cuvântul „articolul";	- cuvintele „un nou articol" se substituie cu cuvântul „articolul";
		- cu referire la redacția art. 65^1 alin. (2) lit. c), nu este clar dacă refuzul de a ocupa funcția publică vacantă propusă poate fi admis de mai multe ori pe parcursul perioadei de 2 ani, prevăzute la lit. a) al aceluiași alineat sau excluderea persoanei din corpul de rezervă al funcționarilor publici are loc după primul refuz. În al doilea caz urmează a se ține cont de situația refuzului motivat de a ocupa funcția publică vacantă propusă – de exemplu lipsa formării profesionale necesare, propunerea vizează activitatea într-o altă localitate decât unde își are domiciliul persoana, existența conflictului de interese.	- lit. c) va avea următorul cuprins: „ c) refuzul neîntemeiat de a ocupa funcția publică vacantă propusă;".
		La art. IV- modificarea Legii nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică: **23.** La pct. 2, cu referire la redacția art. 8 alin. (6^1) și (6^2) menționăm că potrivit normelor tehnicii legislative, renumerotarea alineatelor nu este permisă. Respectiv, redacția în vigoare a alin. (6^1) nu poate fi însemnată cu alin. (6^2). Ca alternativă, redacția propusă pentru alin. (6^1) poate fi prevăzută în alin. (6^2).	**23.Se acceptă.** Articolul 8 se completează cu alineatul (6^2) cu următorul cuprins: „(6^2) Numirea personalului în cabinetul secretarului general al Aparatului Președintelui Republicii Moldova, în

			cabinetul secretarului general al Parlamentului Republicii Moldova și în cabinetul secretarului general al Guvernului se face prin ordinul acestora.”.
		24. Cu referire la instituirea cabinetului secretarului general al Parlamentului Republicii Moldova și secretarului general al Guvernului, se consideră relevant a fi operate modificările necesare și în *Legea nr. 797/1996 pentru adoptarea Regulamentului Parlamentului* (art. 141) și *Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern* (capitolul V secțiunea a 2-a), în vederea includerii referinței la cabinetul propriu al secretarului general al Parlamentului și al secretarului general al Guvernului.	**24.Nu se acceptă.** Potrivit art. 31 alin.(4) din Legea Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern, modul de organizare și funcționare a Cancelariei de Stat se stabilește de către Guvern.
		La art. V – modificarea Legii nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică: **25.** În dispoziția introductivă, după cuvintele „cu modificările ulterioare” se va completa cu cuvintele „se modifică după cum urmează”.	**25.Se acceptă.** după cuvintele „cu modificările ulterioare” se completează cu cuvintele „se modifică după cum urmează”.
		26. La pct. 2 lit. a), cuvântul „textul”, în ambele cazuri necesită a fi substituit cu cuvântul „poziția”.	**26.Se acceptă.** La Anexă: a) poziția „ Președinte, membru al Consiliului Superior al Procurorilor cu activitatea de bază în Consiliu, inspector din Inspecția procurorilor” se substituie cu poziția „ Președinte, membru al Consiliului Superior al Procurorilor cu activitatea de bază în Consiliu, inspector și inspector-șef din Inspecția procurorilor, membru al Colegiul pentru selecția și evaluarea procurorilor”.
		La art. VI –modificarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, aprobat prin Legea nr. 155/2011:	

		27. În dispoziția introductivă a pct. 1, cuvintele „cu unități noi" se vor substitui cu textul „cu pozițiile C76, C77 și C78". Totodată, atragem atenția că numerotarea pozițiilor nu este plasată în ordine consecutivă. **28.** La pct. 2 lit. b) și c): - având în vedere modificările propuse recomandăm expunerea capitolului II secțiunea 2 în redacție nouă, or, renumerotarea compartimentelor nu se permite, conform normelor tehnicii legislative; - cuvintele „se va completa" și „se va substitui" necesită a fi conformate art. 54 alin. (1) lit. j) al *Legii nr. 100/2017cu privire la actele normative*, care prevede exprimarea verbelor la timpul prezent; - la poziția A08, cuvintele „sau altor autorități administrative centrale" se vor revedea, ținând cont de dispozițiile conexe din proiect și a art. 14 al *Legii nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate*, în care este prevăzut că autoritățile administrative se creează în subordinea ministerelor. Totodată, atragem atenția că potrivit art. 17 alin. (2) în coroborare cu art. 20 al legii citate, ***alte autorităţi administrative*** centrale funcţionează conform principiului de conducere unică exercitată de către ***directorii generali*** ai acestora, care sunt numiţi şi eliberaţi din funcţie de către Guvern. Directorul general al altei autorități administrative centrale este asistat de unul sau de mai mulţi ***directori generali adjuncţi***. Adițional, cerințele minime pentru ocuparea funcției de Director adjunct/directoare adjunct, Şef adjunct/şefă adjunct inspectorat/inspecți nu sunt corelate cu prevederile *Legii nr. 158/2008* care la art. 8 alin. (4^1) prevede că „(4^1) În termen de maxim 18 luni de la numirea în funcție publică de conducere de nivel superior, titularul funcției este obligat să obțină certificatul de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior.". Astfel, în condițiile în care cerințele minime urmează a fi întrunite la numirea în funcție, nu poate fi impusă condiția deținerii certificatului de absolvire a programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior, care urmează a fi obținut în termen de 18 luni de la numire. **29.** ***La art. VII (modificarea Legii nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate)*** nu se consider judicioasă soluția numirii de către Guvern a Directorului adjunct al autorității administrative din subordinea	**27. Se acceptă parțial.** cuvintele „cu unități noi" se substituie cu textul „cu pozițiile C76, C77 și C78". **28.Se acceptă parțial.** capitolului II secțiunea 2 se expune redacție nouă. **29.Precizare.**

		ministerului pornind de la ierarhia funcțiilor. Cu toate că, pentru ocuparea prin concurs a funcției publice de conducere de nivel superior se propune crearea unei comisii permanente formată din 7 membri, reprezentanți ai societății civile, mediului academic și specialiști practicieni cu activitate și experiență notorie în administrația publică, desemnați prin decizia Prim-ministrului (care nu se justifică pentru Directorul adjunct al autorității administrative din subordinea ministerului, argumentele fiind expuse în prezentul aviz), nu înseamnă că numirea și destituirea din funcție a persoanei care a promovat concursul urmează a fi efectuată printr-un act al Guvernului.	Modalitatea de constutuire a comisie de concurs, numire este reglementată de Legea nr.158/2008, și HG nr.201/2009.
		30. ***La art. VIII (modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar)*** menționăm că pct. 2, 3 și 4 prevăd modificări la anexa nr. 3 din Legea nr. 270/2018. În context, punctele necesită a fi comasate, prin divizarea dispozițiilor în subpuncte/alineate, numerotate în corespundere cu art. 52 alin. (3) al Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative.	**30.Se acceptă.** modificările au fost operate conform regulilor de tehnică legislativă.
		31. ***La art. IX (modificarea Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public)***, referitor la pct. 2, deși se menționează despre corpul de rezervă a stagiarilor, nu sunt prevederi referitor la respectivul. Prin urmare, proiectul urmează a fi completat în acest sens, inclusiv sub aspect al beneficiilor care le vor avea persoanele incluse într-o astfel de listă ce prevede corpul de rezervă al stagiarilor.	**31.Precizare.** Potrivit proiectului Articolul 13 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Stagiarii care au finalizat un stagiu complet de 720 de ore și li s-a acordat calificativul de evaluare „foarte bine", dar n-au fost propuși spre numire într-o funcție publică de execuție, trec în corpul de rezervă a stagiarilor pe o perioadă de 12 luni de la eliberarea certificatului de stagiu, **în modul stabilit de Guvern**.".
		32.*La art. X – modificarea Legii bugetului de stat nr. 418/2023:* Referitor la redacția propusă pentru art. 10 alin. (2) lit. e) liniuța a patra, atragem atenția asupra faptului că se evidențiază caracterul inechitabil al salarizării conducătorilor autorităților administrative din subordinea ministerelor, din considerentul statului funcției ocupate. Prin urmare, conducătorii care dețin funcție de demnitate publică li se va aplica valoarea de	**32.Nu se acceptă.** În contextul modificărilor propuse în partea transformării funcției publice de conducere de conducător al unei autorități administrative din subordinea ministerului în funcție de demnitate

		referință în mărime de 3000 lei în raport cu valoarea de referință de 2300 lei, care se aplică în privința conducătorilor autorităților cu statut special consacrat prin legea de organizare și funcționare a acestora, care, de asemenea sunt subordonate ministerelor. Astfel, în privința conducătorilor autorităților din grupul ocupațional „Ordine publică și securitate a statului (D)" se va aplica în mod nejustificat o valoarea de referință net inferioară (2300 lei) comparativ cu conducătorii autorităților administrative subordonate aceloraşi ministere (3000 lei), dar care se atribuie la grupul ocupațional „Administrație publică (A)". Prin urmare, pentru o abordare echitabilă, valoarea de referință urmează a fi aplicată în egală măsură tuturor conducătorilor autorităților administrative subordonate ministerelor indiferent de statutul funcției ocupate. **33.*La art. XI:*** - dispozițiile pct. 1, se vor revedea, în măsura în care trimiterile sunt incomplete (a se vedea referința la art. III pct. 5, precum și referința la art. 63 alin. (4));	publică, cu excepțiile prevăzute de lege, precum și transformarea funcției publice de conducere de adjunct al conducătorului din funcție publică de conducere în funcție publică de conducere de nivel superior, s-a intervenit la modificarea legii bugetului. Suplimentar, potrivit punctului 6, subpunctul 8 din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.696/2017 Ministerul Finanțelor Ministerul realizează funcţia în domeniul salarizării în sectorul bugetar. Totodată, menționăm că, conducătorii autorităților administrative din subordinea ministerelor cu statut special beneficiază de alte garanții financiare (spor cu caracter specific, spor pentru grad profesional, etc) și nonfinanciare (transport gratuit, asigurare obligatorie de stat, etc.) de care nu beneficiază demnitarul. Demnittarul nu se bucură de stabilitate de care se bucură conducătorii autorităților administrative din subordinea ministerelor cu statut special, în cazul în care se va decide sa fie transformarea funcției acestora se va decide aplicarea valoarei de referință de 3000 lei. **33.Se acceptă parțial.** - Dispozițiile de la art. III, pct.5 intervine în contextul transformării funcției publice de conducere de conducător al

			unei autorități administrative din subordinea ministerului în funcție de demnitate publică, cu excepțiile prevăzute de lege, precum și transformarea funcției publice de conducere de adjunct al conducătorului din funcție publică de conducere în funcție publică de conducere de nivel superior. În scopul executării dispozițiilor art. III, pct.5, funcționarii publici de conducere care dețin funcția de conducător și adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția cazurilor expres prevăzute de legea specială, vor exercita temporar atribuțiile persoanei de demnitate publică și atribuțiile funcției publice de conducere de nivel superior, până la numirea persoanei de demnitate publică și a funcționarului public de conducere de nivel superior, în condițiile prezentei legi. Eliberarea funcționarilor publici de conducere va avea loc conform prevederilor art.63, alin. (4).
		- la alin. (4), referința la art. III pct. 17 lit. a) urmează a fi revăzută, întrucât potrivit art. III pct. 41, în ***corpul de rezervă al funcționarilor publici*** nu intră stagiarii care au finalizat un stagiu complet de 720 de ore și li s-a acordat calificativul „foarte bine", dar n-au fost propuși spre numire într-o funcție publică de execuție. Aceștia, potrivit art. IX pct. 2 din proiect trec în ***corpul de rezervă al stagiarilor*** pe o perioadă de 12 luni de la eliberarea certificatului de stagiu; - la alin. (5), textul „alin. (4) de la art. 37" necesită a fi detaliat (se va include actul normativ din care face parte) sau se va exclude. Subsecvent, după	- în corpul de rezervă al funcționarilor publici vor intra persoanele care au avut statut de funcționar public, pe cînd stagiarii nu au statut de funcționar public. Modul de reglementarea a corpului de rezervă al stagiarilor va fi reglementat separat. -modificările au fost operate conform regulilor de tehnică legislativă.

		cuvintele „de nivel superior" se propune a fi completat cu cuvintele „de către titularul funcției publice de conducere de nivel superior". **34.** Suplimentar, în vederea respectării normelor tehnicii legislative, în tot textul proiectului, diviziunile punctelor se vor însemna în corespundere cu art. 52 alin. (3) al *Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative*. Potrivit acestui articol, punctele pot fi divizate în ***subpuncte*** sau alineate. Subpunctele sunt însemnate cu numere ordinare, exprimate prin cifre arabe, urmate de o paranteză, şi se evidenţiază printr-o uşoară retragere spre dreapta de la alinierea textului pe verticală. ***Subpunctul poate conţine diviziuni însemnate succesiv, de regulă, cu litere latine mici urmate de o paranteză.***	**34.Se acceptă.** Modificările au fost operate conform regulilor de tehnică legislativă.
38.	**Ministerul Educației și Cercetării (aviz nr.08/5-09/802 din 02.02.2024)**	Comunică susținerea acestuia.	**Se ia act.**
39.	**Ministerul Finanțelor (aviz nr. 04-03/87/160 din 31.01.2024, semnat la data de 05.02.2024)**	**1.** ***La art.II*** din proiect menționăm că, urmare a analizei sintezei obiecțiilor/recomandărilor, se constată că multe autorități și-au exprimat dezacordul cu soluția propusă, deoarece motivul de neutilizare a concediilor de odihnă anuale este legat, în principal, de circumstanțe de ordin obiectiv, care nu țin de voința salariatului. Astfel, autoritățile avizatoare (care au calitatea de angajatori și cunosc în detaliu situația per unitate bugetară) au atras atenția că concediile de odihnă anuale nu sunt, de regulă, utilizate de salariați datorită unui volum mare de muncă și lipsa unei persoane care ar prelua executarea sarcinilor respective pe timpul concediului salariatului, situație înregistrată ca urmare a moratoriului privind angajarea personalului din sectorul bugetar în funcțiile vacante sau a numărului impunător de funcții vacante în cadrul instituției. În această ordine de idei, trebuie să menționăm că, în afara problemei constante a funcțiilor vacante în multe unități bugetare (care nu se suplinesc din diferite motive), Guvernul mai instituie anual, cel puțin începând cu anul 2018, moratoriu temporar privind încadrarea personalului din sectorul bugetar în funcțiile vacante. La fel, prin Hotărârea nr.1096 din 29 decembrie 2023 Guvernul a stabilit moratoriul temporar, până la 31 decembrie 2024, privind încadrarea personalului în instituțiile/autoritățile publice, finanțate de la bugetul de stat,	**1.Se acceptă parțial.** Articolul 118 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1.se completează cu alineatul (4^1) cu următorul cuprins: „(4^1) În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă nefolosit într-o perioadă de cel mult 2 ani începând cu anul următor celui în care dă dreptul la concediul de odihnă anual.

		într-un număr total de 8 395 unități vacante. De asemenea, s-a recomandat autorităților publice locale de ambele niveluri suspendarea încadrării, până la 31 decembrie 2024, a personalului în funcțiile vacante înregistrate la data de 30 noiembrie 2023 într-un număr total de 7 053 unități. Din informația, cuprinsă în scrisoarea Guvernului Republicii Moldova nr.20-06-12248 din 22 noiembrie 2023, rezultă că aproximativ 3/4 din numărul total al concediilor neutilizate sunt acumulate de către Ministerul Afacerilor Interne și instituțiile din subordinea acestuia. Totodată, din Hotărârea Guvernului nr.1096 din 29 decembrie 2023 rezultă că a fost stabilit moratoriu asupra a 1 887 funcții din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Respectiv, acest exemplu ne arată că asemenea date ar trebui să atragă atenție autorului proiectului că anume circumstanțele invocate de autorități au constituit drept motiv de bază de acumulare a concediilor de odihnă anuale. Mai mult ca atât, nicio autoritate avizatoare nu a invocat că concediile de odihnă au fost acumulate, în special, ca urmare a refuzului salariaților de a le utiliza. Având în vedere aspectele invocate, opinăm că argumentele autorităților participante la avizare (care exercită calitatea de angajatori ai unităților bugetare) nu ar trebui neglijate și, concomitent, chiar ar trebui să îngrijoreze autorul proiectului, deoarece modificarea respectivă ar putea să creeze presiuni suplimentare asupra bunei funcționări ai unităților bugetare. Or, dacă astăzi multe unități bugetare se confruntă cu problema moratoriului instituit anual și imposibilitatea suplinirii funcțiilor vacante, atunci funcționarea entității ar putea fi afectată suplimentar și de aflarea concomitentă a mai multor salariați în concediul de odihnă pentru a nu admite stingerea acestuia. Mai mult ca atât, urmează a se ține cont că, urmare a amendării art.118 din Codul muncii în sensul propus, salariații se vor concentra în special pe utilizarea concediului de odihnă anual pentru a nu admite stingerea acestuia, buna funcționare a unității nemaifiind deja una prioritară pentru ei. În același timp, în pofida argumentelor expuse de autorități, constatăm că autorul proiectului continuă să insiste în promovarea propunerii respective. În urma analizei sintezei obiecțiilor/recomandărilor remarcăm că, în susținerea acestei propuneri, autorul invocă următoarele (citățm): "Examinând bunele practici ale statelor membre, se constată că marea majoritate a statelor membre stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit oferit de directivă la expirarea unei perioade de referință sau a unei perioade de report	Angajatorul la finele anului calendaristic informează salariatul în scris (pe suport de hârtie sau în format electronic) despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, în baza unui grafic stabilit de comun acord.". Suplimentar comunicăm că, la modificarea Codului muncii a fost generată de problema nerespectării dreptului la odihnă a personalului prin acumularea masivă/nejustificată a zilelor de concediu anual de odihnă nefolosite a diferitor categorii de personal, preponderent din sectorul bugetar. Ceea ce generează efecte pentru: - bugetului de stat (cheltuieli imprevizibile care cresc de la an la an, odată cu creșterile salariale); - autoritate/instituție (reducerea capacității autorității/instituției de-a-și gestiona eficient bugetul); - angajați (nerespectarea dreptului la odihnă, ca urmare, lipsa de odihnă duce la surmenaj, scăderea productivității angajaților la locul de muncă). La data de 01.08.2023, numărul zilelor restante la concediu de odihnă nefolosit doar în cadrul autorităților publice centrale din subordinea Guvernului a

		(art. 145, alin. (6) din Codul Muncii al României stabilește durata de perioadei de referință de 18 luni). Astfel, la stabilirea perioadei de referință pentru pierderea dreptului la concediu anual este important a se lua în considerare jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene care a arătat, în Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexate C-350/06 şi C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund şi Stringer şi alții împotriva Her Majesty's Revenue and Customs, că dreptul la concediul anual plătit nu trebuie să se stingă la expirarea perioadei de referință şi/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național, atunci când lucrătorul s-a aflat în concediu medical întreaga perioadă de referință sau o parte a acesteia şi incapacitatea sa de muncă a continuat până la încetarea raportului său de muncă, motiv pentru care nu a putut să îşi exercite dreptul la concediul anual plătit. Prin urmare, dreptul la concediul de odihnă se poate stinge la sfârşitul perioadei de report numai dacă salariatul a refuzat să îşi ia concediu, în pofida inițiativei angajatorului de a i-l oferi, per a contrario, dreptul la concediu nu se poate stinge la sfârşitul perioadei de report dacă angajatorul nu a acordat salariatului concediul de odihnă la care acesta era îndreptățit." În primul rând, trebuie să evidențiem că, pe de o parte, autorul proiectului invocă că marea majoritate a statelor membre stabilesc norme referitoare la pierderea dreptului la concediu anual plătit oferit de Directiva 2003/88/CE la expirarea unei perioade de referință/perioade de report, iar pe de altă parte, se aduce în calitate de exemplu doar România. În al doilea rând, menționăm că în exemplul adus (România) legislația statului respectiv nu prevede expres că concediul se stinge după expirarea perioadei de report, așa cum propune autorul în prezentul proiect. În acest sens, menționăm că autorul proiectului face referire la art.145 alin.(6) din Codul muncii al României, potrivit căruia „Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical". În această ordine de idei, considerăm că mai degrabă urma să se efectueze referire la art.146 alin.(2) din Codul muncii al României, care statuează următoarele: "În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate	înregistrat aproximativ peste 880 000 zile, cu impact financiar de cel puțin 500 000 000 lei, iar la data de 15.10.2023, numărul zilelor restanțe la concediu anual de odihnă nefolosit constituie în jur de 820 000 zile, cu impact financiar aproximativ de peste 550 000 000 lei. Modificarea propusă a fost analizată în conformitate cu prevederile Directivei 2003/88 a Parlamentului European, precum și în urma analizei țărilor europene (țările baltice (perioada de concediu expiră într-un an (perioada se suspendă întimpul maternității, concediu paternal și serviciul militar), Franța (angajatorii și angajații pot conveni să transfere concediile neutilizate în anul următor dacă contractul colectiv o permite. Cu toate acestea, acest lucru nu este obligatoriu, iar angajatul poat pierde orice zile pe care nu le-a luat până la 31 mai), Germania (dacă un angajat nu a folosit concediul anual din motive operaționale sau personale, îl pot transfera în anul calendaristic următor, dar trebuie să îl ia până 31 martie al anului următor).

		efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual." Respectiv, trebuie să menționăm că Codul muncii al României, la care face referire autorul proiectului, stabilește la fel obligația angajatorului să acorde concediul de odihnă anual neefectuat într-o anumită perioadă de timp (18 luni), dar acesta nu conține o prevedere legală, potrivit căreia neefectuarea concediului în perioada de report atrage automat după sine stingerea acestuia. Mai mult ca atît, o asemenea prevedere nici nu poate să se conțină în legislația română, deoarece aceasta ar intra în contradicție atât cu Directiva 2003/88/CE (care în general nu prevede posibilitatea stingerii concediilor), cât și cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (care nu se opune stingerii concediului după expirarea unei perioade report doar în cazul în care salariatul a refuzat să-și ia concediu fără a avea în acest sens careva motive justificate). În al treilea rînd, autorul nu a ținut cont de faptul că chiar și în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, adusă drept exemplu (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, în cauzele conexate C-350/06 şi C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund şi Stringer şi alţii împotriva Her Majesty's Revenue and Customs), instanța a decis că concediul anual de odihnă nu poate fi stins în cazul în care lucrătorul se află în concediul medical pe întreaga perioadă de report (potrivit proiectului, perioada de report va constitui 24 luni). Având în vedere cele expuse, considerăm că propunerile de amendare a art.118 din Codul muncii urmează a fi analizate cu o atenție cât mai sporită pentru a nu admite promovarea unor prevederi, care sunt contrare Directivei 2003/88/CE și jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene. Totodată, în cazul în care autorul nu va renunța de la ideea de a promova modificarea art.118 din Codul muncii în pofida aspectelor/îngrijorărilor invocate de către autoritățile avizatoare, inclusiv prin prisma prezentului aviz, intervenim cu următoarele propuneri/constatări ce vizează art.II din proiect: 1) alin.(4^1) intră în contradicție cu art.118 alin.(3) din Codul muncii. Astfel, remarcăm că art.118 alin.(4^1) din proiect stabilește o perioadă de report egală cu 24 luni, iar art.118 alin.(3) din Codul muncii stabilește că perioada rămasă a concediului anual de odihnă urmează a fi acordată până la sfârșitul anului	

		următor. Astfel, dacă autorul va insista la stabilirea unei perioade de report, urmează a fi revăzut și art.118 alin.(3) din Codul muncii. 2) din art.118 alin.(4^1) urmează a fi exclus textul: "Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse." În susținerea acestei propuneri, remarcăm că prevederea legală a României, la care a făcut referință autorul proiectului, nicidecum nu stabilește expres stingerea concediului anual de odihnă după expirarea perioadei de report. Or, norma respectivă doar stabilește obligativitatea angajatorului de a acorda concediul de odihnă anual, fiind indicată și perioada acordării. Astfel, exemplul adus de către autor nu justifică propunerea vis-a-vis de indicarea expresă a faptului că concediul poate fi stins chiar și în cazul în care acesta nu a fost efectuat de salariat din motive neimputabile acestuia. Or, chiar din exemplul adus mai sus rezultă că concediul anual de odihnă nu poate fi stins în cazul în care acesta nu a fost utilizat în perioada de report din motive obiective, care nu depind de voința salariatului (aflarea acestuia în concediul medical, etc.). Or, după cum s-a menționat, stingerea automată a concediului după expirarea perioadei de report, în situația în care salariatul din motive ce nu depind de voința acestuia nu a putut să îl utilizeze, este contrară Directivei 2003/88/CE și jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene. Astfel, textul respectiv de la art.118 alin.(4^1) trebuie să fie exclus, urmând ca chestiunea referitoare la stingerea concediului neutilizat să se analizeze în dependență de circumstanțele fiecărui caz în parte, fapt care va fi conform și jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene. Prin urmare: a) dacă se va atesta că angajatorul a oferit condițiile necesare pentru ca concediul să fie utilizat (a informat despre acest fapt salariatul, etc.), iar salariatul a refuzat, atunci la expirarea perioadei de report concediul respectiv ar putea să fie stins; b) dacă salariatul nu a putut utiliza concediul din cauza că angajatorul nu l-a acordat sau din alte motive ce nu depind de voința salariatului (aflarea în concediul medical, concediul pentru îngrijirea copilului pînă la vârsta de 4 ani, etc.), concediul respectiv nu va putea fi stins. Mai mult ca atât, autorul proiectului omite faptul că textul "Zilele concediului de odihnă nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse" reprezintă o normă discriminatorie față de salariați. Or, textul respectiv va oferi, pe de o parte, posibilități legale de aplicare abuzivă a acestei prevederi	

		de către angajator, iar pe de altă parte, va încălca dreptul fundamental al salariatului la concediul de odihnă anual. Astfel, autorul proiectului trebuie să observe că prevederea respectivă îi oferă posibilitatea angajatorului, sub diferite pretexte, să nu acorde concediul anual de odihnă pentru a menține buna funcționare a entității, iar după expirarea celor 24 de luni – să stingă acel concediu ca urmare a neutilizării acestuia de către salariat. Or, trebuie să recunoaștem că un număr foarte mic al salariaților au cunoștințe în materia vizată, fapt care va oferi angajatorului să-i lipsească pe aceştia atât de dreptul de a beneficia de concediu ca urmare a expirării perioadei de report, cât și de indemnizație la încetarea raporturilor de muncă. 3) Prin prisma celor invocate, considerăm că nu este necesară completarea art.II, pct.2, ce vizează art.118 alin.(5) din Codul muncii, deoarece stingerea concediului urmează să se producă în dependență de faptul dacă acesta nu a fost acordat de angajator sau dacă salariatul neîntemeiat a refuzat să îl utilizeze. La ***art.III*** din proiect: **2.** La pct.2, ce vizează modificarea art.2 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, referitoare la definiția noțiunii de funcționar public, accentuăm că definiția propusă este una ambiguă și imprevizibilă, fiind posibil ca aceasta să stabilească anumite impedimente la etapa de implementare. Astfel, de exemplu, se propune ca calitatea de funcționar public să i se atribuie și persoanei, care a demisionat din funcția publică. O asemenea abordare poate să atragă după sine concluzia că persoana respectivă, fiind eliberată din funcția publică, își menține în continuare calitatea de funcționar public, pretinzând să i se ofere drepturile, garantate de lege funcționarilor publici, care activează în funcție publică. Mai mult ca atât, nu este clară intenția autorului de a menține statutul de funcționar public unor persoane care au demisionat din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici. **3.** Reiterăm necesitatea examinării suplimentare a oportunității introducerii la pct.5, ce vizează completarea art.8 cu alin.(4^1), a chestiunii ce ține de obligarea obținerii certificatului de absolvire a programului de formare specializată. Or, este cel puțin discutabil ca să ceri unei persoane, care întrunește condițiile de ocupare a funcției publice respective și care a câștigat concursul organizat, să obțină ulterior un certificat suplimentar.	**2.Se acceptă.** La articolul 2 după noțiunea de „funcționar public" se completează cu noțiunea de „funcționar public în rezervă" cu următorul cuprins: „funcționar public în rezervă – persoană fizică a cărei raport de serviciu a încetat prin eliberare sau demisie din funcția publică şi se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici.". **3.Precizare.** Scopul modificării este sporirea calității managementului de nivel superior. Or, funcția publică de conducere de nivel superior reprezintă cea mai înaltă categorie de funcție publică, verigă managerială cheie, de calitatea activității

			autorității depinde de acest funcționar. Suplimentar, se necesită o abordare uniformă pe partea de calitatea managerială.
		4. La pct.10, lit.a) urmează a fi exclusă, deoarece oricum alineatul respectiv din art.14 rămâne a fi unic.	**4.Se acceptă parțial.** La Articolul 14: 1. la litera d) după cuvintele „ integritatea fizică şi psihică, " se completează cu textul „ de concediu de odihnă anual,"; 2. se completează cu litera h) cu următorul cuprins: „ h) să participe la activitățile de formare și dezvoltare profesională continuă.”;
		5. La pct.15, aferent art.25, la lit.a) textul "la alineatul (1)" urmează a fi substituit cu textul "la alineatul (2)", deoarece alin.(1) nu conține litere.	**5.Se acceptă.** Textul „la alineatul (1)" se substituie cu textul "la alineatul (2)".
		6. La art.41 alin.(11) lit.a) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public se propune excluderea textului "și salariul mediu, integral sau parțial". Or, opinăm că în vechimea în serviciul public poate fi inclusă și perioada în care funcționarul public nu a lucrat de fapt, dar i s-a menținut funcția publică. Drept exemplu invocăm prevederile art.38 alin.(1) din Legea nr.158/2008, potrivit căruia pe perioada în care funcţionarul public urmează forme de dezvoltare profesională continuă organizate la iniţiativa sau în interesul autorităţii publice, acesta beneficiază de plata salariului. Dacă durata acestora depăşeşte 180 de zile calendaristice consecutive şi funcţionarul public este scos din activitate, raporturile de serviciu se suspendă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, fără plata salariului.	**6.Nu se acceptă.** Prevederile date sunt garantate și de legislația muncii.
		7. La pct.25 ce vizează art.42 insistăm asupra propunerii de a exclude din alin.(5) a textului "dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani". Propunerea respectivă nicidecum nu este promovată în vederea blocării procesului de"	**7.Nu se acceptă.** Repetat comunicăm, că scopul proiectului este de spori atractivitatea

		întinerire" a funcționarilor publici, după cum invocă autorul proiectului. Or, decizia de a prelungi raporturile de muncă oricum aparține în exclusivitate angajatorului, care va decide acest fapt în fiecare caz în parte, în dependență de abilitățile/experiența persoanei, existența multor funcții vacante în autoritate, etc. Or, atunci când este posibil, angajatorul va numi în funcții personal tânăr, iar în caz de imposibilitate din motive obiective – acesta va continua raporturile de muncă cu persoanele care au atins vârsta de 68 de ani. **8.** Aferent pct.39, ce vizează modificarea art.64 alin.(1), lit.a), propunem excluderea totală a literei a) și completarea concomitentă a art.57 (intitulat "Abaterile disciplinare") cu o literă nouă cu următorul conținut: "nerespectarea prevederilor art.7 alin.(2) din Legea nr.325/2013 privind evaluarea integrității instituționale." Or, prevederile Legii nr.158/2008 intră în contradicție cu prevederile Legii nr.325/2013 privind evaluarea integrității instituționale în partea aplicării sancțiunii disciplinare. În susținerea acestui fapt, invocăm că potrivit art.64 alin.(1) lit.a) din Legea nr.158/2008, "Persoana/organul care are competența legală de numire în funcție *va dispune destituirea* din funcția publică printr-un act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, însă anterior datei destituirii din funcția publică, în următoarele cazuri: a) drept sancțiune disciplinară, aplicată pentru încălcarea prevederilor art.22 alin.(1) lit.f[1])...". Art.22 alin.(1) lit.f[1]) din același act normativ stabilește că funcționarul public are obligația să respecte prevederile art.7 alin.(2) din Legea nr.325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale. Astfel, în cazul în care se constată că această obligație nu este respectată, autoritatea publică este obligată să destituie persoana din funcție publică în baza art.64 alin.(1) lit.a) din Legea nr.158/2008, indiferent de gravitatea abaterii constatate. La rândul său, Legea specială (Legea nr.325/2013 privind evaluarea integrității instituționale) stabilește că persoana respectivă urmează a fi trasă la răspundere disciplinară, însă forma răspunderii depinde direct de gravitatea abaterii constatate. Astfel, potrivit art.11 alin.(1) din Legea nr.325/2013, în cazul aprecierii comportamentului agentului public ca rezultat negativ al testului de integritate profesională, *agenții publici testați poartă doar răspundere*	funcției publice, intinerirea corpului de funcționari publici prin atragerea în serviciul public a tinerilor specialiști. Perioada stabilită este un termen rezonabil pentru a avea loc tranferul de cunoștințe și experiențe. **8.Se acceptă parțial.** La art. 57 se completează cu lit. n) cu următorul cuprins: „ n) nerespectarea prevederilor art. 7 alin. (2) din Legea nr. 325/2013 privind evaluarea integrității instituționale. În conformitate cu HCC7/2015 pentru controlul constituționalității unor prevederi din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind testarea integrității profesionale.

		disciplinară, în funcție de gravitatea abaterilor constatate și în conformitate cu legislația care reglementează activitatea entităților publice respective, cu respectarea prevederilor art.21. În această ordine de idei, accentuăm că art.58 din Legea nr.158/2008 prevede 6 forme de sancțiuni disciplinare, una dintre care este și destituirea din funcția publică. Având în vedere cele expuse, se propune de completat art.57 din Legea nr.158/2008 cu faptul că nerespectarea prevederilor art.7 alin.(2) din Legea nr.325/2013 privind evaluarea integrității instituționale constituie abatere disciplinară și de exclus art.64 alin.(1) lit.a), oferind posibilitatea conducătorului autorității publice să aplice funcționarului public una din cele 6 forme de sancțiuni disciplinare, în dependență de gravitatea abaterii constatate (așa cum este prevăzut în art.11 alin.(1) din Legea nr.325/2013). Mai mult ca atît, urmează a se reține că prin normele prenotate a fost instituit un tratament diferențiat a persoanelor, aflate în situații similare, fapt care contravine art.16 din Constituție. Astfel, astăzi persoanele, care cad sub incidența Legii nr.158/2008, urmează a fi destituite din funcție în cazul rezultatului negativ al testului de integritate, iar în privința altor agenți publici, care nu cad sub incidența Legii nr.158/2008, pot fi aplicate și alte forme de sancționare, prevăzute de legislația muncii (avertisment, mustrare, mustrare aspră). **9.** La ***art. IX*** pct.1, ce vizează completarea art.6 cu alin.(6) din Legea nr.123/2023 textul „se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv" se va substitui cu textul „se stabilește anual de Guvern". Respectiv, se va exclude punctul 2 la **art. *X***.	**9.Nu se acceptă.** Reieșind din faptul că anual autoritățile își vor planifica numărul de stagiari, și respectiv numărul maxim de mentori, acesta poate fi stabilit în legea bugetului.
		10. Concomitent, se propune modificarea art. 8 din Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, prin completarea *art.IX* cu un punct nou în următoarea redacție: „__. La art. 8 textul „se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv " se substituie cu textul „se stabilește anual de Guvern". Modificările propuse sunt determinate de faptul că Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014 prevede că în cadrul unui an bugetar pot fi efectuate, de regulă, cel mult două modificări, care se adoptă, de regulă, nu mai degrabă de 1 iulie și nu mai tîrziu de 15 noiembrie. Astfel,	**10.Nu se acceptă.** Reieșind din faptul că anual autoritățile își vor planifica numărul de stagiari, și respectiv numărul maxim de mentori, acesta poate fi stabilit în legea bugetului.

		stabilirea în legea bugetară anuală a cuantumurilor burselor de stagiu și indemnizației pentru mentori implică riscul modificării legii bugetare anuale mai mult decât 2 ori pe an. **11.** În context, se mai atenționează asupra art.X din proiectul de lege, care prevede modificarea Legii bugetului de stat pentru anul 2024. Astfel, modificarea propusă nu se încadrează în termenul de promovare a modificărilor la legea bugetară anuală și, totodată, promovarea modificărilor doar la art. 10 poate majora numărul modificărilor efectuate pe parcursul anului la legea bugetară anuală. Subsidiar se menționează, că în anul 2023 Legea bugetului de stat nr. 359/2022 a fost modificată prin 6 legi, dintre care prin 3 legi a fost modificat doar art. 10 din Legea prenotată (valoarea de referință). De asemenea, se atenționează asupra modificării propuse în raport cu stabilirea valorii de referință personalului cu funcții de demnitate publică din cadrul Autorității Aeronautice Civile, în contextul în care valoarea de referință aprobată prin Legea bugetului de stat pentru anul 2024 pentru categoria respectivă constituie 2 500 lei.	**11.Se acceptă parțial.** Legea bugetului de stat pentru anul 2024, nr. 418/2023 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2023, nr. 510-513, art.915), se modifică după cum urmează: 1.La articolul 10 alineatul (2): a) la litera b), liniuța a cincea va avea următorul cuprins: „– personalul, cu excepția celui cu funcții de demnitate publică, din cadrul Inspectoratului Național de Probațiune;" b) la litera c): 1.liniuța a treia va avea următorul cuprins: „ – personalul, cu excepția celui cu funcții de demnitate publică, din cadrul Agenției de Intervenție și Plăți pentru Agricultură, al Agenției Naționale pentru Curriculum și Evaluare, al Agenției de administrare a instanțelor judecătorești, al Agenției Resurse Informaționale Juridice, al Inspectoratului de Stat pentru Supravegherea Produselor Nealimentare și Protecția Consumatorilor, al Agenției Achiziții Publice, al Inspectoratului Control Financiar de Stat, al Inspectoratului Social de Stat, al Agenției Naționale Transport Auto, al Agenției Navale, al Agenției Feroviare, al Inspectoratului Național pentru Supraveghere Tehnică și al Inspectoratului de Stat al Muncii;";

		12. Adițional, argumentelor invocate referitor la excluderea din art.X a pct.2, accentuăm că autorul proiectului a efectuat greșit calculul cheltuielilor	2.liniuța a șaptea se exclude; 3. se completează cu o nouă liniuță cu următorul cuprins: „ – personalul, inclusiv cu funcții de demnitate publică, din cadrul Agenției Aeronautice Civile și Agenției pentru Securitate Cibernetică, cu excepția celui încadrat în Direcția răspuns la incidente și crize cibernetice al acestei autorități administrative;"; c) la litera e), liniuța a patra va avea următorul cuprins: „ – personalul cu funcții de demnitate publică din cadrul autorității administrative din subordinea ministerului, cu excepția directorului Serviciului Fiscal de Stat, directorului Serviciului Vamal, directorului Agenției Aeronautice Civile și a directorului Agenției pentru Securitate Cibernetică;". **2.** Se completează cu articolul 12^1 cu următorul cuprins: „Articolul 12^1. – Pentru funcționarii publici care exercită rolul de mentor al stagiarilor, în conformitate cu Legea nr.123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, se stabilește cuantumul indemnizației lunare în mărime de 1250 lei.". **12.Se acceptă.** Suplimentar, comunicăm că nota informativă a fost modificată cu argumentarea financiară.

		necesare în vederea implementării acestei prevederi. Astfel, la compartimentul fundamentarea economico-financiară din nota informativă se indică că costurile aproximative pentru achitarea indemnizației pentru anul 2024 (8 luni de zile) pentru maxim 300 de mentori va constitui 3 840 000 lei/anual. Având în vedere că autorul intenționa ca acest proiect să intre în vigoare la 1 martie 2024, menționăm că perioada de la 1 martie pînă la 31 decembrie 2024 constituie 10 luni, și nu 8 luni. La fel, nu s-a ținut cont că angajatorul urmează să suporte suplimentar și costurile de achitare a contribuțiilor de asigurări sociale de stat, care constituie 29% din suma achitată (adică suplimentar 464 lei lunar per mentor, lunar - 139 200 lei per 300 mentori, pentru 10 luni – 1 392 200 lei). Având în vedere constrângerile bugetare, menționăm că la etapa stabilirii cuantumului indemnizației respective (prin hotărâre de Guvern) Ministerul Finanțelor va opta ca aceasta să nu depășească suma de 1 000 lei lunar. ***La art.XI:*** **13.** la alin.(2), reieșind din durata de timp necesară pentru adoptarea unui proiect de lege, se consideră oportun de a revizui data intrării în vigoare, care este stabilită la 1 martie 2024. **14.** la alin.(3) textul "Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse" urmează a fi exclus. Or, după cum s-a menționat supra, autorului îi scapă ideea că angajatorul va fi dezinteresat în acordarea acestor concedii salariaților, deoarece la expirarea termenului, acesta va avea dreptul să le stingă chiar dacă salariatul nu a efectuat concediul din motive neimputabile (aflarea îndelungată în concediul medical, concediul de îngrijire a copilului, etc.). Pentru a atrage o atenție deosebită asupra celor invocate, propunem efectuarea analizei acestei prevederi prin prisma următorului exemplu: "La data intrării în vigoare a legii o salariată din cadrul unei entități private are 100 de zile de concediu neutilizate și se află în concediul pentru îngrijirea copilului. Cum va putea fi utilizat concediul de odihnă de 100 de zile dacă salariata respectivă, având raporturile de muncă suspendate, nu se va reîncadra în funcția deținută pe perioada cuprinsă de la data intrării în vigoare a acestei legi și pînă la 1 ianuarie 2030 (fiind prelungită suspendarea raporturilor de muncă urmare a	**13.Se acceptă.** Termenul intrării în vigoare a fost modificat cu prelungirea termenului pînă la 15 martie. **14.Se acceptă parțial.** Art.XVI alin. (4) va avea următorul cuprins: (4) Zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 31 decembrie 2029, separat de zilele de concediu de odihnă anual, în baza unui grafic anual elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească zilele de concediu de odihnă

		nașterii altui copil în perioada aflării în concediul de îngrijire a copilului pînă la vârsta de 4 ani)?" Mai mult ca atît, textul respectiv intră în contradicție atât cu Directiva 2003/88/CE, cât și cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (care se opune stingerii concediului după expirarea perioadei de report dacă acesta nu a fost utilizat din vina angajatorului sau din cauza unor motive obiective, care nu depind de voința salariatului (aflarea în concediul medical, etc.). De menționat este că Curtea de Justiție a Uniunii Europene, prin hotărârile pronunțate în 6 noiembrie 2018, în cauzele C-619/16 și C-684/16 S W. Kreuziger/Land Berlin și Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV/Tetsuji Shimizu, a subliniat faptul că "un lucrător nu își poate pierde în mod automat dreptul dobândit la concediu anual plătit pentru că nu a solicitat concediu, în schimb, dacă angajatorul dovedește că lucrătorul s-a abținut în mod deliberat și în deplină cunoștință de cauză să își ia concediul anual plătit după ce i s-a oferit posibilitatea să își exercite în mod efectiv dreptul la acest concediu, dreptul Uniunii nu se opune pierderii acestui drept."	anual acumulate/nefolosite conform graficului elaborat. Zilele concediului de odihnă anual acumulate/nefolosite după expirarea termenului indicat se consideră stinse, cu respectarea prevederilor art.119 alin.(1) din Codul Muncii al Republicii Moldova nr.154/2003.

Secretar general adjunct al Guvernului **Andrei STRAH**