



MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA

MINISTRY OF LABOR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA
 МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ МОЛDOVA

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău
 Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>

Nr. 07/4743 din 24.11.2023

La nr.18-69-11896 din 13.11.2023

Cancelaria de Stat

Prin prezenta, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, a examinat proiectul de hotărâre *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice)* - Număr unic 995/CS/2023 și conform competențelor funcționale, comunică următoarele.

Referitor la Art. I. – art. 118 din Codul muncii al RM nr. 154/2003:

- se propune substituirea cuvântului „angajat” cu cuvântul „salariat” în vederea coroborării cu textul Codului muncii;
- 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. (4¹).”

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:

- dezvoltarea și monitorizarea capabilității angajatorilor de a întreprinde măsuri suficiente pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic

în corespundere cu obligația 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 tranziție pentru reducerea graduală și folosirea integrală a zilelor de concediu acumulate în cadrul entităților publice. *În speță, 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 proporțional 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 Organizației Internaționale a Muncii la subiect;

b) responsabilizarea salariatului pentru a utiliza zilele de concediu de odihnă neutilizate în anul de referință/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 modalității de calcul a indemnizației de concediu și anume, *pentru zilele de concediu de odihnă anual acumulate din anii precedenți*, 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 inflației, prin operarea modificărilor respective în Codul muncii și Hotărârea de Guvern 426/2004 privind aprobarea Modulului 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 indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă." De asemenea, potrivit Hotărârii Guvernului 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 salariații care au lucrat la întreprinderea respectivă mai puțin de 3 luni perioada de decontare se stabilește reieșind din timpul efectiv lucrat;

e) reglementarea achitării eșalonate a indemnizațiilor de concediu, la încetarea raporturilor de muncă, pentru zilele de concediu de odihnă anual acumulate din anii precedenți, prin plata acestora în tranșe (determinate proporțional numărului de zile acumulate) pentru o perioadă de pînă la 12-24 luni. Norma se va aplica în cazul entităților publice în vederea omiterii presiunii financiare asupra bugetului acestora. Concomitent, va asigura pe măsură garanțiile aferente compensării financiare a salariatului pentru concediul nefolosit și 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 salariaților la care valoarea de referință a salariului înregistrează un nivel înalt) cu cel privat (cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice), cu menținerea facilităților de acordare a zilelor suplimentare de concediu în funcție de vechimea în serviciul public (de la 3 la 15 zile suplimentare). Raționalizarea numărului de zile de concediu anual va descuraja acumularea acestora și va reduce costurile aferente, inclusiv în corespundere cu baza de calcul a indemnizației de concediu revizuită.

Subsidiar, este important a releva, inclusiv:

- prevederile art.3 alin.3) din Convenția 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 și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (transpusă parțial), care dispun 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.

Referitor la Art. II.:

- la pct. 17, se propune completarea art. 25 alin. (2¹) cu următorul text: „, , cu condiția că domeniul/domeniile de activitate ale societății comerciale nu sunt în legătură direct sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public, potrivit fișei postului.”, în scopul dezvoltării cadrului normativ pe dimensiunea incompatibilității exercitării funcției publice;

Adițional, se propun următoarele modificări la Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public:

a) 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;

b) la art. 43 alin. (1) se propune completarea aliniatului 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;

c) la art. 65 alin. (4) se propune substituirea textului „îngrijirea copilului până la vârsta 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.

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%”;

b) 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”.

Secretar de stat

Digitally signed by Ajder Corina
Date: 2023.11.27 15:03:00 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Corina AJDER



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 25 /4484 din 27.11. 2023

La nr. 18-69-11896 din 13 noiembrie 2023

Cancelaria de Stat

Ministerul Sănătății a examinat proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (nr. unic 995/CS/2023) și comunică:

Unele prevederi ale proiectului sunt ambigui, care ulterior vor genera dificultăți la implementarea acestora, astfel intervenim cu următoarele obiecții și propuneri:

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 demisia 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.

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) 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 activitatea profesională nu este necesară și proporțională cu scopul legitim urmărit.

3) 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 ocuparea funcției publice prin concurs, aprobat prin anexa nr. 1 a Hotărârii Guvernului nr.201/2009, la capitolul: „V. Constituirea și componența comisiilor de concurs”;

- aceiași obiecției și la alin. (4²);

-propunerile la alin.(4³), dublează prevederile pct.45¹din Regulamentul cu privire la ocuparea funcției publice prin concurs.

4) La art.31 lit.a¹), nu este claritate în ce cazuri i se poate de prelungit perioada de probă.

5) După art.31, propunem introducerea unui nou art.31¹ referitor la perioada de probă în cadrul autorității, atunci când funcționarul public deține statutul de funcționar 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 angajați în domeniu, întrucât diferă domenii de activitate ale autorităților.

6) 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, această 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) 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) 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) La art.47, obiecții de ordin gramatical, de completat cu cuvântul:„se”, respectiv:„i se păstrează”.

10) 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) La art.64, lit.d¹) se contrazice cu prevederile lit.d) al aceluiași articol, astfel propunem revizuirea acestuia.

Ministru

Digitally signed by Nemerenco Ala
Date: 2023.11.29 12:49:39 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ala NEMERENCO

Ex. Victoria Olaru
Tel.022/262163

str. Vasile Alecsandri 2, MD-2009, mun. Chișinău
Tel. +373 22 268 818; e-mail: secretariat@ms.gov.md
www.ms.gov.md



APARATUL PREȘEDINTELUI REPUBLICII MOLDOVA

Bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, nr. 154, MD-2073 Chișinău
www.presedinte.md

28 noiembrie 2023

Nr.2/2-06-1456

Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

Cu referire la demersul privind solicitarea de avizare a proiectului hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (*privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice*), **număr unic 995/CS/2023**, instituția prezidențială avizează pozitiv din punct de vedere conceptual proiectul, cu următoarele obiecții și propuneri de îmbunătățire a acestuia.

La **art. I**, proiectul legii nu stabilește un mecanism clar în baza căruia vor fi calculate zilele concediului de odihnă anual nefolosite și 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 temeuri clare referitoare la motivele imputabile salariatului. Or, în lipsa acestora, norma este una deficitară și lasă la latitudinea angajatorului stabilirea motivelor respective, fapt care poate duce la abuzuri din partea acestuia precum și la tratamente juridice diferențiate în raport cu alți salariați.

La **art. II**:

- **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.

- **pct. 24 lit. a)**, prin care se completează art. 35 alin. (3) din Legea nr. 158/2008 și care etapează 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 întâi de funcționarul public de conducere de nivel superior.

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*.

Cu respect,

Digitally signed by Tonu Eilia
Date: 2023.11.28 16:44:24 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Lilia TONU,
Secretar general adjunct



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CHIŞINĂU

nr. 2-05/1-2715 din 29.11.2023

la nr. _____ din _____

Cancelaria de Stat

Republica Moldova, MD-2012
mun. Chişinău, Piaţa Marii Adunări Naţionale, 1
e-mail: cancelaria@gov.md
rada.ciurea@gov.md

Drept urmare a examinării proiectului de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcţiei publice), Primăria municipiului Chişinău vă prezintă propuneri în acest sens.

Astfel, considerăm că operarea de modificări privind actualizarea cadrului normativ aferent funcţiei publice va genera o imixtiune în activitatea autorităţilor publice locale, or art. 7 din Legea nr. 436/2006 privind administraţia publică locală prevede expres că „În realizarea competenţelor lor, autorităţile administraţiei publice locale dispun de autonomie, consfinţită şi garantată prin Constituţia Republicii Moldova, Carta Europeană a Autonomiei Locale şi prin alte tratate la care Republica Moldova este parte”. Totodată, Carta Europeană a Autonomiei Locale statuează la art. 3 că „Prin autonomie locală se înţelege dreptul şi capacitatea efectivă ale autorităţilor administraţiei publice locale de a soluţiona şi de a gestiona, în cadrul legii, în nume propriu şi în interesul populaţiei locale, o parte importantă a treburilor publice”.

Art. II – Legea nr. 158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public.

Pct. 19 – În raport cu completarea art. 28 alin. (1) cu lit. g) care prevede ocuparea funcţiei publice prin redistribuirea funcţionarilor publici din corpul de rezervă se recomandă a fi prevăzută modalitatea de organizare/desfăşurare întru asigurarea corectitudinii, clarităţii şi eficienţei modalităţii de ocupare nominalizată.

Pct. 23 – În context, menţionăm că pct. 22 din Regulamentul – cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanţă personalului din unităţile bugetare, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar stabileşte că „Personalul care nu a fost sancţionat disciplinar, dar care la evaluarea performanţelor trimestriale/semestriale a obţinut calificativele „nesatisfăcător” sau „satisfăcător” nu beneficiază de spor pentru performanţă pentru perioada respectivă”.

Prin completarea alin. (5) la art. 34 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public 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”, se deduce că 25% din funcționarii publici vor fi evaluați cu unul din calificativele de evaluare „satisfăcător” și „nesatisfăcător” și nu vor beneficia de spor pentru performanță pentru perioada respectivă, totodată va afecta dezvoltarea carierei funcționarilor publici (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 autorității publice. Trebuie admis faptul că nevoile autorității publice vor fi acoperite numai dacă nevoile individuale sunt satisfăcute.

La fel, se atestă incertitudini 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 de evaluare „bine” și „foarte bine” în condițiile în care corespunzător pct. 4 al Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, 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 „Evaluarea 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 deficiențele și nerealizările din activitatea celui evaluat; b) cooperare și comunicare continuă – asigurarea unui mediu cooperant și menținerea unor relații de comunicare deschisă și permanentă între toți factorii implicați în procesul de evaluare; c) respectare a demnității – asigurarea unui mediu în care este respectată demnitatea fiecărui funcționar public și a unui climat liber de orice manifestare și formă de hărțuire, exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare”.

Astfel, subliniem că instituirea indicelui sus-enunțat împiedică asigurarea unei evaluări obiective și corespunzătoare a performanțelor funcționarilor publici, or în conformitate cu modificările sugerate se accentuează vădit relevanța unor alte criterii 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 modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) alin. (5) al art. 34 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

Pct. 40 – Specificăm despre necesitatea completării art. 2 al Legii supuse examinării cu noțiunea „corpul de rezervă a funcționarilor publici”, fapt determinat de completarea legii cu art. 65¹.

Se atestă reglementarea 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 aplicabilității.

Pct. 40 – Analizând textual 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 care 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.

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 de politici publice locale (documente de strategie, concepte, programe, planuri), elaborează și avizează acte normative (decizii și dispoziții cu caracter normativ, regulamente ș.a.) în corespundere cu Legea 100/2017 cu privire la actele normative, activități care implică pregătire, 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, Secțiunea I „Autoritățile administrației publice locale de nivelul al doilea și cele ale municipiului Bălți”, compartimentul 2. „Funcții publice de execuție” de a completa cu funcțiile de „consultant”, „consultant superior” și „consultant principal”.

Art. VII – Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public.

Cu referire la **art. 3** din Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, subliniem faptul că autoritățile publice locale nu se regăsesc în sfera de aplicare a legii citate, care reglementează desfășurarea stagiilor plătite în serviciul public. Astfel, se accentuează și mai mult abordarea discriminatorie și inechitabilă în raport cu administrația publică locală, aceasta fiind lipsită de o pârghie importantă de recrutare a personalului, extrem de stringentă și 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 următorul cuprins „autorităților administrației publice locale”.


VICEPRIMAR
Olga URSU



Parlamentul
Republicii Moldova

DGJ-13 nr. 610
24 noiembrie 2023

Secretariatul Parlamentului Republicii Moldova

Direcția generală juridică

Cancelariei de Stat

AVIZ

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (nr. 2923 din 14.11.2023)

Direcția generală juridică a examinat proiectul de lege nominalizat în titlu, prin prisma cerințelor Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative, și menționează următoarele considerente.

I. Aspecte de ordin general și procedural

1. Proiectul de lege a fost înaintat spre examinare prealabil Secretariatului Parlamentului de către Cancelaria de Stat a Republicii Moldova prin scrisoarea nr.18-69-11896 din 13 noiembrie 2023, pentru emiterea avizului consultativ.

2. Proiectul de lege prevede modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, anexei Legii nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Legii bugetului de stat pentru anul 2023 nr.359/2022, Legii nr.123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public.

3. Scopul proiectului constă în eliminarea carențelor atestate pe parcursul aplicării legislației referitoare la funcția publică și statutul funcționarului public. Astfel, proiectul de lege conturează rolul Cancelariei de Stat în domeniul managementului funcției publice, stabilește noi cerințe pentru ocuparea funcției publice de conducere de nivel superior, determină limitele autorității publice în cazul evaluării funcționarilor publici, stabilește interdicții la angajare în serviciul public a funcționarilor publici destituiți din funcție publică, precum și instituie un mecanism de descurajare a acumulării concediilor de odihnă anuale nefolosite.

II. Obiecții de conținut

4. Art. II prevede modificarea Legii nr. 158/2008 cu privire

la funcția publică și statutul funcționarului public

1) La **pct.3** se propune completarea alin.(2) din art.4 cu textul „*ai Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării 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 spălării 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 activează în cadrul Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor sunt similare celor aplicate funcționarilor publici din autoritățile 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 prevăzute la literele a) - d) din alineatul vizat, persoana trebuie să 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 numire în funcție publică de conducere de nivel superior*.

Menționăm că, deși **pct. 5 al Art. VIII** din proiect stabilește că prevederea vizată se va pune în aplicare începând cu 1 iunie 2025, în norma de completare trebuie să se 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. O altă modalitate ar fi ca pentru Programul dat ar fi relevant a se elabora în acest sens un curs specializat de către Institutul de Administrație Publică, care este subdiviziunea structurală din cadrul Universității de Stat din Moldova implicată 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, însă acesta a fost eliberat de o autoritate din străinătate - acesta va fi sau nu va fi recunoscut, luându-se în considerație și faptul că 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 comparație notăm că un asemenea Program se cuprinde în curriculumul Institutului Național de Administrație din România, care este structurat în 9 module.

3) La **pct. 7** se propune o nouă redacție 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, evocăm 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 ireproșabilă” de la art. 43 alin.(2) lit. e) din Codul serviciilor media audiovizuale nr. 174/2018.

4) **Pct. 11** prevede completarea alin.(2) din art.12 cu o nouă propoziție care cuprinde enumerarea sarcinilor/funțiilor de bază ale subdiviziunii resurse umane. În acest sens, recomandăm ca art.12 din Lege să fie completat cu alin.(2¹) pentru a conferi plenitudine sarcinilor/funțiilor de bază ale subdiviziunii resurse umane prevăzute la pct.11, precum și pentru a facilita ulterior trimiterea la acestea. Totodată, recomandăm ca pct. 1) și 2) să fie revizuite prin prisma clarității și accesibilității normei. Spre exemplu, nu este destul de clar ce presupune/semnifică în procesul administrării personalului „organizarea” și „desfășurarea”.

5) **Pct. 18** prevede la art.27 alin.(1) lit. g), în referința 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 „nesatisfăcător” 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 că nu a realizat un obiectiv în domeniul „X” (la o anumită etapa și în anumite condiții) nu atrage după 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 că 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 în cazurile expres prevăzute în Partea specială 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 înăspri îngrădirea funcționarului public de a se angaja în următorii 5 ani de la destituirea din funcție, 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, menționăm că art. 54 alin.(2) din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici din România, printre condițiile de recrutare a funcționarilor publici a prevăzut că într-o funcție publică poate fi recrutată persoana care „nu a fost 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 Ordonanța de urgență nr. 57/2019.

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 a funcțiilor publice, prin prisma aplicabilității acestui proces în practică. Considerăm că este imposibil de planificat un număr 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 boală ș.a.

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 funcționarii publici sunt evaluați cu unul din calificativele de evaluare „bine” și „foarte bine”, considerăm că vine în contradicție cu principiile fundamentale ale serviciului public, statuate la art.5 din Legea nr.158/2008, precum și cu principiul obiectivității, prevăzut la pct. 4 din Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009. Astfel, pe lângă faptul că este oarecum îngrădit dreptul funcționarului public la o evaluare obiectivă, după merit, (se poate întâmpla 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 realizării obiectivelor unei autorități 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, în situația când 25% dintre funcționarii publici vor fi evaluați din start „satisfăcător” sau „nesatisfăcător”, indiferent de *rezultatul real* al evaluării performanțelor profesionale, o astfel de modificare a normei legale, încalcă principiul nediscriminării, echității și coerenței, în sensul asigurării tratamentului egal și al remunerării egale pentru muncă de valoare egală, prevăzut în art. 3, alin.(1), lit.b) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Mai mult, acest proces devine unul „hazliu” pentru autoritățile publice locale de nivelul întâi, unde în majoritatea cazurilor activează câte 4-5 funcționari publici.*

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 evaluează performanțele profesionale ale funcționarilor publici. În acest context, semnalăm că această 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 funcții 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 Institutul de Administrație 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

de dată, nu este clar dacă noțiunea de „entitate publică” se referă la Institutul de Administrație Publică sau urmează să fie creată o entitate separată, după modelul român.

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 către un „funcționar public de conducere” (a se vedea modificările 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 inclusă 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.

11) **Pct. 34**, la lit. c) se propune completarea alin.(2) al art. 54 din Lege în sensul *anexării 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 prevăzute la **lit. 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.

12) **Pct.36**, la art.60 propunem a se stabili un termen de minim 6 luni, după care conducătorul autorității publice va putea dispune restabilirea funcționarului public în funcția anterior deținută.

13) La **pct.37**, ce vizează modificarea alin. (4) din art.63, necesitatea substituirii cuvintelor *„poate fi”* din textul propus modificării. Oferirea discreției pentru conducătorul autorității publice *„de a propune”* sau *„de a nu propune”* o funcție vacantă funcționarului public vizat de situațiile prevăzute la art.63 alin.(1) lit.c) și d) este un factor de risc major pentru asigurarea stabilității în funcția publică și oferă angajatorului un instrument de răfuială 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, transparenței, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității și loialității”*, iar autoritatea publică dispune de suficiente instrumente pentru a supraveghea activitatea funcționarului public cum ar fi: evaluarea performanțelor, răspunderea disciplinară, declararea averii și intereselor personale ș.a. Se propune substituirea cuvintelor *„poate fi”* cu cuvântul *„este”*.

14) **Pct. 40**, dispoziția acestui punct se va prezenta în următoarea redacție:

"40. *Legea se completează cu articolul 65¹ cu următorul cuprins:*", în continuare după text.

La alin. (1) din art. 65¹ propunem ca în corpul de rezervă al funcționarilor publici să fie încadrați 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 regăsește funcția ocupată de funcționarul public respectiv, sau

- ca urmare a admiterii cererii de restabilire în 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). În același context, putem distinge și un aspect de discriminare a funcționarilor vizați în raport cu stagiarii prin modificarea propusă la art.13 din Legea nr.123/2023 (a se vedea Art. VII, pct.2 din proiect).

15) La **pct. 41** este prevăzut că 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 modificările la Legea nr. 158/2008 sunt aplicabile și funcționarilor publici din cadrul Curții de Conturi, prin urmare o referință suplimentară nu este necesară.

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.

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 următor trebuie să fie prevăzut în mod expres că cel puțin 2% din fondul de salarizare este îndreptat pentru finanțarea programelor/activităților de formare și dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici, întrucât acest

fapt este prevăzut la Art. II pct. 26 cu referire la modificarea art. 37 alin.(3) lit. e) din Legea nr. 158/2008.

18) La Art. VII din proiect se propune modificarea art. 6 din Legea nr.123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, în sensul acordării dreptului mentorului la o indemnizație lunară, neimpozabilă, plătită 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 nr.158/2008, este relativ mai mare, deoarece funcționarii publici debutanți sunt mult mai interesați în a se dezvolta personal și să acumuleze cât 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.

În concluzie, relevăm că la definitivarea proiectului urmează a se ține cont de recomandările propuse în prezentul aviz.



Ion CREANGĂ,
Șef Direcție generală

Ex.: Olga Barbălată,
tel. 820-183



SERVICIUL PREVENIREA ȘI COMBATEREA SPĂLĂRII BANILOR



MD-2005, mun. Chișinău, str. Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni, 26, Tel. (+373) 21-21-20, www.spsb.gov.md office@spcsb.gov.md

Nr. 01/2-30-1826 din 30 noiembrie 2023

CANCELARIA DE STAT

E-mail: cancelaria@gov.md

La nr. 18-69-11896 din 13.11.2023 cu privire la solicitarea avizării proiectului Hotărârii de Guvern *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023), autor-Cancelaria de Stat, Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor în limita competențelor funcționale deținute, intervine cu următoarele propuneri asupra proiectului înaintat spre examinare.*

Cu privire la completarea art. 118 din Codul muncii al Republicii Moldova cu alin. (4¹) 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 concediu 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 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 quantumul minim garantat al salariului în sectorul real și a Hotărârii Guvernului nr. 550/2014 privind stabilirea quantumului salariului minim pe țară (quantumul 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 quantumul 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 quantumului salariului minim sunt insuficiente pentru necesitățile de bază ale 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. (4¹) de la art. 118 din Codul muncii în următoarea redacție:

„(4¹) 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.”

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 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.

Cu stimă,

Daniel-Marius STAICU,
Director

Digitally signed by Staicu Daniel-Marius
Date: 2023.11.30 19:18:48 KST
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova





Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova
Inspectoratul General al Poliției



MD 2001, mun. Chișinău, str. Tiraspol 11/1, tel. (373-22) 868-112, (373-22) 868-124, fax. (373-22) 868-114, e-mail: igp@igp.gov.md, www.politia.md, c/f 1013601000495, Ministerul Finanțelor, Trezoreria de Stat

Nr. 34/3- 4316 din 20.11.2023

La nr. 18-69-11896 din 13.11.2023

La nr. 42/16784 din 17.11.2023

Cancelaria de Stat

**Copie: Direcția management și politici
de resurse umane a Ministerului
Afacerilor Interne**

Cu referire la proiectul hotărârii de Guvern cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice), (număr unic 995/CS/2023), Inspectoratul General al Poliției prezintă avizul în baza obiecțiilor și recomandărilor ce succed.

- (1) Cu referire la propunerea de completare a art.118 din Codul muncii cu alin.(4¹), 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.
- (2) 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.(4¹) 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.
- (3) 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 legislațiile și practicile naționale.” Curtea de Justiție a Uniunii Europene în hotărârea BECTU din 2001 și, 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 importanță de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar de directivă.

- (4) De asemenea, instanța comunitară a subliniat că Directiva 2003/88 nu permite statelor membre să excludă nașterea unui drept acordat în mod expres tuturor lucrătorilor, mai ales că reglementarea comunitară nu face nicio distincție între lucrătorii care, în perioada de referință, 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.
- (5) Concluzia Curții de Justiție a fost că art.7 alin.(1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că, în ceea ce-i privește pe lucrătorii aflați în dificultate de a beneficia de concediu de odihnă, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediu anual plătit conferit de această directivă tuturor lucrătorilor de obligația de a fi lucrat efectiv în perioada de referință stabilită de statul menționat.
- (6) Deoarece, în temeiul art.267 din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene, Curtea de Justiție este competentă să se pronunțe cu titlu preliminar cu privire la interpretarea actelor instituțiilor Uniunii, interpretarea dată de Curte a art.7 alin.(1) din Directiva 2003/88 este obligatorie pentru statele membre, inclusiv pentru instanțele judecătorești care aplică normele naționale de transpunere a dispozițiilor comunitare la litigiile pe care le soluționează.
- (7) Rezultă că dispoziția art.118 alin.(4¹) 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 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.
- (8) Autorul proiectului va reține că dreptul la concediul anual de odihnă al salariatului constituie – *potrivit jurisprudenței Curții de Justiție* – un principiu al dreptului social european și că acest drept își găsește temeiul într-o normă comunitară pe care statul nu o poate anula (cum, de altfel, dispozițiile din Codul muncii nu îi sunt contrare).

- (9) Proeminența redacției art.118 alin.(4¹) 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 și bunăstarea, lui și familiei lui, cuprinzând hrana, îmbrăcăminte, locuința, îngrijirea medicală, precum și 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.
- (10) 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.
- (11) 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.
- (12) 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 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 naționale cu legislația Uniunii Europene; (d) principalele prevederi ale proiectului și 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 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.

- (13) Se propune excluderea lit.b) de la pct.23 al art.II din proiectul legii pentru modificarea unor acte normative, din considerentul că, evaluarea performanțelor se realizează urmare a rezultatelor obținute în perioada evaluată. Propunerea de completare 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.
- (14) 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 03.03.2016, Înalta Curte a stabilit că, legea nu trebuie să lase la libera opțiune a angajatorului sau a autorității publice decizia de a suspenda sau nu unilateral raporturile de serviciu fără a fi stabilite **condiții, modalități și criterii clare și precise** (*a se vedea mutatis mutandis hotărârea CEDO Milojević și alții v. Serbia din 30 ianuarie 2016*). În redacția actuală, Legea lasă la libera opțiune a angajatorului stabilirea condițiilor, criteriilor, inclusiv valoarea ajutorului material, ceea ce ulterior poate fi declarată neconstituțional prevederea respectivă, inclusiv constatarea faptului de discriminare directă a persoanelor fie aflate în situații similare prin acordarea ajutorului material în mărimi diferite, fie prin refuzul de a acorda ajutorul material.
- (15) Se propune revizuirea pct.36 al art.II din proiectul legii pentru modificarea unor acte normative, din considerentul că, în redacția actuală aplicarea sancțiunii disciplinare de „retrogradarea în funcție” nu-și va atinge scopul, deoarece conducătorul poate restabili angajatul în ziua imediat următoare aplicării sancțiunii disciplinare. Astfel se propune, ca art. 60 să fie completat cu alin. (2¹) cu următorul cuprins:
„ 2¹. Funcționarul public căruia i s-a aplicat sancțiune disciplinară prevăzută la art. 58 lit. h poate fi promovat în funcție potrivit dispozițiilor prezentei legi, dar nu mai devreme de 6 luni de la aplicarea sancțiunii disciplinare”.
- (16) Se propune, ca la lit.a) a pct. 37 al art.II să fie exclus textul „la decizia conducătorului autorității publice,” considerăm inutilă expunerea în redacție nouă a art.63 alin.(4) din Legea nr.158/2008 prin includerea sintagmei „la decizia conducătorului autorității 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 (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia)” drept urmare potrivit prevederilor generale, angajatorul este obligat să propună un alt loc de muncă.

- (17) 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.
- (18) 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.

Șef,
chestor

Digitally signed by Cernăuțeanu Viorel
Date: 2023.11.21 14:04:11 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Viorel CERNĂUȚEANU



Ministerul Energiei
al Republicii Moldova

Nr. 10-2016 din 28 noiembrie 2023
La nr. 18-69-11896 din 13 noiembrie 2023

Cancelaria de Stat
e-mail: cancelaria@gov.md

Cu referire la proiectul *Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)*, autor – Cancelaria de Stat, în limita competențelor funcționale, comunicăm următoarele.

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.

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.

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 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 aceeași 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

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.

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*”.

5. La pct. 22 din proiect, referitor la modificările propuse la **art. 31 alin. (1¹)** propunem de a completa în continuare norma cu următorul conținut „[...]și 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.*”

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 postului, și nu au restanțe la promovarea actelor normative, spre final unul din ei urmează să primească calificativul de „satisfăcător”. Ar fi oportun de explicat cum se efectuează

selecția prin prisma conceptului de „recrutare a funcționarilor publici ce se bazează pe merit și egalitate de tratament în toate fazele sale”, în contextul în care toți 4 funcționari 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 condițiilor și categoriilor persoanelor care pot beneficia de ajutorul dat. În același context, recomandăm autorului proiectului stabilirea concretă a cuantumului sau marjei variabile sau fixe a ajutorului de care vor beneficia salariații.

8. La pct. 36 din proiect, propunem păstrarea actualei redacții a art. 60, fără completarea cu alin. (2¹) pentru a oferi claritate și a păstra valoarea sancțiunii disciplinare de retrogradare în funcție, care vizează săvârșirea de către funcționarul public a unei abateri disciplinare care a avut consecințe cu caracter mai grav. Astfel, ca urmare a desfășurării anchetei de serviciu, examinării tuturor circumstanțelor și explicațiilor se individualizează sancțiunea disciplinară aplicabilă, care trebuie să fie corespunzătoare, relevantă și în concordanță cu abaterea disciplinară săvârșită.

Prin urmare aprobarea normei propuse, creează situație de incertitudine privind dreptul discreționar al conducătorului autorității de a restabili sau nu în funcția anterior deținută persoana vizată. La fel ca și decizia de retrogradare în funcție, cea de restabilire necesită a fi documentată și argumentată. Lipsa argumentelor privind restabilirea în funcția deținută anterior, reduce valoarea sancțiunii, creând un caracter formal al sancțiunii disciplinare date.

Ministrul Energiei

Digitally signed by Parlicov Victor
Date: 2023.11.28 11:32:48 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Victor PARLICOV

Ex. Dorel Cojocari, tel.: (022) 250-346



MINISTERUL APĂRĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA

șos. Hîncești, 84, MD-2021, mun. Chișinău
Tel.: +373 22 25-20-70; Fax: +373 2225-22-93
e-mail: cancelariama@army.gov.md; web: www.army.md

Nr. 11/166 din 27.11.2023

La nr. 18-69-11896 din 13 noiembrie 2023

Cancelaria de Stat

Ministerul Apărării a examinat proiectul de hotărâre de Guvern *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)* și comunică susținerea de principiu a proiectului.

Concomitent, în scopul îmbunătățirii proiectului de lege, Ministerul Apărării prezintă, anexat, următoarele obiecții și propuneri.

Anexă – 4 file.

Secretar general al ministerului

Digitally signed by Cutie Igor
Date: 2023.11.27 13:54:55 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Igor CUTIE

Ex: V. Butnaru, tel.: 022 252166
e-mail: vitalie.butnaru@army.md

**Obiecțiile și propunerile Ministerului Apărării la proiectul
de lege pentru modificarea unor acte normative (privind
actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice)**

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”.

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”.

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. a¹) 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. a¹) 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”.**

6. La pct. 23 din proiect, la art. 34 lit.b) alin. (5) completarea cu propoziția **„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.”**, este în contradicție cu justificarea depunerii cererii de înregistrare care urmărește scopul **”sporirea atractivității funcției publice și atragerii în serviciul public a celor mai performanți specialiști, dezvoltare a sistemului de accesare și evoluție în carieră a funcționarilor publici”** și nu susținem modalitatea distribuirii forțate a calificativelor.

Se propune examinarea suplimentară a oportunității și necesității introducerii principiului **distribuirii forțate**, în sensul evaluării la nivel de autoritate publică, pentru fiecare perioadă evaluată, a cel mult 75% din funcționari publici cu unul din calificativele de evaluare „bine” și „foarte bine”. Introducerea distribuirii forțate, menționate supra, prevede ad-hoc evaluarea a 25% (o pătrime) din funcționarii publici cu calificativele **”satisfăcător” și ”nesatisfăcător”**. Indiferent de situația reală și de faptul, dacă funcționarii publici ai autorității vor tinde să atingă rezultate optime la toate nivelurile, oricum distribuirea forțată va impune evaluarea a 25% din funcționari cu calificativul cel puțin **”satisfăcător”**. Or, în așa situație, nu putem conta pe o evaluare obiectivă, motivatoare și echitabilă, fiind pus în evidență factorul uman bazat pe subiectivism. În același timp, stabilirea calificativului **”satisfăcător” și ”nesatisfăcător”**, atrage consecințe ca: *imposibilitatea promovării în funcția publică; imposibilitatea conferirii unui grad de calificare superior; neachitarea sporului pentru performanță; neachitarea premiilor unice, etc.*, măsuri care sunt doar în detrimentul funcției publice, fapt ce poate crea inclusiv premise de apariție a litigiilor în instanțele de judecată sau în Consiliul pentru egalitate.

Reieșind din cele expuse, în scopul asigurării unei evaluări motivatoare, obiective, transparente și echitabile, menținerii unui sistem competitiv în cadrul autorității publice, necesară selectării celor mai calificați funcționari publici și pentru a identifica clasa superioară a masei funcționarilor publici evaluați, 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 și 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. (4³) la scopul normei în fapt.

8. La pct. 36 din proiect, art. 60, la alin. (2¹) 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.

9. La pct.40 din proiect, textul „un alineat nou 65¹” a se substitui cu textul „un articol nou 65¹”.

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;
- 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.

II. 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 ”.

III. 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.

IV. La Art. VIII din proiect.

1. 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.

2. 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.

V. 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.



MINISTERUL AFACERILOR EXTERNE ȘI INTEGRĂRII EUROPENE
AL REPUBLICII MOLDOVA

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS AND EUROPEAN INTEGRATION
OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

Str. 31 August 1989 80, MD-2012 Chișinău • Tel: (373 22) 578205 • Fax: (373 22) 232302 • <http://www.mfa.gov.md>

Nr. DI/3/041-13646 din 28 noiembrie 2023

La nr. 18-69-11896 din 13 noiembrie 2023

Cancelaria de Stat

Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene a examinat *proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)* și, în limita competențelor funcționale, comunică următoarele.

1) La Art. I din proiectul de lege:

- Se propune eliminarea din noua redacție a art. 118 alin. 4¹ 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. 113¹ 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;
- 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 Regulamentul-cadru aprobat de Guvern (mai mult ca atât, pct. 8 al Regulamentului-cadru al subdiviziunii resurse umane din autoritatea publică din Anexa nr.9 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 conține deja în mare parte modificările propuse);
- 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;

- 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;
- La pct. 40 care prevede completarea Legii nr. 158/2008 cu art. 65¹, 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.

Digitally signed by Mițu Mihail
Date: 2023.11.30 17:58:41 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Mihai MÎȚU
Secretar General

Red.: Badia Lidia
tel.: (022) 578 258
Red.: Bobeică Cornel
tel.: (022) 578 307



Nr.42/5380 din „27” noiembrie 2023

La nr. 18-69-11896 din „13” noiembrie 2023

Cancelaria de Stat

Ministerul Afacerilor Interne a examinat proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) și în limitele competenței funcționale comunică următoarele.

1. Potrivit art. I din proiectul de referință se propune completarea art. 118 din Codul muncii cu alin. (4¹) cu următorul cuprins:

„(4¹) 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 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 concediu 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 naționale cu legislația Uniunii Europene; (d) principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi; (e) fundamentarea economico-financiară.

Astfel, lipsa argumentelor privind acțiunea legii în timp referitor la restanțele la concediu acumulate de către angajat (la caz funcționarii publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne), până la intrarea în vigoare a termenului de 2 ani prevăzuți 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 susține propunerile la art. I din proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative, în condițiile în care acesta contravine Constituției Republicii Moldova și tratatelor internaționale incidente speței, la care Republica Moldova este parte.

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.

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 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-și 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

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, reieșind 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.

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 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.

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.

Secretar de stat

Daniella MISAIL-NICHITIN

Digitally signed by Misail-Nichitin Daniella
Date: 2023.11.27 17:31:33 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova





MD-2004 Chișinău, 162 Ștefan cel Mare și Sfint, Blvd.
Tel. 20 45 12; Fax 22 07 48, cancelaria@maia.gov.md; www.maia.gov.md

Nr. 2023PLP-3743

La nr _____ din _____

Cancelaria de Stat

În contextul examinării proiectului hotărârii 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:

La proiectul de Lege:

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*, constând în însăși efectuarea concediului, în folosirea timpului liber; b) *patrimonială*, care constă în dreptul la indemnizația de concediu. Având 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, prin reglementarea prescrierii dreptului la indemnizația de concediu, fără a-i afecta salariatului dreptul său la concediul de odihnă.

Art. II (Legea nr. 158/2008):

pct. 40, intenția de completare cu articolul 65¹, 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) Propuneri care poartă caracter de recomandare:

Art. II:

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.

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.

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.

**Viceprim-ministru,
Ministrul agriculturii și
industrii alimentare**

Vladimir BOLEA

Digitally signed by Bolea Vladimir
Date: 2023.12.06 13:00:19 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ex.: Dogotari Vasilii
Tel.: 0(22) 204525



Nr. 05-09/3204 din 27.11.2023

La nr. 18-69-11896 din 13.11.2023

Cancelaria de Stat

Ministerul Culturii a examinat proiectul de hotărâre *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)*, și, în limitele competențelor funcționale, comunică următoarele propuneri.

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.*”;

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 a accede 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**.

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.*”;

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 și 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, **toți 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: [...] 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 e¹) cu următorul conținut:
„lit. e¹) 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”;

¹ Ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 484/2001 pentru ratificarea parțială a Cartei sociale europene revizuite.

6) La pct. 33, la art. 50, textul „alin. (41)” se va substitui cu textul alin. (4¹);

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, stagiului, 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).

Cu privire la art. VII din proiectul de lege

Se va include următoarea prevedere: Art. 5 se va completa cu alin. (3¹) cu următorul cuprins:

„(3¹) Au dreptul la aplicarea programelor de stagii studenții ultimului an de studii din instituțiile de învățământ superior, indiferent de forma de proprietate 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

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.

Secretar general

Digitally signed by Varzari Ana
Date: 2023.11.27 16:28:20 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ana VARZARI

Ex.: Tatiana Bordiniuc
Tel.: 022 823 802

Maria Feraru
Tel.: 022 823 808

Gheorghe Rusu
Tel.: 022 823 817



Nr. 15-3687 din 27 noiembrie 2023

La nr. 18-69-11896 din 13 noiembrie 2023

Cancelaria de Stat

Cu referire la proiectul de hotărâre *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)*, în limita competențelor funcționale, comunicăm următoarele.

Potrivit autorului, proiectul prevede reformarea sistemului de management al funcției publice și funcționarilor publici, având ca scop soluționarea provocărilor identificate în procesul de implementare a cadrului normativ aferent funcției publice, precum și sporirea atractivității funcției publice și atragerii în serviciul public a celor mai performanți specialiști.

Sub aspect *conceptual*, menționăm 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 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 procesul de fundamentare a proiectelor de acte normative, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.23/2019, stabilește că proiectele de acte normative care conțin reglementări cu impact asupra bugetului public național sau a unor componente din cadrul acestuia sunt însoțite de analiza de impact.

Totodată, conform pct.11 sbp.2¹) lit.b) din Metodologia prenotată până la înregistrarea proiectului de act normativ 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.

Astfel, reieșind din faptul că implementarea prevederilor proiectului implică cheltuieli substanțiale din contul bugetului de stat, considerăm necesară completarea dosarului de însoțire al proiectului conform cerințelor invocate supra.

La proiect

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.

La art.II

Noțiunea de „funcționar public” este redată de două ori, astfel se vor efectua ajustările corespunzătoare.

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.

La **pct.14**, modificarea art.19¹ - ținând cont de faptul că, prevederea actuală creează impedimente în eficientizarea modului de organizare a muncii la distanță al salariaților, se propune excluderea cuvântului „motiv” din conținutul art.19¹ 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.

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.

La **pct. 26**, considerăm oportun ca numărul de 40 ore să fie valabile doar pentru funcționarii publici debutanți. În ceea ce privește perfecționarea 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 instruire, seminare, ateliere de lucru.

Secretar general Digitally signed by Voicu Ina
Date: 2023.11.29 10:40:45 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ina VOICU



MINISTERUL FINANTELOR
AL REPUBLICII MOLDOVA

12.12.2023 nr. 04-03/1117/1839

La nr. _____

Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

La adresarea Cancelariei de Stat nr.18-69-11896 din 13 noiembrie 2023, Ministerul Finanțelor a examinat proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice), număr unic 995/CS/2023, și comunică următoarele.

La **art.I** din proiect menționăm că Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă nu stabilește un asemenea drept al angajatorului.

La fel, urmează a se ține cont că aplicarea imediată a unor măsuri de soluționare a problemei abordate pot fi însoțite 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 indemnizațiilor 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 funcționare a unor autorități/instituții publice prin eliberarea angajaților sau aflarea acestora în concedii pe perioade îndelungate.

De asemenea, soldul concediilor neutilizate reprezintă deja un "drept câștigat/dobândit" al salariatului, adică acestea nu pot fi diminuate.

În acest sens, mai menționăm că potrivit art.30 alin.(2) din Codul administrativ nr.116/2018, autoritățile publice nu pot întreprinde măsuri care să afecteze situațiile juridice definitive sau drepturile dobândite, decât în situații în care, în condițiile stabilite de lege, acest lucru este absolut necesar pentru interesul public.

Având în vedere cele expuse, propunem expunerea art.I în următoarea redacție:

"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:

a) La art.118:

la alin.(3) textul "până la sfârșitul anului următor" se substituie cu textul "până la 30 iunie a anului următor".

alin.(5) va avea următorul cuprins: "După expirarea termenului, prevăzut la alin.(3), partea rămasă a concediului se înlocuiește prin achitarea, până la sfârșitul anului în curs, a unei compensații 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 și pentru a oferi posibilitatea de a fi folosite, se impune necesitatea expunerii **art.VIII** pct.3 în următoarea redacție:

”Concediile anuale de odihnă nefolosite ale salariaților, acumulate pînă în anul 2023 inclusiv, pot fi utilizate pînă la 31 decembrie 2026. După expirarea acestui termen, partea rămasă a concediilor se înlocuiește prin achitarea, pînă la 31 decembrie 2027, a unei compensații pentru concediul nefolosit”.

Suplimentar, pentru a asigura claritatea și previzibilitatea normelor juridice, se impune necesitatea de a reformula din lit.i) la art.82 din Codul muncii a textului ”conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității 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 funcția publică și statutul funcționarului public urmează a fi expus în următoarea redacție: Înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit prin compensație în bani se admite în caz de încetare a detașării sau de suspendare a raporturilor de serviciu în temeiul art.52 lit.a), b), f) și h) și art.54 alin.(1) lit.b), f) și g); în temeiul art.118 alin.(5) din Codul muncii, precum și 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, funcționarul public are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.”

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”.

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, decît persoanele care nu au absolvit programul respectiv.

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 rîndul 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.

La pct.17 după textul ”(2²)” urmează a fi completat cu textul ”2³”, deoarece alin.(2³) 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.(2³), urmează să înceteze pe parcursul unei luni.

La pct.19, aferent completării art.28 cu lit.g), cuvântul ”redistribuirea” se propune de a fi substituit cu cuvântul ”numirea”.

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".

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 îndeplinesc toate cerințele pentru a obține calificativul "bine" sau "foarte bine". Propunerea respectivă va limita dreptul unor funcționari publici din autoritatea publică de a fi evaluați obiectiv și de a obține, în bază de merit, calificativul de evaluare "bine" și "foarte bine".

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".

La pct.27:

a) aferent art.42 alin.(1), se propune excluderea textului "pentru retribuirea muncii";

b) ce vizează art.42, se propune de exclus din alin.(5) textul "dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani". Or, decizia de a prelungi raporturile de muncă aparține angajatorului, care va decide acest fapt în fiecare caz în parte, în dependență de abilitățile/experiența persoanei, existența multor funcții vacante în autoritate, etc.

La pct.30, se propune expunerea art.48 alin.(8) în următoarea redacție: "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 rezultate mai bune la evaluarea 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 rezultate egale ale evaluării performanțelor profesionale, selecția se face în bază de concurs intern".

La pct.31, aferent art.49 alin.(1) propoziția a doua necesită a fi concretizată. Or, nu este clar dacă adjunctul poate asigura interimatul funcției publice de conducere în perioade când funcția este vacantă sau temporar vacantă (de exemplu, în cazul eliberării titularului din funcție, suspendării raporturilor de serviciu, etc.).

Art.49 urmează a fi revăzut și prin prisma faptului că acesta nu are alineatul (2), iar în alin.(3) se face referire la alin.(2).

Art. 49 alin.(4³) se propune de expus în următoarea redacție: "Se interzice asigurarea interimatului funcției publice de conducere și interimatului funcției publice de conducere de nivel superior de către persoanele care au atins vârsta de pensionare și au ocupat, după aceasta, pe o durată de cel mult 2 ani, o funcție publică de conducere sau o funcție publică de conducere de nivel superior".

La pct.33, aferent art.50, cifrele "41" urmează a fi substituite cu cifra "4¹".

La pct.37, aferent modificării art. 63, se propune expunerea alin.(4) în următoarea redacție: „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 condițiile de bază și cerințele specifice prevăzute în fișa postului aferentă funcției publice respective și deține rezultate bune la evaluarea performanțelor profesionale, poate fi transferat în această funcție sau poate fi promovat într-o funcție publică superioară dacă a obținut în urma evaluării performanțelor profesionale calificativul „foarte bine” la ultimele 2 evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele 4 evaluări semestriale”.

La pct.38, aferent art.68 alin.(1), lit.d¹) 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;

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.

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”.

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.

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 stagiului 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.

La art.VII pct.2, în cuprinsul art.13 alin.(3), se propune ca după textul „trec în corpul de rezervă a stagiatorilor” să se completeze cu textul „la cererea personală”.

Art.VIII pct.1 urmează a fi revăzut, deoarece art.I nu conține alin.(5).

Ministru

Digitally signed by Rotaru Petru
Date: 2023.12.12 17:57:29 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Petru ROTARU

Ex. Gheorghe Zgherea
tel.022-26-28-97



MD 2004, mun. Chișinău, bd Ștefan cel Mare și Sfânt, 162, tel. 022 20 45 87, e-mail: cancelaria@mediu.gov.md

Nr. 13-05/2845 din 29.11.2023

la nr. 18-69-11896 din 13.11.2023

Ministerul Justiției

Copie: Cancelaria de Stat

În contextul examinării proiectului de hotărâre a Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023), intervenim cu următoarele propuneri și completări.

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 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 și 5 al aceluiași art. angajatorul are obligația de a acorda concediul anual angajatului, respectiv, ultimului îi va fi foarte 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 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, ceea 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 odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani vor fi acordate nu în baza cererii angajatului ci în baza unui act emis de angajator; o parte din zilele de concediu (până la 50 %) după expirarea unui anumit termen va fi compensată.

La pct. 19 al art. II, dat fiind 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 metodă de angajare, în special obligativitatea acesteia, metodele de apreciere a calificării funcționarului, modul de efectuare a alegerii funcționarului din lista de rezervă în cazul în care mai mulți funcționari, aparent, au calificare necesară funcției vacante.

La pct. 23 al art. II, propunerea de a completa alin. (5) al art. 34 cu prevederea „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.”, nu coincide cu scopul evaluării funcționarului, astfel, funcționarul se evaluează în baza performanțelor individuale și nu reieșind din anumite „cote” stabilite pentru distribuirea calificativelor de evaluare. Suplimentar, se remarcă că de calificativul de evaluare depinde sporul pentru performanță, care este parte componentă a salariului, respectiv potrivit propunerii autorului, cel puțin 25% din angajați fiind evaluați cu calificativul „suficient”, nu vor beneficia de sporul performanță ce va duce la o scădere a salariului acestora.

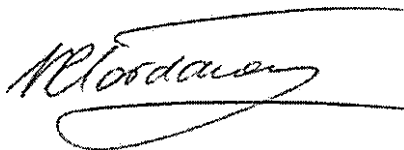
La pct. 27 al art. II, propunerea de a fi acordat, funcționarului public la cerere, ajutor material, este una binevenită, totodată sintagma „în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale și de trai” este una prea largă și nedefinită. Astfel, considerăm oportun de a clarifica, dacă ajutorul material poate fi acordat fiecărui 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.

La pct. 40 al art. II, eliberarea funcționarului public din funcția deținută în conformitate cu pct. c), d) și h) al art. 63 alin. (1), are loc din motive ce nu depind de voința și calificarea funcționarului, respectiv 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.

În concluzie, comunicăm despre necesitatea revederii proiectului prin prisma celor relatate.

Ministru



Iordanca-Rodica IORDANOV



23.11.2023 nr. 14443

La nr. 18-69-11896 din 13.11.2023

Cancelaria de Stat a Republicii Moldova

e-mail: cancelaria@gov.md

Casa Națională de Asigurări Sociale a examinat *proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)* și în limita competențelor funcționale comunică următoarele propuneri și obiecții.

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 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.

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.

- 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.

- 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 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.

- la punctul 26, alin. (3), lit. d), liniuțele 2 și 3, textul „cursuri de perfecționare profesională” de substituit cu textul „activități de perfecționare profesională”.

- 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”.

- 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 condițiile prevăzute la art. 27, precum și deține o funcție publică de conducere.”

- la punctul 40 aferent alin.(2) din art.65¹ este necesar de clarificat dacă urmare părăsirii corpului de rezervă funcționarul public își pierde, în general calitatea/statutul de funcționar public.

- 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.”.

- 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.”.

- 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”.

3. 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, neîmpozabilă, 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 neîmpozabilă nu presupune că aceasta este un venit al mentorului la care nu se calculează contribuții de asigurări sociale.

Sursele de venit neîmpozabile sunt reglementate de Codul Fiscal, iar tipurile de drepturi și de venituri aferent căroră nu se calculează contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii sunt reglementate în Anexa nr. 3 din Legea nr. 489/199 privind sistemul public de asigurări sociale.

În contextul relatat, în cazul în care autorul proiectului consideră că la indemnizația menționată nu se vor calcula contribuții 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 indemnizației lunare acordată mentorului în conformitate cu Legea nr. 123/2023.

4. La **Art. VIII** din proiect:

- la pct. 1, textul „art. I, pct.5 și art. II” de substituit cu textul „art. II, pct.5”.
- 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 puțin 20% din numărul total de zile în următorii ani, în baza unui grafic elaborat de angajator, de comun acord cu angajatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității”.
- 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.”.

Directoare generală

Digitally signed by Țîbîrnă Elena
Date: 2023.11.23 17:09:59 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Elena ȚÎBÎRNĂ

*Ex.M.Bulicani; tel.: 022-257-850;
A.Coliban; tel.: 022-257-831;
I.Lupașco; tel.: 022-257-847*



Confederația Națională
a Patronatului
din Republica Moldova

Facem
vocea business-ului
auzită!

Telefon: +373 22 224 244
Mobil: +373 692 40 700
Email: cnpm@cnpm.md
Website: www.cnpm.md

**Cancelaria de Stat
a Republicii Moldova**

**MD 2012, mun. Chișinău
Casa Guvernului**

Nr. 024-126 din 24.11 2023
La nr. unic 995/CS/2023

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova a examinat proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) și 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, ratificată de Republica Moldova prin Hotărârea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26.09.1997, în vigoare pentru Republica Moldova din 27.01.1999.

Leonid CERESCU

Președinte CNPM

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova

Republica Moldova, Chișinău, str. Maria Cebotari 16, MD-2012, IDNO: 1010620006044
BC Moldindconbank SA, Sucursala RENAȘTERE, MOLDM2X312, IBAN: MD85ML000000222402900344

CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA

Str. 31 August 129, MD-2012, Chișinău,
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508
www.sindicat.md; e-mail: office@cnsm.md



НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ

Ул. 31 Августа 129, MD-2012, Кишинэу,
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508
www.sindicat.md; e-mail: office@cnsm.md

14.11.2023 Nr.04-17/ 917

La numărul unic 995/CS/2023

Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

Drept urmare a examinării proiectului de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice)", număr unic 995/CS/2023, comunicăm următoarele.

Cu referire la Art. I din proiectul de lege, prin care se propune completarea art. 118 din Codul muncii cu alin. (4¹) cu următorul cuprins:

„(4¹) 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.

1) Nota informativă la proiectul de Lege în vederea completării art. 118 din Codul muncii cu alin. (4¹), 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.

2) 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, **„angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic”**.

Or, consecințele 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 anual.

3) 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 dispoziției alin. (1) al art. 118 din Codul muncii), ar putea avea drept urmare doar amendarea legislației în vederea responsabilizării (sanționării) angajatorului, pentru neacordarea anuală, în condițiile legii, a concediilor de odihnă, **dar nu lipsirea salariaților de dreptul la aceste concedii**.

4) Autorul propunerii de completare a art. 118 din Codul muncii cu alin. (4¹), 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, lit. d) din Codul muncii);

- **salariatul are dreptul** la odihnă, inclusiv prin acordarea concediilor anuale **plătite** (art. 9, alin. (1), lit. e) din Codul muncii);

- **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**. **Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual** (art. 112 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);

- **programarea 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/inștiințării, 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. 119, alin. (1) din Codul muncii).

5) Adoptarea proiectului de Lege avizat în vederea completării art. 118 din Codul muncii cu alin. (4¹), 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 niciun fel așa zisa „stingere” a concediilor de odihnă anuale nefolosite.**

Printre asemenea standarde se numără:

- 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);

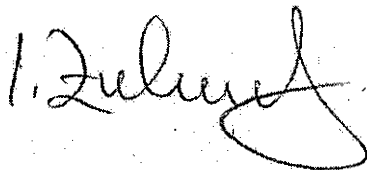
- Carta socială europeană (revizuită): „În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la condiții de muncă echitabile, părțile se angajează: să asigure acordarea unui concediu anual plătit de minimum 4 săptămâni” (art. 2 pct. 3);

- 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 muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi: d) odihna, timpul liber, limitarea rațională a muncii, acordarea concediilor periodice plătite, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare” (art.7, lit. d)).

6) Este de menționat, în mod deosebit, că dreptul la concediu de odihnă plătit, face parte din categoria drepturilor universale. Articolul 24 din Declarația 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 Națională a Sindicatelor din Moldova nu susține și se pronunță împotriva propunerii privind completarea art. 118 din Codului muncii cu alin. (4¹). Adoptarea acestei modificări la Codului muncii, cu certitudine va provoca înaintarea unei sesizări la Curtea Constituțională în vederea examinării constituționalității acesteia.

Președinte



Igor ZUBCU



CONSILIUL AUDIOVIZUALULUI AL REPUBLICII MOLDOVA

DECIZIA nr. 388

din 24 noiembrie 2023

Cu privire la avizarea proiectului de hotărâre de Guvern cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice, număr unic 995/CS/2023)

Prin adresarea nr. 18-69-11896 din 13.11.2023, Cancelaria de Stat a Republicii Moldova a remis spre avizare proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice, număr unic 995/CS/2023) (în continuare – proiect de lege).

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 comunică următoarele.

1. La art. I din proiectul de lege, este menționat 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 concediu respectiv din motive imputabile acestuia.” Respectiv, considerăm necesar ca autorii să precizeze de când se va calcula termenul de 2 ani în cazurile în care salariatul nu a beneficiat de concediu din motive neimputabile lui, deoarece acest aspect nu este reglementat în proiect.
2. La art. II din proiectul de lege, primul alineat se dublează cu pct. 2.
3. La art. II pct. 2 din proiectul de lege, 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 este necesară completarea noțiunii cu persoana care a fost eliberată din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici, aceste obligații se vor răsfrânge și în privința acelor persoane.
4. Pct. 19 alin. (2) de la art. II din proiectul de lege urmează 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 prezentului cod”. Respectiv, Planul anual de ocupare a funcțiilor publice al Consiliului Audiovizualului nu poate fi coordonat cu Cancelaria de Stat. La fel, menționăm că, potrivit Raportului Comisiei Europene privind Extinderea UE 2023, Republica Moldova trebuie să asigure fortificarea și independența Consiliului Audiovizualului.
5. Pct. 20 alin. (4¹) de la art. II din proiectul de lege urmează să fie exclus, 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.
6. Pct. 23 lit. b) de la art. II din proiectul de lege urmează să fie exclus, deoarece contravine mai multor prevederi legale și **atentează la autonomia autorităților publice**. Această prevedere de la

pct. 23 lit. b) contravine art. 5 lit. e), g) și art. 128 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și art. 3⁴ 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, deoarece pentru fiecare perioadă de evaluare nu pot obține calificativul bine sau foarte bine mai mult de 75% din funcționarii publici evaluați. Respectiv, principiile de bază prevăzute în legislația națională și care reies din normele dreptului internațional precum:

- egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților;
- asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate;
- la stabilirea și achitarea salariului nu se admite nicio discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală;

vor fi încălcate de angajator, deoarece prin lege autorii proiectului impun angajatorului (indiferent dacă e pe merit sau nu) ca cel puțin 25% din personal să fie evaluat cu calificativul „satisfăcător” sau „nesatisfăcător”, calitative care limitează angajatul de foarte multe beneficii cum ar fi: premii, spor, avansarea în funcția sau în grad etc.

Astfel, poate fi situația când în perioada evaluată mai mult de 75% din personal să corespundă criteriilor și condițiilor de evaluare cu calificativele „bine” sau „foarte bine”, însă angajatorul să fie constrâns prin norma din proiect menționată supra, să diminueze artificial calificativul final unor salariați, în pofda faptului că aceștia conform performanțelor și criteriilor de evaluare ar fi trebuit să fie evaluați cu calificativul „bine”. Considerăm că această situație va duce la un flux și mai mare de cadre din autoritățile publice și la apariția litigiilor privind evaluarea neobiectivă.

Evident, recunoaștem că pot fi perioade de evaluare când procentul din personalul care a primit calificativul „bine,, și „foarte bine” să fie mai mic de 75%, pot fi perioade când procentul să fie peste 75%, însă nu poate prin lege legiuitorul să oblige angajatorul să evalueze cel puțin 25% din personal cu calificativele „satisfăcător” sau „nesatisfăcător”.

Totodată, atragem atenția autorilor că procedura detaliată de evaluare este stabilită prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 și evaluarea se face individual în raport cu fiecare funcționar public. Astfel, angajatorul este obligat, la efectuarea procedurii de evaluare, să respecte prevederile din hotărârea de Guvern menționată supra.

La fel, sunt relevante și 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 și Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în lipsa unei corelări cu Legea menționată această prevedere nu va produce efecte juridice ori cei care o vor aplica riscă să fie acuzați de încălcarea altor legi.

8. Pct. 38 lit. c) de la art. II din proiectul de lege urmează să fie modificat, deoarece contravine prevederilor art. 86 lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. Totodată, atragem atenția autorilor că norma nu este una clară, deoarece conține sintagma „absența repetată”, fără a fi indicat de câte ori repetată. La fel, nu este indicată perioada de calcul a absențelor repetate și din 4 ore lipsă nu este exclus timpul pauzei de masă.

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 instituirii corpului de rezervă al funcționarilor publici și care sunt beneficiile persoanei care se află în rezervă. Totodată, autorul menționează că dacă persoana părăsește corpul de rezervă al funcționarilor publici își pierde calitatea de funcționar public, asta ar însemna și pierderea gradelor, vechimea în funcția publică? Norma nu este clară în privința aceasta.

Totodată, lit. c) de la pct. 40, care prevede „refuzul de a ocupa funcția publică vacantă propusă”, urmează să fie exclusă deoarece contravine art. 5 lit. a) din Codul muncii, care prevede principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și 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 și 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.

10. Art. VIII din proiectul de lege urmează să fie revăzut, deoarece nu este clar la ce se referă, iar art. I din proiectul de lege nu are pct. 5.

În temeiul prevederilor art.73-75 din Codul serviciilor media audiovizuale al Republicii Moldova nr. 174/2018 și ale Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative,

Consiliul Audiovizualului al Republicii Moldova DECIDE:

1. Se aprobă și se prezintă Cancelariei de Stat a Republicii Moldova prezentul Aviz la proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice, număr unic 995/CS/2023).
2. Controlul asupra executării prezentei decizii se pune în sarcina Secției juridice.
3. Prezenta decizie intră în vigoare la data adoptării și se publică pe pagina web oficială a Consiliului Audiovizualului.

VUCEPREȘEDINTĂ



Ana GONȚA



PLENUL CONSILIULUI CONCURENȚEI



Republica Moldova, MD- 2068, Chișinău, srt. Alecu Russo, 1
E-mail: office@competition.md; www.competition.md

Nr. DJ-06/704-1714 din 18 decembrie 2023

Nr.18-69-11896 din 13 noiembrie 2023

Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

Plenul Consiliului Concurenței, în cadrul ședinței din 14 decembrie 2023, a examinat, 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 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.

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.

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.(4¹) 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 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 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, 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 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 Moldova TAIEX -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 statutului 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.(4¹) 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.(4¹) 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”.

Or, evaluarea profesională individuală se bazează pe aprecierea în mod sistematic și obiectiv a randamentului, a calității muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței și creativității pentru fiecare funcționar 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 performanțelor 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 statut juridic de autoritate publică autonomă și independentă, responsabilă față de Parlament, considerăm oportun

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.

Alexei Gherțescu

Președinte

Digitally signed by Gherțescu Alexei
Date: 2023.12.18 13:08:03 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ex. Dina Florea
Tel. 0(22)271389/076060186



consiliul pentru egalitate
совет по равенству
equality council

bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 180, of. 404,
MD-2004, Chișinău, Republica Moldova / Republic of Moldova
бул. Штефан чел Маре 180, оф. 404,
MD-2004, Кишинёв, Республика Молдова
+373 22 212 817; info@egalitate.md; www.egalitate.md

Nr. 04/1595 din 27.11.2023

Cancelaria de Stat
email: cancelaria@gov.md

Consiliul pentru egalitate (Consiliul), în temeiul art. 12 alin. (1) lit. (c) al Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și pct. 21 lit. (b) al Legii nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate, a examinat *proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice)*, (**nr. de înregistrare Cancelaria de Stat: 995/CS/2023**) și comunică o serie de propuneri de îmbunătățire.

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.**

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,

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 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. (4³) 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. (4³) al art. 49, în timp ce un bărbat cu aceeași vârstă nu va avea această interdicție. Din aceste considerente, **Consiliul recomandă înlocuirea, în textul alin. (4³) al art. 49 în redacția 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 și de necesitatea de a asigura concordanța noilor reglementări cu normele deja existente, în particular cu cea prevăzută la art. 62 alin. (1) lit. d) potrivit căreia raporturile de serviciu încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților la împlinirea de către funcționarul public a vârstei de 63 de ani, dar și cu norma prevăzută de art. 42 alin. (5²), potrivit căreia 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.

5. De asemenea, în cazul propunerii conținute la art. II pct. 38 lit. d¹), **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.**

Președinte

Digitally signed by Feldman Ian
Date: 2023.11.27 10:40:20 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ian FELDMAN

Ex.: Cristina Hadîrcă
022 922 146

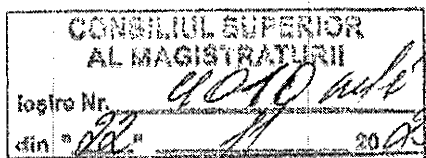
**CONSILIUL SUPERIOR
AL MAGISTRATURII**

MD-2009, mun. Chişinău, str. M. Eminescu, 5
Republica Moldova
www.csm.md; email: secretariat@csm.md
tel.: 022-990-990, fax: (+373 22) 22-73-20



**THE SUPERIOR
COUNCIL OF MAGISTRACY**

5, M. Eminescu street, Chisinau,
Republic of Moldova, MD-2009
www.csm.md; email: secretariat@csm.md
tel: 022-990-990, fax: (+373 22) 22-73-20



*Cancelaria de Stat al Republicii Moldova
mun. Chişinău, str. Casa Guvernului*

AVIZ

*cu privire la demersul Cancelariei de Stat, referitor la avizarea proiectului de hotărâre privind aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcţiei publice)
(număr unic 995/CS/2023)*

Consiliul Superior al Magistraturii a examinat demersul Cancelariei de Stat privind aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcţiei publice) (număr unic 995/CS/2023).

Conform notei informative prezentate, la 23 iunie 2022, Uniunea Europeană (UE) a acordat Republicii Moldova statutul de ţară candidată în temeiul angajamentului de a realiza reforme structurale, subliniind necesitatea unor reforme în domeniul administraţiei publice (*în continuare RAP*) şi al managementului finanţelor publice (*în continuarea MFP*).

Prin urmare, la data de 24 octombrie 2023 a fost prezentat raportul SIGMA privind „Administraţia publică în Republica Moldova”, care analizează în mod cuprinzător progresele înregistrate de Republica Moldova în ceea ce priveşte RAP şi MFP în 2023 în conformitate cu Principiile Administraţiei Publice.

Fiecare principiu a fost analizat în raportul SIGMA, şi în consecinţă au fost înaintate câteva recomandări Guvernului, pe termen scurt şi pe termen mediu în dependenţă de valorile totale ale indicatorului pentru 2023.

Totodată, s-a precizat că Cancelaria de Stat a organizat un Atelier de lucru privind îmbunătăţirea managementului funcţiei publice, în scopul identificării provocărilor în aplicarea legislaţiei aferente managementului funcţiei publice şi al funcţionarilor publici şi generarea soluţiilor de depăşire a acestora.

Un alt scop al proiectului-sporirea atractivităţii funcţiei publice şi atragerii în serviciul public a celor mai performanţi specialişti. Pentru toate argumentele relatate a apărut necesitatea elaborării proiectului de lege, în final o dată cu aprobarea proiectului de lege, să fie atinse priorităţile Guvernului, şi anume:

- Integrarea abordărilor moderne în sistemul naţional privind managementul funcţiei publice şi al funcţionarilor publici, bazate pe standardele europene;
- Digitalizarea proceselor operaţionale aferente managementului funcţiei publice;
- Sporirea calităţii 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 contextul realizării optime a sarcinilor în procesul aderării țării noastre la Uniunea Europeană.

Conex, în scopul responsabilizării angajatorului și a salariaților 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 (număr 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 urmează: „*Persoana care a fost eliberată din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici își păstrează calitatea de funcționar public.*”.

În opinia Consiliului Superior al Magistraturii prevederile : „*Persoana care a fost eliberată din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici își 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.

2) Potrivit proiectului noua redacție a lit. c¹) 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. c¹) 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 autoritățile publice (în 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 societății 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;

-*funcție publică* – ansamblul atribuțiilor și obligațiilor 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: „persoană fizică numită, în condițiile prezentei legi, 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,,)

3) Potrivit proiectului alin.(5) art. 34 din legea nr.158/2008 se va completa cu o propoziție nouă, cu următorul cuprins: „*La nivel de autoritate publică, pentru 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 limitări în procesul decizional al membrilor comisiei de evaluare la capitolul evaluarea performanțelor profesionale a funcționarilor publici din cadrul unei instituții.

Prin urmare, stabilirea unor limite de atribuire a calificativelor „bine,, și „foarte bine,, va împiedica unui proces de evaluare, care are drept scop estimarea obiectivă a rezultatelor individuale obținute, avînd la bază sarcinile și atribuțiile de serviciu, precum și prioritățile la nivel de subdiviziune/autoritate publică. Respectiv, calificativele atribuite se află în dependență cauzală cu aceste rezultate, iar limitele stabilite prin lege în final pot genera diminuarea rezultatelor.

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 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, *precum și deține o funcție publică de conducere.*

În opinia Consiliului dispoziția: „precum și deține o funcție publică de conducere,, contravine prevederilor art.14 din Legea nr.158/2008, 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 dețin funcție publică de conducere, ori de nedorință a acestora să participe la concurs pentru ocuparea funcție publică de nivel superior.

5) Potrivit proiectului se propune completarea Capitolului II Secțiunea 3 cu unități noi.

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.

Președintele interimar al
Consiliului Superior al Magistraturii



Ion Guzun

**CONSILIUL SUPERIOR AL
PROCURORILOR**

*mun. Chișinău,
bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 73
tel.022-828501 e-mail:aparat@csp.md*



**THE SUPERIOR COUNCIL
OF PROSECUTORS**

*Chisinau city,
73, Ștefan cel Mare și Sfânt
tel.022-828501 e-mail:aparat@csp.md*

*29 noiembrie 2023 nr.5/1-01d/23-2454
La nr.18-69-11896 din 13.11.2023*

**Domnului Roman CAZAN
Secretar general adjunct al Guvernului**

În contextul Opiniei remise prin scrisoarea de corespondență nr.5/1-01d/23-2748 din 28 noiembrie 2023 aferent proiectului 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 (în continuare – *proiect*), considerăm necesară expunerea următoarelor aspecte suplimentare, pentru a fi luate în considerare în cadrul procedurilor de legiferare.

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 în opinia noastră nu înglobează 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 raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative.

Prin urmare, deducem că contextul în 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.(4¹), 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 reglementărilor propuse asupra realităților juridice existente.

III. Art.VIII din proiect cuprinde dispozițiile finale, ce stabilesc modul de intrare în vigoare a noilor prevederi instituite, cu stabilirea *in concreto* a indicatorilor temporali de punere în aplicare a acestora.

Însă, nici în dispozițiile finale și nici în nota informativă autorii proiectului nu au avut diligența corespunzătoare 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 număr X de zile pe care nu au reușit să le valorifice.

În speță, nu este clar ce se va întâmpla cu zilele de concediu acumulate (care în unele cazuri 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 în 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 împovărătoare.

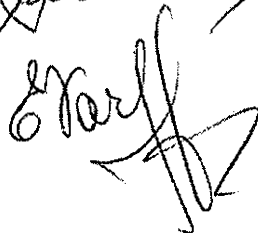
Considerăm justificată promovarea în alt proiect de lege a amendamentelor referitoare la Codul muncii, cu respectarea plenitudinii procesului legislativ și a consultării publice, inclusiv solicitarea opiniei Procuraturii Generale sau, extinderea obiectului de reglementare al proiectului cu aducerea clarificărilor de rigoare în dispozițiile acestuia, or ignorarea și tratarea superficială a deficiențelor menționate *supra* pun în pericol calitatea actului normativ, nefiind întrunit gradul de claritate și previzibilitate corespunzător al unei legi.

**Membrii Consiliului Superior
al Procurorilor, procurori detașați**

Constantin ȘUȘU



Eduard VARZAR



**CONSILIUL SUPERIOR AL
PROCURORILOR**

*mun. Chișinău,
bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 73
tel.022-828501 e-mail:aparat@csp.md*



**THE SUPERIOR COUNCIL
OF PROSECUTORS**

*Chisinau city,
73, Ștefan cel Mare și Sfânt
tel.022-828501 e-mail:aparat@csp.md*

28 noiembrie 2023 nr.5/1-01d/23-2748
La nr.18-69-11896 din 13.11.2023

Domnului Roman CAZAN
Secretar general adjunct al Guvernului

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 Inspekția 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 Inspekției 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 Inspekția procurorilor este condusă de către un inspector-șef și,

pentru a asigura aplicarea clară și uniformă a dispozițiilor legale aferent funcției de inspector-șef acesteia 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 procurori (BI)*, 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 Inspekția procurorilor*, a funcției de *membru al Colegiul pentru selecția și evaluarea procurorilor* și, respectiv, cea de *inspector-șef*.

Cu respect,

**Președinte al Consiliului
Superior al Procurorilor**

Digitally signed by Motuzoc Angela
Date: 2023.11.28 15:38:57 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Angela MOTUZOC



str. 31 August 1989, 129
mun. Chișinău
MD-2012, Republica Moldova
tel./fax + (373 22) 237101
e-mail: office@sindasp.md
web: <http://sindasp.md>

129, 31 August 1989 Street
Chisinaumun.
MD-2012, Republic of Moldova
tel./fax + 373 22/237101
e-mail: office@sindasp.md
web: <http://sindasp.md>

nr. OP-1/448 din 21.11. 2023

CANCELARIA DE STAT

Domnului Artur MIJA,
secretar general al Guvernului

STIMATE DOMNULE SECRETAR GENERAL al GUVERNULUI

Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice (SINDASP), urmare a examinării proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice, număr unic 995 / CS / 2023) comunică.

Federtația SINDASP, în calitatea sa de centru sindical național – ramural, care reprezintă membrii de sindicat – funcționari publici din cadrul Casei Naționale de Asigurări Sociale, Serviciului Fiscal de Stat, Serviciului Vamal, Inspectoratului Național de Probațiune, consiliilor raionale, primăriilor, 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 și 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 completare a art.118 din Codul muncii cu alin.4¹ 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, Federația SINDASP solicită retragerea propunerii de completare a art. 118 din Codul muncii în acest sens.

2. De asemenea, în contextul inițierii modificării Legii nr.158 / 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Federația SINDASP solicită luarea în considerare a următoarelor 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 illogic 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 deținute” se va răsfrânge 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. De asemenea, premiul anual pentru rezultatele activității desfășurate nu se acordă salariaților care în cursul anului au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare, apreciată de conducător, după caz, în urma evaluărilor lunare / trimestriale / anuale.

Tot atât de grav ar fi ca „incompetența profesională” stabilită pe nedrept în urma obținerii calificativului „nesatisfăcător” la evaluarea semestrială a performanțelor profesionale a funcționarului public să constituie temei de destituire din funcția publică.

Din considerentele descrise, Federația SINDASP se expune categoric împotriva promovării unei asemenea sugestii.

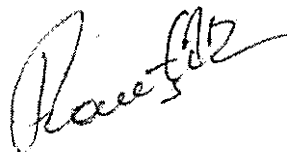
➤ La pct. 27 – din redacția art.42, alin (1) a se exclude cuvintele ”achitat din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv”. Or, potrivit Legii nr.270 / 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, art. 21, economia formată la fondul de salarizare se utilizează exclusiv pentru plata premiilor unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și a zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

De altfel, în esență, prevederea în cauză 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 urmează a fi inclusă anual în bugetul unității.

➤ 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 masă în timpul zilei de muncă de 8 ore pe zi”, analogic art. 86 din Codul muncii.

Cu respect,

Președinte



Vlad CANTÎR



Ministerul Infrastructurii
și Dezvoltării Regionale
al Republicii Moldova

Nr.21/1-6029 din 27 noiembrie 2023
La nr.18-69-11896 din 13 noiembrie 2023

Cancelaria de Stat

e-mail: cancelaria@gov.md
rada.ciurea@gov.md

Ca urmare a examinării *proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)*, conform competențelor legale, comunicăm următoarele.

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 accesare 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:

- 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”.

- 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”.

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.

- 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 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.

- În cazul art.49 (*pct.31*) și art.50 (*pct.33*) se va asigura numerotarea în ordine cronologică.

- 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.

- Privitor la intenția de completare a art.64 alin.(1) cu lit.d¹), prin care *destituirea din funcția publică va fi posibilă în cazul obținerii calificativului de evaluare „nesatisfăcător” la cel puțin 3 evaluări în diferite funcții 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 redacția în vigoare a Legii nr.158/2008, care operează cu termenul de *5 ani*. În speță, amintim despre faptul că, potrivit art.34 alin.(4) al Legii de referință, evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public se efectuează *semestrial* și nu *anual* (având în vedere preconizarea de destituire

din funcția publică în cazul calificativului „nesatisfăcător” stabilit în cadrul evaluării pe parcursul a 3 ani de activitate).

La Art. VIII:

- 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 funcționarilor publici* și obligă elaborarea *Planului anual de ocupare a funcțiilor publice pentru autoritățile publice centrale*.

Secretar general

Digitally signed by Țurcanu Angela
Date: 2023.11.29 08:48:31 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



ȚURCANU

Ex.: *Silvia Muntean*
Tel.: 022250672
E-mail: silvia.muntean@midr.gov.md



Republic of Moldova, Chișinău, MD-2012, 134, Ștefan cel Mare și Sfânt Ave.
Phone: +373 22 820 026, email: office@egov.md, web: <http://www.egov.md>

Nr. 3007 – 253 din 22.11.2023
La nr. _____ din _____

Cancelaria de Stat

Instituția publică „Agenția de Guvernare Electronică” a examinat *proiectul de hotărâre de Guvern cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023), autor – Cancelaria de Stat, remis spre avizare, și, în limitele competențelor instituției, comunicăm următoarele obiecții și propuneri la proiectul de lege:*

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.(4¹), 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 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.

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 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:

„(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”.

Director adjunct

Andrei PRISACAR

Digitally signed by Prisacar Andrei
Date: 2023.11.22 22:48:58 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ex.: Dumitru Botea,
e-mail: dumitru.botea@egov.md,
tel.: 061 000 493



avocatul
poporului
OMBUDSMAN

23 noiembrie

nr. 04-3/65-284

la nr. _____

din _____

Domnului **Artur MIJA**,
Secretar general al Guvernului
cancelaria@gov.md

OPINIE

la proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru
modificarea unor acte normative
(privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice)
(număr unic 995/CS/2023)

La solicitarea Cancelariei de Stat listăm sugestiile pentru proiectul legii pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice):

1) **Art. I - Art. 118** din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 se completează cu alin. (4¹) cu următorul cuprins:

„ (4¹) 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 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.

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. 4¹ la art. 118 din Codul Muncii.

Oficiul Avocatului Poporului
str. Calea Ieșilor 11/3
mun. Chișinău, MD-2069
Republica Moldova



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 ce dețin funcții publice de conducere, în timp ce atât condițiile de accesare, cât și atribuțiile diferă.

Este clar raționamentul care a stat la baza noii prevederi. Influența politică într-adevăr nu trebuie să fie factorul determinant în desemnarea câștigătorului unui concurs public. Subliniem că Avocatul Poporului și adjuncții lui au interdicția de a desfășura activitate politică și 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 preferințelor politice de către Avocatul Poporului (persoană cu funcție de demnitate publică) în calitatea lui de președinte sau membru al comisiei de concurs pentru funcția publică de conducere de nivel superior.

Considerăm că este cazul instituirii unei prevederi derogatorii de la alin. (9) pentru autoritățile/instituțiile 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 funcționarul public obține calificativul „nesatisfăcător” la evaluarea semestrială a performanțelor profesionale, transferul lui într-o funcție publică inferioară este imposibil, intervine destituirea, acesta nu mai poate candida la altă funcție publică în decurs de 5 ani.

În primul rând, termenul de 5 ani este exagerat de extins pentru îmbunătățirea performanțelor profesionale, echivalând, în unele cazuri, cu durata studiilor universitare fără frecvență. Constituția Republicii Moldova îi asigură oricărui cetățean accesul la o funcție publică. Orice limitare în timp, vădit încalcă acest drept. În al doilea rând, măsura este una disproporționată în raport cu scopul urmărit (dacă se urmărește asigurarea autorității/instituției publice cu funcționari competenți), mai ales că autoritățile/instituțiile publice se confruntă constant cu un flux masiv de cadre.

Exprimăm dezacordul cu conținutul pct. 18 din proiect;



4) **Art. II Pct. 23** - la art. 34 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.”

Conform art. 34 alin. (1) din Legea nr. 158/2008, evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public se realizează prin compararea rezultatelor obținute în perioada evaluată cu obiectivele stabilite, în baza criteriilor de evaluare. Alin. (7) lit. a) stabilește că rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public se iau în considerare la luarea deciziilor cu privire la acordarea sporului pentru performanță. Deducem că sporul pentru performanță este o măsură stimulatorie pentru îndeplinirea obiectivelor individuale de către funcționarul public și se răsfrânge pozitiv asupra prestigiului autorității/instituției publice. Rezultatele procesului de evaluare nu pot fi previzibile, întrucât nu depind de evaluatori, ci de străduința celor evaluați. Ele au la bază principiul obiectivității, adică factorii implicați în procesul de evaluare trebuie să ia decizii, în mod imparțial, în baza argumentelor și faptelor concrete, după cum prescrie Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public în pct. 4 lit. (a). Evident că nu putem vorbi de imparțialitate atunci când evaluatorul din start cunoaște că doar 75% din funcționarii publici trebuie evaluați cu unul din calificativele „bine” și „foarte bine”. În mod automat 25% din funcționarii publici ai unei autorități/instituții publice trebuie evaluați cu celelalte calificative rămase - „satisfăcător” și „nesatisfăcător” - și trebuie lipsiți de sporul pentru performanță pentru o perioadă de 6 luni, paralel încălcându-se și principiul respectării demnității. Măsura instituită este una total demotivantă și nu va aduce plusvaloare funcției și serviciului public.

Exprimăm dezacordul cu operarea unei completări de la pct. 23 lit. b) din proiect;

5) **Art. II pct. 27** - art. 42 alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Funcționarului public i se poate acorda, la cerere, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale și de trai, în condițiile legii, achitat din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv.”. Aici propunem detalierea modalității 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 și alte aspecte practice care pot surveni la implementarea normei date. Sugerăm desfășurarea conținutului alin. (1) din art. 42 propus în proiect;



6) **Art. II pct. 35** - la art. 59 alin. (2) textul „Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data săvârșirii abaterii” se substituie cu textul „Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 12 luni de la data săvârșirii abaterii”.

Extinderea termenului nu este argumentată în nota informativă și, fiind o măsură de stat regresivă, impune revizuirea ei.

7) **Art. II pct. 40** - Se completează cu un alineat nou 65¹ cu următorul cuprins: „Articolul 65¹. 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), b), art.65 și este gestionat de Cancelaria de Stat, în modul stabilit de Guvern.”.

Propunem ca în corpul de rezervă al funcționarilor publici să fie incluși și cei vizați în situația din art. 63 alin. (1) lit. c) - autoritatea publică își reduce efectivul de personal sau lichidează funcția publică, ca urmare a intrării în vigoare a statului de personal în care nu se mai regăsește funcția ocupată de funcționarul public respectiv.

Adițional modificărilor propuse prin proiectul de lege, prezentăm și altele pe care le considerăm relevante exercitării funcției publice.

- art. 60 din Legea nr. 158/2008 prevede termenul de acțiune și contestarea sancțiunii disciplinare. Sugerăm introducerea unui 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. Legea nu reglementează asemenea situații, iar aplicările neuniforme ale legii, lipsesc funcționarul de stimulări de care ar putea beneficia la noul loc de muncă;

- în baza art. 11 alin. (3) 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. 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;

- 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.

Cu respect,

**Ceslav PANICO,
Avocatul Poporului**

Executor: Liudmila Zarișneac
Tel.: 060002681

Digitally signed by Panico Ceslav
Date: 2023.11.23 09:49:50 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova





Nr. 14-10/238 din 24.11.2023

La 18-69-11896 din 13.11.2023

Cancelaria de Stat
email: cancelaria@gov.md

Referitor la proiectul hotărârii Guvernului *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)*, remis spre avizare, comunicăm următoarele propuneri:

I. 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.

II. La Art. II:

1) noțiunea de „funcționar public” propunem de a fi păstrată într-un singur caz, aceasta fiind dublată în textul de la Art.I;

2) 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) 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 sensu* 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) 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) 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 și 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 și urmează a fi realizate în perioada evaluată stabilite în baza sarcinilor și atribuțiilor prevăzute în fișa postului, priorităților și obiectivelor subdiviziunii interioare în care activează funcționarul public evaluat și/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 și în aceste condiții, litigiile judiciare sunt inevitabile la care consecințele pot afecta imaginea autorității publice, la acordarea forțată a calificativului de evaluare meritat de către funcționarul public precum și restituirea prejudiciului cauzat, la achitarea pagubelor morale precum și a cheltuielilor de judecată.

6) 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.

Director general

Digitally signed by Cara Oleg
Date: 2023.11.25 16:49:34 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Oleg CARA



**REPUBLICA MOLDOVA
CURTEA CONSTITUȚIONALĂ**

SCC-01/288

Chișinău, 20 noiembrie 2023

**Domnului Roman CAZAN,
Secretar general adjunct al Guvernului**

Stimate Domnule Secretar general adjunct,

Cu referire la scrisoarea nr. 18-69-11896 din 13 noiembrie 2023 (**număr unic 995/CS/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.)**.

Mai mult, Curtea este autoritatea care exercită controlul constituționalității inclusiv ale actelor executivului.

Cu deosebită considerație,

Digitally signed by Tentiuc Elena
Date: 2023.11.20 15:10:23 BET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



**Elena TENTIUC,
Șefă a Secretariatului**

Adresa poștală:
str. Al. Lăpușneanu, nr. 28,
MD-2004, Chișinău, Republica Moldova

Tel.: (373 22) 25-37-08
(373 22) 25-37-20

Fax: (373 22) 25-37-46
E-mail: secretariat@constcourt.md



Nr.357 din 01 decembrie 2023

Cancelaria de Stat

Aviz
la proiectul Hotărârii Guvernului
cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative
(privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice)
(număr unic 995/CS/2023)

1. Considerații generale

Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM) a examinat proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice).

CALM a analizat prevederile proiectului de lege în cauză prin prisma respectării principiilor de organizare, funcționare și a intereselor autorităților administrației publice locale (APL).

Proiectul de lege a fost elaborat în scopul reformării sistemului de management al funcției publice și al funcționarilor publici pentru a spori atractivitatea funcției publice și a atrage în serviciul public cei mai performanți specialiști.

2. Legislația aplicabilă

- ❖ Carta Europeană a Autonomiei Locale din 15.10.1985, publicată în ediția oficială "Tratate internaționale", 1999, volumul 14, pag.14
- ❖ Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994;
- ❖ Legea privind finanțele publice locale nr. 397/2003;
- ❖ Legea privind descentralizarea administrativă nr. 435/2006;
- ❖ Legea privind administrația publică locală nr. 436/2006
- ❖ Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158/2008
- ❖ Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

3. Constatări/obiectii

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 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 întâi.

Pe parcursul mai multor 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 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. Accentuăm, 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.

Amintim de această 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 salariați corespunzător, dar nici stimulați pentru realizarea multitudinii de atribuții proprii, precum și atribuții delegate de APC fără acoperire 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 hotărâri 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 "cooronare" 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 toți 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.).

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 și 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.

Considerăm, că vor apărea impedimente în aplicarea prevederilor alin. (4³) cu care se completează art.49 din Legea nr.158/2008, prin care se interzice asigurarea interimatului persoanelor care au atins vârsta de pensionare și 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 vârsta 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 inclusiv faptului că tineretul este plecat/pleacă din sate, dar și din considerentul că funcția publică nu este atractivă. Din motivele expuse, această normă nu poate fi acceptată, pentru că va duce la blocaje în activitatea mai multor primării din țară.

Articolul 65¹. 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.

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 European*, 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. 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 European, 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 standarde ale guvernării, care pe de o parte nu respectă prevederile Cartei Europene a Autonomiei Locale, ratificată de Republica Moldova, iar pe de altă parte tind să se integreze în Uniunea Europeană, asumându-și angajamentul 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 întâi, 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 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.

Reamintim, 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 valorii 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 întâi în vederea excluderii unor blocaje în activitatea acestor autorități, fapt confirmat prin sesizările parvenite în acest sens către CALM.

4. Propuneri și recomandări

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

1. La articolul 25 alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante, temporar vacante sau temporar absente, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului.”

1. 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 întâi anual elaborează Planul anual de ocupare a funcțiilor publice și îl prezintă spre informare Cancelariei de Stat în vederea evidenței la nivel național a funcțiilor publice și a funcționarilor 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).

2. Propoziția nouă cu care se completează alineatul (5) din art.34 se exclude.

3. Noua redacție a alineatul (1) din articolul 42 se exclude.

4. La articolul 47 alineatul (4³) va avea următorul cuprins:

„(4³) Se interzice asigurarea interimatului persoanelor care au atins vîrsta 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, cu excepția autorităților administrației publice locale de nivelul întâi.”

5. La articolul 67 alineatul (3) va avea următorul cuprins::

„(3) Prin derogare de la prevederile alin. (2), autoritățile administrației publice de nivelul întâi vor completa formularul-tip al statului de personal și îl vor prezintă spre

informare Cancelariei de Stat în vederea evidenței la nivel național a funcțiilor publice și a funcționarilor publici.”

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 și elementele sistemului de salarizare conform prevederilor prezentei Legi reprezintă pentru autoritățile administrației publice locale standarde minime garantate de stat. Autoritățile administrației publice locale au dreptul să stabilească, în condițiile prezentei legi, sporuri, premii, ajutoare materiale din contul veniturilor proprii. Mărimile componentelor menționate sunt stabilite de autoritatea administrației publice locale 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 8¹ cu următorul cuprins:

„8¹. În Aparatul Primăriei municipiului Chișinău, subdiviziunile subordonate Consiliului municipal Chișinău și aparatul preturilor municipiului Chișinău, UTA Găgăuzia, Aparatul Primăriei municipiului Bălți, Aparatul președintelui de raion și subdiviziunile subordonate consiliului raional, Autoritățile administrației publice de nivelul întâi se instituie funcția de contabil-șef 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.”

Congresul Autorităților Locale din Moldova consideră că proiectul Hotărârii 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 menționate mai sus.

Cu respect,

Viorel FURDUI

Director Executiv al CALM



Exec: C. Scorțescu,
expert CALM, tel. 22 35 09



CONSILIUL AUDIOVIZUALULUI AL REPUBLICII MOLDOVA
THE AUDIOVISUAL COUNCIL OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

MD-2012, Chișinău, str. V. Pârcălab nr. 46, Tel.: (+37322) 277551, fax: (+37322) 277471,
e-mail: office@consiliuaudiovizual.md, <https://consiliuaudiovizual.md>

Nr. 177/02 din 28 noiembrie 2023
La nr. 18-69-11896 din 13.11.2023

Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

Prin prezenta, Consiliul Audiovizualului al Republicii Moldova vă remite spre informare Decizia nr. 388 din 24 noiembrie 2023, cu privire la avizarea proiectului de hotărâre de Guvern cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023).

Anexă:

1. Copia Deciziei CA nr. 388 din 24.11.2023 – 3 file.

Cu respect,

PREȘEDINTĂ

Digitally signed by Vițu-Eșanu Liliana
Date: 2023.11.28 15:57:59 BET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Liliana VIȚU-EȘANU

Ex. Maria Mașaev
Tel.: 0(22) 21-30-42; 0(22) 21-30-45
E-mail: jurist@consiliuaudiovizual.md



COMISIA ELECTORALĂ CENTRALĂ A REPUBLICII MOLDOVA

str. Vasile Alecsandri nr.119, MD 2012 Chișinău, Republica Moldova
tel. (+373 22) 251-451, fax (+373 22) 234-047
www.cec.md, e-mail: info@cec.md



Nr. CEC-8/3843 din 24 noiembrie 2023
la nr. 18-69-11896 din 13 noiembrie 2023

Domnului Roman CAZAN,
Secretar general adjunct al Guvernului Republicii Moldova

Stimate Domnule Secretar general adjunct al Guvernului,

Cu referire la solicitarea de avizare a proiectului de hotărâre 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.

Studiind tabelul comparativ cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice), apreciem că o parte din recomandările Comisiei au fost integrate în proiectul de lege.

Totodată, formulăm unele considerente și propuneri suplimentare:

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. (4¹) 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 zile 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”.

Vizavi de recomandările care nu au fost acceptate, subliniem că ne menținem punctul de vedere exprimat în scrisoarea nr. CEC-8/2788 din 1 septembrie 2023.

Cu respect,
Președinta
Comisiei Electorale Centrale

Digitally signed by Caraman Angelica
Date: 2023.11.24 15:13:27 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Angelica CARAMAN

Ex.: Galina Botnari
Tel.: 022 201-897



CURTEA DE CONTURI A REPUBLICII MOLDOVA

MD-2001, mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr.69, tel. (+373 22) 26 60 02,
fax: (+373 22) 26 61 00, web: www.ccrm.md, e-mail: ccrm@ccrm.md

Nr. 03-489-23

din 23 11 2023

La nr. 18-69-118960 din 13.11.2023

Cancelaria de Stat
(cancelarie@gov.md)

Cu referire la adresarea Cancelariei de Stat prin care a fost remis spre avizare proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023), autor – Cancelaria de Stat, Curtea de Conturi, în limitele competenței sale, 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.

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 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 și echitabilă între durata activității de muncă și durata zilelor de odihnă.

Astfel, Legea nr. 158/2008 și Codul muncii stabilesc numărul zilelor de concediu în funcție de activitatea desfășurată 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.

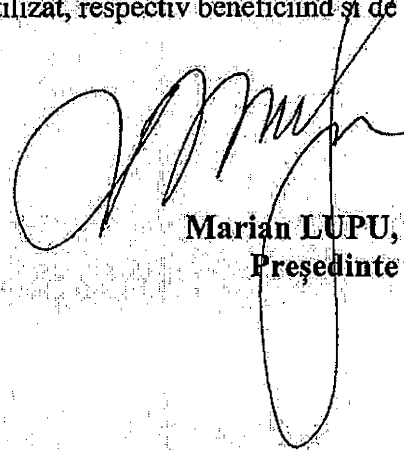
În același timp, normele Codului muncii nr. 154/2003 stabilesc prevederi general aplicabile, inclusiv drepturile salariale aferente concediilor de odihnă anuale, ce includ toate categoriile de salariați, în măsura în care acestea nu contravin legislației speciale care reglementează activitatea funcționarilor 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 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.

Cu respect,



Marian LUPU,
Președinte

Nr. 11 – 360 din 17.11.2023

La nr. 18-69-11896 din 13.11.2023

Cancelaria de Stat

Prin prezenta I.P. Agenția de Investiții, cu referire la demersul nr. 18-69-11896 din 13.11.2023, **(număr unic 995/CS/2023)** vă comunică despre lipsa de obiecții și propuneri cu privire la proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice).

Director general adjunct

Ion IORDACHI

Digitally signed by Iordachi Ion
Date: 2023.11.17 11:36:10 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ex.: Caldare Elena





AGEPI

IDNO 1015601000112

Cancelaria de Stat a Republicii Moldova
Casa Guvernului, MD-2012,
Chișinău, Republica Moldova
cancelaria@gov.md

nr. 1822

din 27.11.2023

La nr. 18-69-11896
din 13.11.2023

Agenția de Stat pentru Proprietatea Intelectuală (AGEPI) a examinat proiectul de hotărâre pentru aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023), autor – Cancelaria de Stat și, ținând cont de competența sa funcțională, comunică următoarele.

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. (4¹), propus în temeiul proiectului.

Totodată, în cazul menținerii alin. (4¹) în varianta proiectului, urmează a fi făcute precizări/completări privind motivele imputabile angajatului, cine le va da apreciere, actul administrativ prin care se consideră stinse zilele de concediu.

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 funcțiilor de către alte persoane care nu au deținut funcții de conducere de nivel superior;

- 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.

Director general

Digitally signed by Rusu Eugeniu
Date: 2023.11.27 16:11:38 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Eugeniu RUSU

Ex.: Dorina Colșatschi
Tel.: 022-188562
E-mail: dorina.colsatschi@agepi.gov.md

**MINISTERUL
AGRICULTURII ȘI
INDUSTRIEI ALIMENTARE
AL REPUBLICII MOLDOVA**



**MINISTRY
OF AGRICULTURE AND FOOD
INDUSTRY OF THE REPUBLIC OF
MOLDOVA**

**AGENȚIA DE INTERVENȚIE
ȘI PLĂȚI PENTRU
AGRICULTURĂ**

**AGENCY OF
INTERVENTION AND PAYMENTS
FOR AGRICULTURE**

MD-2004, mun. Chișinău,
bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 162
Tel: + 373 22 22-28-92, e-mail: aipa@aipa.gov.md

Nr. 702/08 din 27.11.2023

**Cancelaria de Stat a RM
Direcția managementul funcției publice**

Prin prezenta, urmare anunțului proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) publicat pe platforma particip.gov.md., Agenția de Intervenție și Plăți pentru Agricultură intervine cu următoarele comentarii și propuneri.

1) Art. I

Ar fi oportună, pentru evitarea anumitor disensiuni, redirectionarea în adresa entităților publice a unei note informative despre specificarea expresă a aplicabilității sau nu a principiului retroactivității legii.

2) Art. II, pct. 20

Se consideră 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, respectiv, 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 multă. Aici e de menționat și faptul că după promovarea concursului se așteaptă și 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, estimativ, ca durată, procesul ar fi în jur de 60 zile.

La acest aspect, s-ar sugera diminuarea din termenul de 20 zile, dar, includerea posibilității de a prelungi concursului, la necesitatea autorității sau decizia conducătorului.

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 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 astfel de norme sunt contrare principiilor meritocrației 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 reglementează 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.

Aferent celorlalte modificări, nu sunt comentarii.

Directoare adjunctă

Digitally signed by Coșalîc Diana
Date: 2023.11.27 14:58:43 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Diana COȘALÎC



AGENȚIA MEDICAMENTULUI
ȘI DISPOZITIVELOR MEDICALE



GUVERNUL
REPUBLICII MOLDOVA

Nr. Rg02 - 005198 din 27.11.2023
La Nr. 18-69-11896 din 13.11.2023

Cancelaria de Stat a Republicii Moldova
E-mail: cancelaria@gov.md

Prin prezenta, Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale comunică susținerea proiectului de hotărâre cu privire la *aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice), (număr unic 995/CS/2023)* și prezintă propunerea de a fi revizuit punctul 23 din proiectul de lege.

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 evaluării performanțelor funcționarilor publici, 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%”.

Director general

Digitally signed by Guțu Dragoș
Date: 2023.11.27 11:53:29 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Dragoș GUȚU

Agencia Medicamentului și Dispozitivelor Medicale
Medicines and Medical Devices Agency

Republica Moldova, MD-2028, Chișinău, str. Korolenko, 2/1
tel. +373 22 884 301, e-mail: office@amdm.gov.md; Web: www.amdm.gov.md



**AGENȚIA
NAȚIONALĂ PENTRU
CERCETARE ȘI DEZVOLTARE**

Bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 180
MD – 2004, Chișinău, Republica
Moldova

Tel: +373 22 27 33 39

Fax: +373 22 27 35 45

E-mail: info@anecd.gov.md



**NATIONAL
AGENCY FOR RESEARCH AND
DEVELOPMENT**

180 Stefan cel Mare si Sfânt Ave.
MD – 2004, Chișinău, Republic of
Moldova

Phone: +373 22 27 33 39

Fax: +373 22 27 35 45

E-mail: info@anecd.gov.md

Nr. 261 din 22 noiembrie 2023

Cancelaria de Stat

Prin prezenta, la solicitarea cu nr. 18-69-11896 din 13.11.2023, Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare vă comunică lipsa obiecțiilor și a propunerilor la proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023).

Director general interimar

Digitally signed by Iațhevici Vadim
Date: 2023.11.23 13:11:54 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Vadim IAȚCHEVICI

Ex: Andrei Guștiuc
Tel: 022 23 78 04



**AUTORITATEA NAȚIONALĂ DE INTEGRITATE
A REPUBLICII MOLDOVA**

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ОРГАН ПО НЕПОДКУПНОСТИ
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА**



MD-2005, mun. Chișinău, str. Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni, 26
Tel.(373 22) 820 601, fax (373 22) 820 602, www.ani.md, e-mail: info@ani.md

Nr. 07/ 9578 din 24.11.2023

Cancelaria de Stat a RM
e-mail: cancelaria@gov.md

Autoritatea Națională de Integritate (*în continuare Autoritatea*) a examinat scrisoarea Cancelariei de Stat a Republicii Moldova, nr. 18-69-11896 din 13 noiembrie 2023, înregistrată în secretariatul Autorității cu nr. 11892 la data de 20 noiembrie 2023, prin care s-a solicitat avizarea proiectului de hotărâre *cu privire la aprobarea proiectului de lege privind modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)*.

Drept urmare, pornind de la misiunea și atribuțiile Autorității, reglementate prin normele Legii nr. 132/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate, în limita competențelor și în măsura în care este vizată, Autoritatea comunică susținerea proiectului actului normativ remis spre avizare, cu unele propuneri de îmbunătățire și completare, menționate *infra*.

Art. II - Legea nr. 158/2008 *cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public* (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230–232, art. 840), cu modificările ulterioare.

- Punctul 3 lit. a)** – Art. 4 alin. (2), după textul „*ai serviciului fiscal de stat*” se completează cu textul „*ai Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, ai Autorității Naționale de Integritate*”.
- Punctul 5** – se propune redactarea art. 8 alin. (2) lit. c) prin eliminarea prepoziție „*cu*” din rândul unu al textului.
- Punctul 22 lit. d)** – potrivit proiectului transmis spre avizare se completează Art. 31 alin. (5) cu lit. a¹) cu următorul cuprins:
„ *a¹) i se prelungeste 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 și când aceasta nu poate fi prelungită și se aplică norma stabilită la lit. b) – eliberarea din funcția publică.
- 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.

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. (4¹)”.

6. **Punctul 40:**

- substituirea sintagmei „cu un alineat nou” cu sintagma „cu un articol nou” care se va completa cu art. 65¹;
- art. 65¹ 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;”.

7. **Art. VIII** – punctele 4 și 5, având același termen de punere în aplicare, de comasat într-un singur punct.

Președinte

Lilian CHIȘCA

Digitally signed by Chișca Lilian
Date: 2023.11.24 16:43:10 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



ex: Stepanida Draguțan
tel. 022 820 612
ex: Angela Nenița
tel. 022 820 614

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU
SIGURANȚA ALIMENTELOR

MD-2009, mun. Chișinău, str. M.Kogălniceanu, 63
Republica Moldova
Tel/fax. (+373 22) 26-46-40, 29-47-30
e-mail: info@ansa.gov.md, www.ansa.gov.md



НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО
ПО БЕЗОПАСНОСТИ ПИЩЕВЫХ
ПРОДУКТОВ

MD-2009, г.Кишинев, ул. М.Когăлничану, 63
Республика Молдова
Тел/факс. (+373 22) 26-46-40, 29-47-30
e-mail: info@ansa.gov.md, www.ansa.gov.md

Nr. 10 - 5663 din "27" 11 2023

La nr. _____ din " " 20__

Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

Prin prezenta, ca urmare a examinării scrisorii Cancelariei de Stat nr.22-69-11896 din 13 noiembrie 2023 (intrare nr.475C din 14.11.2023) remisă în scopul avizării proiectului de hotărâre *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/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”.

Director general

Radu MUSTEATA



APARATUL PREȘEDINTELUI REPUBLICII MOLDOVA

Bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, nr. 154, MD-2073 Chișinău
www.presedinte.md

29 noiembrie 2023

Nr.2/2-06-1461

Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

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 oportunității instituirii unor subdiviziuni structurale în cadrul autorității publice, comunicăm acceptul instituirii cabinetului Secretarului general al Aparatului Președintelui Republicii Moldova.

Cu respect,

Digitally signed by Tonu Lilia
Date: 2023.11.29 11:42:48 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Lilia TONU,
Secretar general adjunct



Guvernul Republicii Moldova

Agencia Proprietății Publice

MD-2012, Chișinău, strada Vasile Alecsandri 78
Tel: (00373 22) 234-350
e-mail: office@app.gov.md

Nr.05-03-7579 din 24.11.2023


Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

Urmare demersului Cancelariei de Stat nr. 18-69-11896 din 13 noiembrie 2023, Agenția Proprietății Publice a examinat proiectul de hotărâre *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)*, autor – Cancelaria de Stat și, în limita competențelor funcționale, comunică următoarele.

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.

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 reprezintă aprecierea performanței funcționarului public pentru perioada evaluată și, fiind un eveniment viitor, nu poate fi stabilit cu certitudine nerealizarea acestuia.

La pct. 33, se propune substituția textului  cu textul “ (4¹) ”.

Director general

Roman COJUHARI



Agenția Relații Funciare și Cadastru
a Republicii Moldova

Nr.36/01-05/1093 din 28.11.2023

La nr.18-69-11896 din 13.11.2023

Cancelaria de Stat

Agenția Relații Funciare și Cadastru a examinat proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (**număr unic 995/CS/2023**), în limita competențelor funcționale, comunică.

Art. I Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003:

La **art. (4¹)** „ ... 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.

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 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 norma are caracter discriminatoriu, și restricționează evaluarea obiectivă a performanțelor profesionale ale funcționarului

public după merite prin compararea rezultatelor obținute în perioada evaluată cu obiectivele stabilite. În același context, conform pct.2 din Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 „Evaluarea semestrială a performanțelor profesionale reprezintă procedura de personal prin care se determină nivelul de îndeplinire a obiectivelor individuale de activitate (în continuare – *obiective*) și nivelul de manifestare a abilităților profesionale și a caracteristicilor comportamentale (în continuare – *nivelul de manifestare a criteriilor de evaluare*) de către funcționarul public, în vederea aprecierii rezultatelor obținute și identificării necesităților de dezvoltare profesională.” și pct. 19 „Obiectivele reprezintă prioritățile-cheie în activitatea funcționarului public, care implică rezultatele dorite/scontate și urmează a fi realizate în perioada evaluată.”

La **pct. 30** din proiect „*Art. 47 alin. (6) va avea următorul cuprins: „(6) Pe perioada detașării, funcționarului public i păstrează funcția publică. Ocuparea acesteia de către un alt funcționar public se face pe o perioadă determinată.”*” sugerăm completarea primei propoziții pentru a se păstra coerența textului.

La **pct. 31** din proiect, alineatele urmează a fi însemnate succesiv cu numere ordinare, conform art. 51, alin. (6) din Legea nr.100/2017.

La **pct. 40** de modificat căci se completează cu un **articol** nou ^{65¹}, conform prevederilor art 51 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative. Totodată, la art. 65¹, alin.(1) după cuvintele „*funcția publică în condițiile 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 funcția publică din motive ce nu îi sunt imputabile.

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.

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.

Pct. 4 la Nota informativă:

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.

Director general

Ivan DANII

Digitally signed by Danii Ivan
Date: 2023.11.28 16:14:30 GMT+02:00
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova





Nr. 03- 496 din 28 noiembrie 2023

La nr. Unic 995/CS/2023 din _____

**Cancelaria de Stat al Republicii
Moldova**

Agenția Relații Interetnice a examinat *proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice)*, cu numărul unic 995/CS/2023, remis spre avizare de către Cancelaria de Stat și Vă comunică susținerea parțială a proiectului.

Prin proiect se propune completarea art.118 din Codul Muncii 154/2003 cu al (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. 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.

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.

Codul muncii nr. 154/2003 la art. 5 lit. e) prevede că unul dintre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de

acestea, principiul care reiese din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova este egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților, în același timp legea specială 158/2008 impune un procentaj concret pentru evaluator de acordare a calificativelor „bine” și „foarte bine”, acesta fiind nu mai mult de 75% din funcționarii publici. Ce facem în cazul în care în instituție sunt 80% - 90% care își îndeplinesc obligațiunile de serviciu în proporție de 90%?

Această modificare va duce inevitabil la pierderea angajaților și va contribui la o fluctuație intensă a personalului în cadrul instituțiilor publice, având ca rezultat scăderea atractivității instituțiilor publice pentru viitorii angajați.

Digitally signed by Rădița Nicolae
Date: 2023.11.28 16:26:11 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Director general adjunct

Nicolae RĂDIȚA

Ex: Mariana Bodișteanu
Tel. 022 24 32 85
Email: mariana.bodisteanu@ari.gov.md



Secretariatul Parlamentului Republicii Moldova

Secretar general

La nr. 22-69-13 din 02.01.2024

Cancelaria de Stat a Republicii Moldova

Secretariatul Parlamentului a examinat, repetat, proiectul de hotărâre a Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) (număr unic 995/CS/2023) și menționează următoarele considerente.

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.

1. 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 privire 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. 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 în condițiile legii*”.

2. 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. La Art. III din proiect:

- 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);

- 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”;

- 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*”;

- la pct. 41, art. 65¹, 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.

4. 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.

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. (2) din Legea nr. 158/2008, prin stabilirea obiectivelor individuale ale funcționarului public anual, dar nu semestrial, urmată de modificarea cadrului normativ aferent.

Cu respect,

Digitally signed by Gheorghita Tamara
Date: 2024.01.15 14:20:23 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Tamara GHEORGHITA

Ex. L. Melnic
022820315



**SERVICIUL
PREVENIREA ȘI COMBATEREA
SPĂLĂRII BANILOR**



MD-2005, mun. Chișinău, str. Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni, 26, Tel. (+373) 21-21-20, www.spcsb.gov.md office@spcsb.gov.md

Nr. 01/2-30-55 din 15 ianuarie 2024

CANCELARIA DE STAT

E-mail: cancelaria@gov.md

La nr. 22-69-13 din 02.01.2024 privind avizarea repetată a proiectului definitivat al Hotărârii Guvernului *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)*, autor-Cancelaria de Stat, Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, comunică despre lipsa propunerilor și obiecțiilor asupra acestuia.

Cu stimă,

Daniel-Marius STAICU,

Director

Digitally signed by Staicu Daniel-Marius
Date: 2024.01.15 17:40:11 GST
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova





MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 25/ 188 din 17. 01.2024

La nr. 22-69-13 din 02 ianuarie 2024

Cancelaria de Stat
a Republicii Moldova

Ministerul Sănătății a examinat repetat proiectul definitivat al hotărârii cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) (**număr unic 995/CS/2023**) și comunică susținerea acestuia, întrucât majoritatea propunerilor înaintate în procesul avizări au fost acceptate.

Ministru

Digitally signed by Nemerenco Ala
Date: 2024.01.17 12:02:34 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ala NEMERENCO

Ex. Victoria Olaru
Tel.022/262163

str. Vasile Alecsandri 2, MD-2009, mun. Chișinău
Tel. +373 22 268 818; e-mail: secretariat@ms.gov.md
www.ms.gov.md



36/01-05/50 din 16.01.2024

La nr. 22-69-13 din 02.01.2024

Cancelaria de Stat

Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru urmare a examinării repetate a proiectului de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) (**număr unic 995/CS/2023**), în limita competențelor funcționale, comunică.

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. În plus, această abordare încurajează performanța și profesionalismul în administrația publică. Prin stabilirea valorii 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.

Director general

Ivan DANII

Digitally signed by Danii Ivan
Date: 2024.01.16 14:46:24 GMT+02:00
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Executor: Rita MUNTEANU
022-88-12-65

**AGENȚIA DE STAT PENTRU PROPRIETATEA
INTELECTUALĂ A REPUBLICII MOLDOVA**

Str. Andrei Doga nr. 24/1, MD-2024, Chișinău, Republica Moldova
Tel.: (+373-22) 400-508, email: office@agepi.gov.md
www.agepi.gov.md



**STATE AGENCY ON INTELLECTUAL PROPERTY
OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA**

24/1, Andrei Doga Str., MD-2024, Chisinau, Republic of Moldova
Tel.: (+373-22) 400-508, email: office@agepi.gov.md
www.agepi.gov.md

IDNO 1015601000112

Cancelaria de Stat a Republicii Moldova
Casa Guvernului, MD-2012,
Chișinău, Republica Moldova
[*cancelaria@gov.md*](mailto:cancelaria@gov.md)

nr. 38

din 16.01.2024

La nr. 22-69-13
din 02.01.2024

Agenția de Stat pentru Proprietatea Intelectuală a examinat proiectul definitivat al hotărârii cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) (număr unic 995/CS/2023), autor – Cancelaria de Stat, remis spre avizare repetată, și, ținând cont de competența sa funcțională, comunică lipsa de obiecții și propuneri de ordin conceptual pe marginea acestuia.

Director general

Digitally signed by Rusu Eugeniu
Date: 2024.01.16 14:59:09 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Eugeniu RUSU

Ex.: Dorina Colșatschi
Tel.: 022-188562
E-mail: dorina.colșatschi@agepi.gov.md



AGENȚIA MEDICAMENTULUI
ȘI DISPOZITIVELOR MEDICALE



GUVERNUL
REPUBLICII MOLDOVA

Nr. Rg02-000033 din 02.01.2024
La Nr. 22-69-13 din 13.11.2023

Cancelaria de Stat a Republicii Moldova
E-mail: cancelaria@gov.md

Prin prezenta, Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale comunică lipsa obiecțiilor la proiectul definitivat al hotărârii, prezentat spre examinare și expertizare repetată, *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative* (privind actualizarea cadrului normativ) (număr unic 995/CS/2023), autor – Cancelaria de Stat.

Director general adjunct

Digitally signed by Gudima Lina
Date: 2024.01.02 16:10:28 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Lina GUDIMA

Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale
Medicines and Medical Devices Agency

Republica Moldova, MD-2028, Chișinău, str. Korolenko, 2/1
tel. +373 22 884 301, e-mail: office@amdm.gov.md; Web: www.amdm.gov.md



**AGENȚIA
NAȚIONALĂ PENTRU
CERCETARE ȘI DEZVOLTARE**

Bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 180
MD – 2004, Chișinău, Republica
Moldova

Tel: +373 22 27 33 39

Fax: +373 22 27 35 45

E-mail: info@anecd.gov.md



**NATIONAL
AGENCY FOR RESEARCH AND
DEVELOPMENT**

180 Stefan cel Mare si Sfânt Ave.
MD – 2004, Chișinău, Republic of
Moldova

Phone: +373 22 27 33 39

Fax: +373 22 27 35 45

E-mail: info@anecd.gov.md

Nr. 20 din 18 ianuarie 2024

Cancelaria de Stat

Prin prezenta, la solicitarea cu nr. 22-69-13 din 02.01.2024, Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare vă comunică lipsa obiecțiilor și a propunerilor la Hotărârea de Guvern cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) (**număr unic 995/CS/2023**).

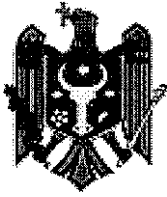
Director general

Digitally signed by Hanganu Aurelia
Date: 2024.01.18 13:16:05 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



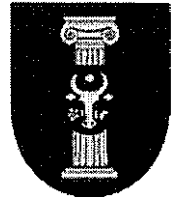
Aurelia HANGANU

Ex: Andrei Guștiuc
andrei.gustiuc@anecd.gov.md
Tel: 022 23 78 04



**AUTORITATEA NAȚIONALĂ DE INTEGRITATE
A REPUBLICII MOLDOVA**

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ОРГАН ПО НЕПОДКУПНОСТИ
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА**



MD-2005, mun. Chișinău, str. Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni, 26
Tel.(373 22) 820 601, fax (373 22) 820 602, www.ani.md, e-mail: info@ani.md

Nr. 07/580 din 16 ianuarie 2024

Cancelaria de Stat a RM

email: cancelaria@gov.md

Autoritatea Națională de Integritate (*în continuare Autoritatea*) a examinat scrisoarea Cancelariei de Stat a Republicii Moldova, nr. 22-69-13 din 02 ianuarie 2024, înregistrată în secretariatul Autorității cu nr. 39 la 02 ianuarie 2024, prin care s-a solicitat examinarea **repetată** a proiectului de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege privind modificarea unor acte normative (*privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice*) (**număr unic 995/CS/2023**).

Drept urmare, reținând misiunea și competențele Autorității consfințite în Legea nr. 132/2016 *cu privire la Autoritatea Națională de Integritate*, Autoritatea 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.

Președinte

Digitally signed by Chișca Lilian
Date: 2024.01.16 17:25:27 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Lilian CHIȘCA

*ex: Iurie Cerneavschii
tel. 022 820 634*

Atenție!

Documentul în cauză conține date cu caracter personal, prelucrate în cadrul sistemului de evidență nr.0000069003, înregistrat în Registrul de evidență al operatorilor de date cu caracter personal www.registru.datepersonale.md, a căror divulgare poate atrage răspundere civilă, administrativă sau penală. Prelucrarea ulterioară a acestor date poate fi efectuată numai în condițiile prevăzute de Legea nr. 133 din 08.07.2011 privind protecția datelor cu caracter personal.



APARATUL PREȘEDINTELUI REPUBLICII MOLDOVA

Bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, nr. 154, MD-2073 Chișinău
www.presedinte.md

19 ianuarie 2024

Nr.2/2-06-61

Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

Cu referire la demersul privind solicitarea de avizare repetată a proiectului hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (*privind actualizarea cadrului normativ*), **număr unic 995/CS/2023**, instituția prezidențială susține promovarea acestuia cu următoarea remarcă.

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 d¹, 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.*

Cu respect,

Digitally signed by Guțu Gheorghe
Date: 2024.01.19 10:28:44 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Gheorghe GUȚU,
Șef al Direcției Juridice

Ex.: E. Mița,
E-mail: e.mita@prm.md



Guvernul Republicii Moldova

Agencia Proprietății Publice

MD-2012, Chișinău, strada Vasile Alecsandri 78
Tel: (00373 22) 234-350
e-mail: office@app.gov.md

Nr.05-03-32 din 03.01.2024

Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

Urmare demersului Cancelariei de Stat nr. 22-69-13 din 02 ianuarie 2024, Agenția Proprietății Publice a examinat repetat proiectul de hotărâre *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) (număr unic 995/CS/2023)* și, reieșind din faptul că propunerile expuse prin avizul nr. 05-03-7579 din 24.11.2023 au fost acceptate, în limita competențelor funcționale, comunică lipsa obiecțiilor și propunerilor.

Director general

Digitally signed by Cojuhari Roman
Date: 2024.01.03 18:56:24 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Roman COJUHARI



AGENȚIA
RELAȚII
INTERETNICE

Republica Moldova, MD-2009
mun. Chișinău, str. A. Mateevici 109/1, tel. +373 22 24 03 85,
secretariat@ari.gov.md, ari.gov.md, [@agentiarelatiinteretnice](https://www.facebook.com/agentiarelatiinteretnice)

Nr. 03-18 din 15.01.2024

La nr.unic 995/CS/2023 din _____

**Cancelaria de Stat
a Republicii Moldova**

Agenția Relații Interetnice a examinat repetat *proiectul Hotărârii cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative, (număr unic 995/CS/2023)*, și comunică susținerea proiectului.

Digitally signed by Rădița Nicolae
Date: 2024.01.15 15:02:05 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



semnat electronic

Director general adjunct

Nicolae RĂDIȚA

Ex: Mariana Bodișteanu
Tel. 022 24 32 85
Email: mariana.bodisteanu@ari.gov.md



Republic of Moldova, Chișinău, MD-2012, 134, Ștefan cel Mare și Sfânt Ave.
Phone: +373 22 820 026, email: office@egov.md, web: <http://www.egov.md>

Nr. 3007 – 04 din 10.01.2024
La nr. 22-69-13 din 02.01.2024

Cancelaria de Stat

Instituția publică „Agenția de Guvernare Electronică” (AGE) a examinat *proiectul de hotărâre a Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) (număr unic 995/CS/2023), autor – Cancelaria de Stat, remis spre avizare repetată*, și, în limitele competențelor instituției, comunicăm următoarele obiecții și propuneri la **versiunea revizuită a proiectului de lege** :

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 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.

Director

Andrei PRISACAR

Digitally signed by Prisacar Andrei
Date: 2024.01.17 19:55:38 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



*Ex.: Dumitru Botea,
e-mail: dumitru.botea@egov.md,
tel.: 061 000 493*



avocatul
poporului
OMBUDSMAN

18.01.2024

nr. 04-3/4-173

la nr. _____ din _____

Domnului **Andrei STRAH**,
Secretar general adjunct al Guvernului
cancelaria@gov.md

OPINIE

la proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege
pentru modificarea unor acte normative
(privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice)
(număr unic 995/CS/2023)

La solicitarea Cancelariei de Stat expunem repetat sugestiile la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative ce vizează actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice:

1. Exprimăm dezacordul cu completarea art. 118 din Codul Muncii cu alin. (4¹) 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 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.¹

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 moratorului 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;

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 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 mediatore 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 mediatore mai multă autonomie și independență”. Rezoluția încurajează statele membre să doteze instituțiile Ombudsmanului și mediatorelor 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.

¹Cauza C-120/21 din 22 septembrie 2022, disponibilă pe <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=266105&pageIndex=0&doclang=RO&incDe=1st&dir=&occ=first&part=1&cid=2865567>



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.

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 alin. (41), 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. Adicional 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 a accede 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. 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.

Cu respect,

Digitally signed by Panico Ceslav
Date: 2024.01.17 12:06:29 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ceslav PANICO,
Avocatul Poporului

Executor: Liudmila Zarișneac
Tel.: 060002681



BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ AL REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 14-10/13 din 12.01.2024

La 22-69-13 din 02.01.2024

Cancelariei de Stat
email: cancelaria@gov.md

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.

Director general

Digitally signed by Cara Oleg
Date: 2024.01.12 21:29:36 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Oleg CARA

Ex. Natalia Cîrlig
tel. 067 770 817
email: natalia.cirlig@statistica.gov.md



CURTEA DE CONTURI A REPUBLICII MOLDOVA

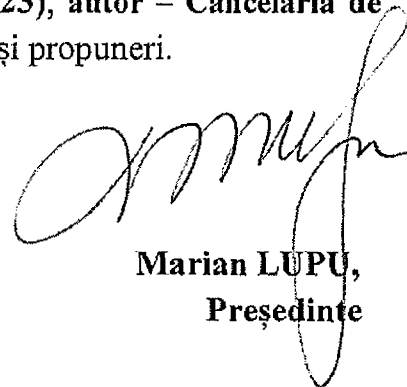
MD-2001, mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr.69, tel. (+373 22) 26 60 02,
fax: (+373 22) 26 61 00, web: www.ccrm.md, e-mail: ccrm@ccrm.md

Nr. 03-29-24 din 15.01.2024

la nr.22-96-13 din 02.01.2024

Cancelaria de Stat
(cancelaria@gov.md)

Curtea de Conturi, a examinat repetat proiectul definitivat al hotărârii cu privire la aprobarea *proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative legii (privind actualizarea cadrului normativ) (număr unic 995/CS/2023)*, autor – **Cancelaria de Stat** și comunică despre susținerea proiectului fără obiecții și propuneri.



Marian LUPU,
Președinte



Nr. 17 din 18 ianuarie 2024

Cancelaria de Stat

Aviz
la proiectul definitivat a Hotărârii Guvernului
cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative
(privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice)
(număr unic 995/CS/2023)

1. Considerații generale

Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM) a examinat proiectul definitivat a Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice).

CALM a analizat prevederile proiectului de lege în cauză prin prisma respectării principiilor de organizare, funcționare și a intereselor autorităților administrației publice locale (APL).

2. Legislația aplicabilă

- ❖ Carta Europeană a Autonomiei Locale din 15.10.1985, publicată în ediția oficială "Tratate internaționale", 1999, volumul 14, pag.14
- ❖ Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994;
- ❖ Legea privind finanțele publice locale nr. 397/2003;
- ❖ Legea privind descentralizarea administrativă nr. 435/2006;
- ❖ Legea privind administrația publică locală nr. 436/2006;
- ❖ Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158/2008;
- ❖ Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

3. Constatări/obiectii

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 întâi.

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 disproporțională a valorii de referință, comparativ cu alte categorii de angajați, în special funcționarii publici din cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întâi (în speță contabilii-șefi din primării, inginerii cadastrali, percepții fiscale 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 poți aloca economii, 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 arprobare a statelor de personal a autorităților publice. Pe lângă faptul că această competență 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 arprobare a statelor de personal a autorităților publice. Decât dacă, făcându-se această trimitere, autorii au contat pe faptul, că mențiunea unui Raport analitic al Comisiei Europene în contextul realizării activităților din cadrul procesului de lansare a negocierilor de aderare 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 persoane 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 această 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.

4. 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 cuprins:

„*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;”

2. La articolul 25 alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante, temporar vacante sau temporar absente, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului.”

3. Noua redacție a alineatului (1) din articolul 42 se exclude.

4. La articolul 49 alineatul (7) urmează a fi reformulat.

5. La articolul 67 alineatul (3) va avea următorul cuprins::

„(3) Prin derogare de la prevederile alin. (2), autoritățile administrației publice de nivelul întâi vor completa formularul-tip al statului de personal și îl vor prezenta spre informare Cancelariei de Stat în vederea evidenței la nivel național a funcțiilor publice și a funcționarilor publici.”

Congresul Autorităților Locale din Moldova consideră că proiectul definitivat a Hotărârii 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 menționate mai sus.

Cu respect,

Viorel FURDUI
Director Executiv al CALM



Exec: C. Scorțescu,
expert CALM, tel. 22 35 09



REPUBLICA MOLDOVA
CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

SCC-01/2

Chișinău, 9 ianuarie 2024

Domnului Andrei STRAH,
Secretar general adjunct al Guvernului

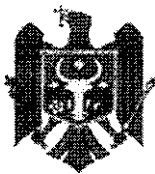
Stimate Domnule Secretar general adjunct,

Cu referire la scrisoarea nr. 22-69-13 din 2 ianuarie 2024 (număr 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.).**

Mai mult, Curtea este autoritatea care exercită controlul constituționalității inclusiv ale actelor executivului.

Cu deosebită considerație,

Elena TENTIUC,
Șefă a Secretariatului



COMISIA ELECTORALĂ CENTRALĂ A REPUBLICII MOLDOVA



Adresa: str. Vasile Alecsandri, nr. 119, Chișinău, Republica Moldova, MD 2012
Telefon: +373 22 251-451, fax: +373 22 234-047
Website: www.cec.md, e-mail: info@cec.md

Nr. CEC-814936 din 19 ianuarie 2024
La nr. 22-69-13 din 2 ianuarie 2024

Domnului Andrei STRAH,
Secretar general adjunct al Guvernului

Stimate Domnule Secretar general adjunct al Guvernului,

Prin prezenta, vă transmitem anexat hotărârea Comisiei Electorale Centrale nr. 2125 din 19 ianuarie 2024 pentru aprobarea repetată a avizului asupra 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.

Anexă: Conform textului (6 file).

Cu respect,

Vicepreședintele
Comisiei Electorale Centrale

Pavel POSTICA

Ex: Galina Botnari
Tel.: 022 201-897



COMISIA ELECTORALĂ CENTRALĂ A REPUBLICII MOLDOVA

Adresa: str. Vasile Alecsandri, nr.119, Chișinău, Republica Moldova, MD 2012

Telefon: +373 22 251-451, fax: +373 22 234-047

Website: www.cec.md, e-mail: info@cec.md



HOTĂRÂRE

pentru aprobarea avizului asupra 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

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.

În temeiul art. 25 lit. d) și 32 din Codul electoral nr. 325/2022, art. 2 alin. (3) lit. d) din Codul administrativ nr. 116/2018 și art. 33 alin. (1) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, Comisia Electorală Centrală h o t ă r ă ș t e:

1. Se aprobă avizul asupra 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 anexei.

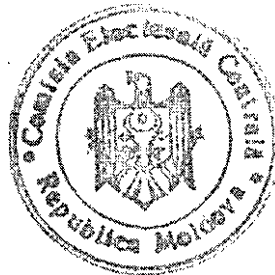
2. Hotărârea Comisiei Electorale Centrale se transmite Cancelariei de Stat, conform solicitării.

3. Prezenta hotărâre intră în vigoare la data adoptării și se publică pe pagina web oficială a Comisiei Electorale Centrale.

Secretarul
Comisiei Electorale Centrale

Alexandr BERLINSCHII

Chișinău, 19 ianuarie 2024
Nr. 2125



**Aviz asupra 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**

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 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 accesare 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. (4¹), prin completarea art. 118 din Codul muncii nr.154/2003 cu alineatele (4¹) și (4²) cu următorul cuprins:

„(4¹) 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.

(4²) 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 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;

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.

2.4. La *pct. 18 lit. b)*, în particular ce vizează redacția alin. (4¹) 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 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. (4¹) 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. (4¹) cu textul „, precum și celor instituite în cadrul autorităților publice care nu dispun conform structurii de funcții publice superioare”.

Totodată, observăm că alin. (4²) și (4³) propuse a fi introduse la art. 29 reflectă conținutul prevederilor *pct. 39 și 45¹* 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 repetitive.

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 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 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 aplicare de la 1 ianuarie 2024 în raport cu Legea bugetului de stat pentru anul 2024 nr. 418/2023:

	Titlul funcției	Clasa de salarizare cumulativă atribuită	Coefficientul clasei de salarizare	Valoarea de referință	Salariul de bază lunar (lei)	Spor pentru gradul profesional	Sporul pentru performanță 10% din salariul de bază	Sporul lunar în valoare fixă pentru angajații din sectorul bugetar	Total salariu pe lună	Comparații	
funcție de conducere										%	Diferența, 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										%	Diferența, 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

* 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.

1. **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 aceluiași 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.



CASA NAȚIONALĂ DE ASIGURĂRI SOCIALE A REPUBLICII MOLDOVA
NATIONAL OFFICE OF SOCIAL INSURANCE OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA
НАЦИОНАЛЬНАЯ КАСА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

str. Gheorghe Tudor, 3, MD-2028, mun. Chișinău, tel. +373 22 257 825; e-mail: secretariat@cnas.gov.md; web: <https://cnas.gov.md>

16.01.2024 nr. 527

La nr. _____ din _____

Cancelaria de Stat a Republicii Moldova
cancelaria@gov.md

Prin prezenta, Casa Națională de Asigurări Sociale comunică despre examinarea proiectului hotărârii de Guvern *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) (număr unic 995/CS/2023)* și în limitele competenței sale funcționale prezintă următoarele obiecții și propuneri.

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. a¹.”.

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 semestriale, calificativele "foarte bine" și/sau "bine" la ultimele 3 evaluări semestriale sau calificativul "bine" la ultimele 4 evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art.27.”;

Document semnat electronic în conformitate cu Legea nr. 124/2022.

Verificarea semnăturii poate fi realizată la adresa: <https://msign.gov.md>.

a¹) într-o funcție publică de conducere de nivel superior, în condițiile prevăzute la lit. a) și deține o funcție publică de conducere;

b) într-o funcție publică imediat superioară dacă de la ultima promovare în funcție a obținut calificativul "foarte bine" la ultima evaluare semestrială sau în condițiile prevăzute la lit. a) și dacă întrunește condițiile prevăzute la art.27.

c) Calificativele utilizate pentru promovare în funcție 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.

5. La Art. III, pct. 30 din proiect, 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, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul, în condițiile alin. (4¹), 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.

Directoare generală adjunctă

Digitally signed by Dascal Svetlana
Date: 2024.01.16 12:13:07 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Svetlana DASCAL

Ex. Angela Botnariuc
022-257-849
Olsea Regus
022-257-848



Confederația Națională
a Patronatului
din Republica Moldova

Facem
vocea business-ului
aziăzi!

Telefon: +373 22 224 244
Mobil: +373 692 40 700
Email: cnpm@cnpm.md
Website: www.cnpm.md

Cancelaria de Stat

Nr. 0111-20 din 17.01.2024
La nr unic 995/CS/2023

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) a examinat repetat proiectul de lege cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) și vine cu următoarele propuneri.

Art. II din proiect

Propunerea de completare a art. 118 din Codul muncii cu alin. (4¹) nu este destul de clară, iar în unele situații va crea impedimente în aplicare.

Ex. În cazul suspendării raporturilor de muncă ca rezultat al detașării salariatului, acordării concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durata de până la 2 ani și alte situații prevăzute de Codul muncii, iar salariatul dispune de zile de concediu de odihnă nefolosite, care vor fi acțiunile angajatorului la revenirea salariatului, având în vedere că norma nu prevede vreo excepție?

Referitor la stabilirea obligației angajatorului de a informa semestrial salariații în scris despre soldul zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, CNPM consideră această normă nefondată, fără sens, dar care va pune pe umerii angajatorilor o povară administrativă 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 având 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.

Leonid CERESCU

Președinte CNPM

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova

Republica Moldova, Chișinău, str. Maria Cebotari 16, MD-2012, IDNO: 1010620006044
BC Moldindconbank SA, Sucursala RENAȘTERE, MOLDM2X312, IBAN: MD85ML000000222402900344



PLENUL CONSILIULUI CONCURENȚEI



Republica Moldova, MD-2068, Chișinău, str. Alecu Russo, 1
E-mail: office@competition.md; www.competition.md

Nr. DJ-06/12-24 din 11 ianuarie 2024

Nr. 22-69-13 din 02 ianuarie 2024

Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

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 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.(4¹) și art.67 din proiect.

1. La art.29 alin.(4¹) 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 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 Moldova TAIEX -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.(4¹) 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.**

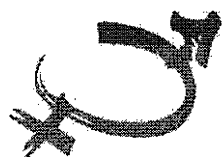
Anexă: Avizul Plenului Consiliului Concurenței nr.DJ-06/704-1714 din 18 decembrie 2023-5 file

Alexei Gherțescu
Președinte

Digitally signed by Gherțescu Alexei
Date: 2024.01.11 17:26:20 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ex. Dina Florea
Tel. 0(22)271389/076060186



POZIȚIA CENTRULUI PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE (CPD)

cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea actelor normative aferente funcției publice)

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:

- I. **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: „^(4¹) 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.” 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 agreeat 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 salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați 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 și angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată. Astfel, articolul din Codul Muncii care se dorește a fi completat, vizează nu doar funcționarii publici și persoanele de demnitate publică cărora, de fapt, le este dedicat acest proiect de lege, ci tuturor salariaților, astfel fiind depășită aria de intervenție a acestui proiect de lege.

Recomandare: Se propune renunțarea la modificările propuse pentru art. 118 din Codul Muncii și completarea art. 43 Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230–232, art. 840) cu un nou alineat:

„^(1¹) În cazul în care funcționarul public, din motive justificative, nu poate utiliza integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care are dreptul în anul calendaristic respectiv, angajatorul, cu acordul expres al funcționarului 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.

(1²) Funcționarul 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 acumulate/nefolosite, precum și solicită utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite, în baza unui grafic stabilit.”

- II. **Modul în care sunt formulați unii termeni pot crea dificultăți de aplicare a noilor norme în practică.** 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 (4¹) în redacția expusă mai sus la pct. I, care introduce termeni precum „motive justificative,, și „zile stinse”. Noile prevederi nu explică care situații pot fi considerate justificative, fapt ce creează spațiu pentru interpretări. Aceste particularități, dar și carențele ce țin atât de elaborarea, cât și de respectarea graficelor privind concediile anuale de odihnă, sunt mai des întâlnite în sectorul privat, care funcționează în baza altor principii decât sectorul public. Astfel, în lipsa unor reglementări exacte și clarificări, angajatorii pot abuza de expresia „motive justificative” ceea ce va duce într-un final la încălcarea dreptului muncii al salariaților și instituirea premiselor pentru mai multe contestații către autorități/instanță în acest sens. În ceea ce privește expresia „zile stinse”, legislația muncii nu operează cu acest termen, fapt ce indică necesitatea unor clarificări. Reamintim că sintagma „stinse” este utilizată prioritar în legislația penală sub forma de „antecedente stinse”. Totodată, alin. (4¹) propus introduce obligația semestrială și în scris a angajatorului de a solicita informația cu privire la utilizarea zilelor nefolosite ale salariatului, fără a clarifica dacă această obligație urmează a fi realizată într-o modalitate anume sau este lăsată la discreția fiecărui angajator.

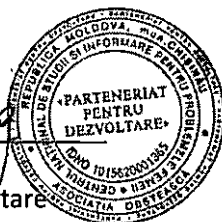
Recomandare: Se propune indicarea exactă a situațiilor juridice care ar cădea sub incidența noțiunii de „motive justificative” și „zile stinse”, pentru a asigura o anumită certitudine de aplicare a noilor prevederi, conform viziunii concepute de autorul proiectului, dar și evitarea oricăror abuzuri din partea angajatorilor. Totodată, se propune modificarea expresiei „motive justificative” în „motive întemeiate”, cea din urmă fiind semantic mai aproape de esența reglementării propuse de autorul proiectului.

- III. **Se atestă anumite neconcordanțe în modul de aplicare a normelor cu privire la activitatea funcționarilor publici.** Prevederile art. V din proiectul de lege prevăd completarea Legii nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194–196, art.637), la articolul 6 alineatul (4¹) cu următorul cuprins: „(4¹) Nu poate fi numit în funcție de demnitate publică persoana care are antecedente penale pentru infracțiuni grave, deosebit de grave și excepțional de grave săvârșite cu intenție, precum și persoana care are antecedente penale pentru săvârșirea infracțiunilor contra bunei desfășurări a activității 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 grațiere.”. Potrivit art. 4 din Legea 199/2010, exercitarea funcției de demnitate publică se bazează pe principiile legalității, liberului consimțământ, transparenței, exemplului personal, responsabilității și al loialității. În acest sens, un demnitar care a săvârșit chiar și unele infracțiuni ușoare sau mai puțin grave este la fel de indezirabil pentru funcții înalte, chiar dacă a comis ilegalități cu un pericol social mai redus. Având în vedere aria de influență și intervenție a unui funcționar public, considerăm necesară aplicarea acestei norme în cazul oricăror antecedente penale, indiferent de gravitatea infracțiunii.

Recomandare: Se propune următorul text al art. 6, alin. 4¹: „(4¹) Nu poate fi numit în funcție de demnitate publică persoana care are antecedente penale, precum și persoana care a fost absolvită de răspundere penală printr-un act de amnistie sau de grațiere.”.

Cu respect,

Natalia COVRIG
Coordonatoare de proiect
Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare



DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, *Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD)* este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acesteia, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

Scop. Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

Misiune. CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

Viziune. CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plenar în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul "Parteneriat pentru Dezvoltare"
str. Armenească 13
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57
www.progen.md
e-mail: cpd@progen.md

**CONSILIUL SUPERIOR
AL MAGISTRATURII**

MD-2009, mun. Chișinău, str. M. Eminescu, 5
Republica Moldova

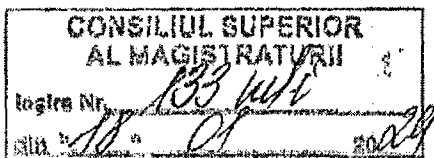
www.csm.md; email: secretariat@csm.md
tel.: 022-990-990, fax: (+373 22) 22-73-20



**THE SUPERIOR
COUNCIL OF MAGISTRACY**

5, M. Eminescu street, Chisinau,
Republic of Moldova, MD-2009

www.csm.md; email: secretariat@csm.md
tel: 022-990-990, fax: (+373 22) 22-73-20



*Cancelaria de Stat a Republicii Moldova
str. Casa Guvernului
MD-2033, mun. Chișinău,*

Prin prezenta, Consiliul Superior al Magistraturii Vă expediază atașat Avizul privind avizarea repetată a proiectului definitivat al hotărârii cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) (număr unic 995/CS/2023).

Anexa: Aviz -1 filă

Cu respect,

Șef al Secretariatului CSM

Popic-Bisericanu Nadejda

**CONSILIUL SUPERIOR
AL MAGISTRATURII**

MD-2009, mun. Chișinău, str. M. Eminescu, 5
Republica Moldova
www.csm.md; email: secretariat@csm.md
tel.: 022-990-990, fax: (+373 22) 22-73-20



**THE SUPERIOR
COUNCIL OF MAGISTRACY**

5, M. Eminescu street, Chisinau,
Republic of Moldova, MD-2009
www.csm.md; email: secretariat@csm.md
tel: 022-990-990, fax: (+373 22) 22-73-20

A V I Z

cu privire la demersul Cancelariei de Stat, referitor la avizarea proiectului definitivat al hotărârii cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ)
(număr unic 995/CS/2023)

9 ianuarie 2024

mun. Chișinău

Consiliul Superior al Magistraturii a examinat demersul Cancelariei de Stat privind avizarea repetată a proiectului definitivat al hotărârii cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) (număr unic 995/CS/2023).

Totodată, a fost precizat că proiectul elaborat și definitivat de Cancelaria de Stat, însoțit de nota informativă și sinteza obiecțiilor și propunerilor se remite entității publice, pentru examinare și avizare repetată.

În drept, autorul proiectului și-a întemeiat demersul în conformitate cu pct. 201 din Regulamentul Guvernului, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 610 din 3 iulie 2018.

Analizând proiectul definitivat al hotărârii 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 condițiile 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.

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 să beneficieze de programul de stagiul plătit din serviciul public.

În circumstanțele expuse, Plenul Consiliului Superior al Magistraturii avizează pozitiv proiectul de hotărâre privind aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ), (număr unic 995/CS/2023), cu propunerile menționate.

Avizul se remite Cancelariei de Stat a Republicii Moldova și se publică pe pagina web a Consiliului Superior al Magistraturii (www.csm.md)

Președintele ședinței al
Consiliului Superior al Magistraturii

Sergiu Caraman



MINISTERUL APĂRĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA

șos. Hîncești, 84, MD-2021, mun. Chișinău
Tel.: +373 22 25-20-70; Fax: +373 2225-22-93
e-mail: cancelariama@army.gov.md; web: www.army.md

Nr. 11/1 din 10 2024

La nr. 22-69-13 din 02 ianuarie 2024

Cancelaria de Stat

Ministerul Apărării a examinat repetat proiectul definitivat al hotărârii Guvernului *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) (număr unic 995/CS/2023)* și comunică lipsa de obiecții și propuneri.

Secretar de stat

Digitally signed by Plop Sergiu
Date: 2024.01.11 08:39:29 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Sergiu PLOP

Ex: V. Butnaru, tel.: 022 252166
e-mail: vitalie.butnaru@army.md



MINISTERUL AFACERILOR EXTERNE ȘI INTEGRĂRII EUROPENE
AL REPUBLICII MOLDOVA

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS AND EUROPEAN INTEGRATION
OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

Str. 31 August 1989 80, MD-2012 Chișinău • Tel: (373 22) 578205 • Fax: (373 22) 232302 • <http://www.mfa.gov.md>

Nr. DI/3/041-56 din 03 ianuarie 2024

La nr. 22-69-13 din 02 ianuarie 2024

Cancelaria de Stat

Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene a reexaminat *proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)* și, în limita competențelor funcționale, comunică lipsa de obiecții și propuneri.

Mihai MÎȚU
Secretar General

Digitally signed by Mîțu Mihail
Date: 2024.01.03 11:18:55 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Red.: Badia Lidia
tel.: (022) 578 258



Cancelaria de Stat

Ministerul Afacerilor Interne a examinat repetat proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) (număr unic 995/CS/2023) și în limitele competenței funcționale comunică în ordinea argumentelor ce succed.

La art. II, pct. 1, amendamentul ce vizează completarea art. 118 din Codul muncii nr. 154/2003 cu alin. (4¹) 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. 113¹ 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 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. (4¹) cu următorul cuprins:

„(4¹). 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 când începe și când se finisează perioada de cel mult 2 ani.

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 grafic

elaborat de angajator, de comun acord cu salariatul, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

La art. III, ce prevede modificarea Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, 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 funcționarului public și amendarea proiectului cu o nouă noțiune care să instituie corpul de rezervă al funcționarilor publici.

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).

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.

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.

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, când 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.

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.

La pct. 33, se consideră oportună modificarea alin. (4¹) 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 arbitrar 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”.

La art. V pct. 1, nu se susține instituirea excepției la art. 6 alin. (4¹) potrivit căreia „nu poate fi numit în funcție de demnitate publică persoana care are antecedente penale pentru infracțiuni grave, deosebit de grave și 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.

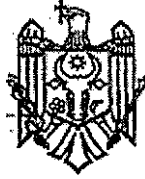
În atare circumstanțe, se recomandă revizuirea acestei dispoziții în vederea stabilirii unei norme potrivit căreia nu poate fi numit într-o funcție de demnitate publică persoana care are antecedente penale, fără a face distincție între tipurile de infracțiuni. Or, nu se poate identifica vreun motiv rezonabil care justifică abordarea legislativă diferită în cazul persoanelor care au antecedente penale pentru infracțiuni ușoare sau mai puțin grave.

Secretar de stat

Daniella MISAIL-NICHITIN

Digitally signed by Misail-Nichitin Daniella
Date: 2024.01.16 18:08:03 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova





MD-2004 Chișinău, 162 Ștefan cel Mare și Sfint, Blvd.
Tel. 20 45 12; Fax 22 07 48, cancelaria@maia.gov.md; www.maia.gov.md

Nr. 2024PLP-26

La nr _____ din _____

Cancelaria de Stat

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 (4¹), 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.

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, întrucât păstrînd această definiție, în aplicare pot să apară consecințe imprevizibile.

**Viceprim-ministru,
Ministrul agriculturii și
industrii alimentare**

Vladimir BOLEA

Ex.: Dogotari Vasilii
Tel.: 0(22) 204525

Digitally signed by Bolea Vladimir
Date: 2024.01.10 11:10:02 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



**MINISTERUL CULTURII
AL REPUBLICII MOLDOVA**

MD-2012 str. Nicolae Iorga nr.21
e-mail: cancelaria@mc.gov.md
web: www.mc.gov.md



**MINISTRY OF CULTURE
OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA**

MD-2012 str. Nicolae Iorga nr.21
e-mail: cancelaria@mc.gov.md
web: www.mc.gov.md

Nr. 05-07/114 din 16.01.2024
La nr. 22-69-13 din 02.01.2024

Cancelaria de Stat

Ministerul Culturii a reexaminat proiectul de hotărâre *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023)* și, în limitele competențelor funcționale, comunică lipsa de obiecții și propuneri.

Secretar General

Digitally signed by Varzari Ana
Date: 2024.01.16 10:34:53 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ana VARZARI

Ex.: Veronica Oprea
Tel.: 022 823 802



Nr. 15-135 din 17 ianuarie 2024

La nr. 22-69-13 din 2 ianuarie 2024

Cancelaria de Stat

Cu referire 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)*, prezentat spre avizare repetată, în limita competențelor funcționale, reiterăm obiecțiile formulate în avizul Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării nr.15-3687 din 27.11.2023 și neacceptate de autorul proiectului.

Astfel, 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 procesul de fundamentare a proiectelor de acte normative, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.23/2019, stabilește că proiectele de acte normative care conțin reglementări cu impact asupra bugetului public național sau a unor componente din cadrul acestuia sunt însoțite de analiza de impact. Conform pct.11 subpct.2¹) lit.b) din Metodologia prenotată până la înregistrarea proiectului de act normativ 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 financiară, în acest mod fiind omisă respectarea normelor prenotate.

Privitor la pct. 11 din proiect, modificarea art.19¹ reiterăm propunerea de a exclude cuvântul „motivată” din conținutul art.19¹ alin.(1), or reieșind din principiile organizării muncii la distanță statuate în art.292² 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.19¹ din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

Secretar general

Digitally signed by Voicu Ina
Date: 2024.01.22 12:51:06 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ina VOICU

022 250 656

**Ministerul Educației și Cercetării
al Republicii Moldova**

MD-2033, mun. Chișinău, Piața Marii Adunări Naționale. 1
+373 (0) 22 25 01 34 -373 (0) 22 23 35 60



**Ministry of Education and Research of
the Republic of Moldova**

MD-2033, Chișinău, 1. Piața Marii Adunări Naționale
-373 (0) 22 25 01 34 -373 (0) 22 23 35 60

Nr. 08/5-09/ 802 din 02.02. 2024
La nr.22-69-13 din 02.01.2024

Cancelaria de Stat a Republicii Moldova
E-mail: cancelaria@gov.md

Ministerul Educației și Cercetării a examinat proiectul definitivat al hotărârii cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) și în limita competențelor sale funcționale comunică susținerea acestuia.

Ministru

Dan PERCIUN



MINISTERUL FINANTELOR
AL REPUBLICII MOLDOVA

31.01.2024

nr. 04-03/87/160

La nr. _____

Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

La adresarea Cancelariei de Stat nr.22-69-13 din 02 ianuarie 2024, Ministerul Finanțelor a examinat proiectul definitivat de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ), număr unic 995/CS/2023, și comunică următoarele.

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 moratorului 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 moratoriu temporar, până la 31 decembrie 2024, privind încadrarea personalului în instituțiile/autoritățile publice, finanțate de la bugetul de stat, 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 buneii funcționări ai unităților bugetare. Or, dacă astăzi multe unități bugetare se confruntă cu problema moratorului instituit anual și imposibilitatea suplínirii funcțiilor vacante, atunci funcționarea entității ar putea fi afectată suplínentar 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 (cităm): *"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 conexe 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 poate stinge la sfârșitul 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 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”.

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 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 atât, 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 rând, 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 conexe 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), 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.(4¹) intră în contradicție cu art.118 alin.(3) din Codul muncii. Astfel, remarcăm că art.118 alin.(4¹) 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.(4¹) 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.(4¹) 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 până 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 aceștia 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:

1) 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.

2) Reiterăm necesitatea examinării suplimentare a oportunității introducerii la pct.5, ce vizează completarea art.8 cu alin.(4¹), 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.

3) La pct.10, lit.a) urmează a fi exclusă, deoarece oricum alineatul respectiv din art.14 rămâne a fi unic.

4) 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) 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 funcționarul public urmează forme de dezvoltare profesională continuă organizate la inițiativa sau în interesul autorității publice, acesta beneficiază de plata salariului. Dacă durata acestora depășește 180 de zile calendaristice consecutive și funcționarul public este scos din activitate, raporturile de serviciu se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, fără plata salariului.

6) 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 "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.

7) Aferent pct.39, ce vizează modificarea art.64 alin.(1), lit.a), propunem excluderea totală a literei a) și completarea concomitentă a art.57 (întitulat "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.f¹)...”.

Art.22 alin.(1) lit.f¹) 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 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 atât, 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, muștrare, muștrare aspră).

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**.

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 devreme de 1 iulie și nu mai târziu de 15 noiembrie. Astfel, 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.

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.

Adițional, argumentelor invocate referitor la excluderea din *art.X* a pct.2, accentuăm că autorul proiectului a efectuat greșit calculul cheltuielilor 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 până 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:

1) 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.

2) 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.).

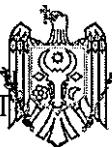
Pentru a atrage o atenție deosebită asupra celor invocate, propunem efectuarea analizei acestei prevederi prin prisma următorului exemplu: ”La data intrării în vigoare

a legii o salariată din cadrul unei entități private are 100 de zile de concediu neutilizate și se află în concediu pentru îngrijirea copilului. Cum va putea fi utilizat concediul de odihnă de 100 de zile dacă salariată 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 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 atît cu Directiva 2003/88/CE, cît 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.”

Ministru

Digitally signed by Rotaru Petru
Date: 2024.02.05 08:59:52 EET



Petru ROTARU



Ministerul Infrastructurii
și Dezvoltării Regionale
al Republicii Moldova

Nr.21/1-92 din 09 ianuarie 2024

La nr.22-69-13 din 02 ianuarie 2024

Cancelaria de Stat

e-mail: cancelaria@gov.md

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.

În contextul recentelor modificări operate prin ***Legea nr.421/2023***, la Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, potrivit căroră 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 autorităților administrative vizate***, din subordinea Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (și anume: directorul Agenției Naționale 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.

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*.

Secretar general

Digitally signed by Turcanu Angela
Date: 2024.01.09 16:01:28 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



TURCANU

ex.: Silvia Muntean
tel.: 022250672
e-mail: silvia.muntean@midr.gov.md

Piața Marii Adunări Naționale 1, mun. Chișinău, MD-2012, tel. +373-22-25-05-93, fax +373-22-23-40-64
E-mail: secretariat@midr.gov.md Pagina web: www.midr.gov.md



Ministerul Infrastructurii
și Dezvoltării Regionale
al Republicii Moldova

Nr.21/1-400 din 24.01.2024

Cancelaria de Stat

e-mail: cancelaria@gov.md

la nr.22-69-13 din 02.01.2024

Suplimentar la avizul nr.21/1-92 din 09.01.2024, aferent *proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ), număr unic 995/CS/2023* și în vederea asigurării implementării prevederilor Legii nr.231/2021 cu privire 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 privire 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”.”

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 aduce 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 privire 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 funcția de director general al Biroului.

Secretar general

Digitally signed by Țurcanu Angela
Date: 2024.01.24 09:47:22 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Angela ȚURCANU

ex.: Silvia Muntean
tel.: 022250672
e-mail: silvia.muntean@midr.gov.md



MD 2004, mun. Chișinău, bd Ștefan cel Mare și Sfânt, 162, tel. 022 20 45 87, e-mail: cancelaria@mediu.gov.md

Nr. 13-05/126 din 18. 01. 2024

la nr. 22-69-13 din 02.01.2024

Cancelaria de Stat

În contextul examinării repetate a proiectului de hotărâre a Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice) (număr unic 995/CS/2023), intervenim cu următoarele propuneri și completări.

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, ceea ce poate duce la abuzuri din partea angajatorului.

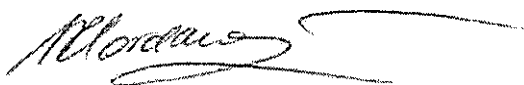
În altă ordine de idei, asigurarea dreptului angajatului la concediul de odihnă anual cu achitarea indemnizațiilor cuvenite, constituie o creanță a statului față de salariat, context în care se

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 zilelor concediului de odihnă anual nefolosite este nejustificat și 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.

Ministru



Iordanca-Rodica IORDANOV



MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA

MINISTRY OF LABOR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ МОЛDOVA

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău
Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>

Nr. 07/153 din 16.01.2024
La nr. 22-69-13 din 02.01.2024

Cancelaria de Stat

Prin prezenta, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a examinat în procedură de reavizare proiectul de hotărâre *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ) – (număr unic 995/CS/2023)* autor – Cancelaria de Stat, și conform competențelor funcționale, comunică susținerea acestuia cu următoarele propuneri.

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 quantumul acesteia la etapa actuală.

Subsidiar, la subiect se anexează avizul CNSM nr.04-03/32 din 15.01.2024, cu adăugate (9 file), parvenit inclusiv în adresa ministerului.

Ministru

Digitally signed by Buzu Alexei
Date: 2024.01.18 12:37:35 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Alexei BUZU

Ex.: Marina Onica, tel.: 022-804-422
E-mail: marina.onica@social.gov.md



CONSILIUL AUDIOVIZUALULUI AL REPUBLICII MOLDOVA
THE AUDIOVISUAL COUNCIL OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

MD-2012, Chișinău, str. V. Pârcălab nr. 46, Tel.: (+37322) 277551, fax: (+37322) 277471,
e-mail: office@consiliuaudiovizual.md, https://consiliuaudiovizual.md

Nr. 8/02 din 22 ianuarie 2024

La nr. 22-69-13 din 02 ianuarie 2024

Cancelaria de Stat a Republicii Moldova

cancelaria@gov.md

Prin prezenta, vă remitem spre informare Decizia Consiliului Audiovizualului nr. 8 din 19 ianuarie 2024 *Cu privire la avizarea repetată a proiectului de hotărâre de Guvern cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice, număr unic 995/CS/2023).*

Anexă: Copia deciziei nr. 8 din 19 ianuarie 2024- 2 file.

Cu respect,

PREȘEDINTĂ

Digitally signed by Vițu-Eșanu Liliana
Date: 2024.01.22 10:53:50 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Liliana VIȚU-EȘANU

Ex: A. Mititelu
Tel.: 0(22) 21-30-45



CONSILIUL AUDIOVIZUALULUI AL REPUBLICII MOLDOVA

DECIZIA nr. 8

din 19 ianuarie 2024

Cu privire la avizarea repetată a proiectului de hotărâre de Guvern cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice, număr unic 995/CS/2023)

Prin adresarea nr. 22-69-13 din 02.01.2024, Cancelaria de Stat a Republicii Moldova a remis spre avizare repetată proiectul definitivat al hotărârii cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice, număr unic 995/CS/2023) (în continuare – *proiect de lege*).

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 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. (4¹) de la art. III din proiectul de lege, reiterăm poziția din avizul dat anterior. Astfel, prevederea de la alin. (4¹) 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, 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 d¹) 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 și 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 și 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 demisi în temeiul”, deoarece eliberarea din funcția publică este reglementată de art. 63, iar art. 65 reglementează demisia.

În temeiul prevederilor art. 73-75 din Codul serviciilor media audiovizuale al Republicii Moldova nr. 174/2018 și ale Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative,

Consiliul Audiovizualului al Republicii Moldova DECIDE:

1. Se aprobă și se prezintă Cancelariei de Stat a Republicii Moldova prezentul Aviz la proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice, număr unic 995/CS/2023).
2. Controlul asupra executării prezentei decizii se pune în sarcina Secției juridice.
3. Prezenta decizie intră în vigoare la data adoptării și se publică pe pagina web oficială a Consiliului Audiovizualului.

PREȘEDINTĂ



Liliana VIȚU-EȘANU