

SINTEZA
obiecțiilor și propunerilor
la proiectul Hotărârii Guvernului

„Cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”

Participantul la avizare (expertizare)/consultare publică	Conținutul obiecției/propunerii (recomandării)	Argumentarea autorului proiectului				
MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII (nr.08-09/6605 din 14.11.19)	<p>În proiectul Hotărârii Guvernului: Art. 1, pct. 16, Tabelul nr.1.</p> <p>1. La Codul funcției E4019, se propune excluderea sintagmei “și în învățământul profesional tehnic”, având în vedere că în învățământul profesional tehnic nu activează învățători.</p>	<p>Se acceptă</p>				
	<p>2. Poziția cu codul E4022 va avea următorul cuprins:</p> <table border="1" data-bbox="583 591 1398 667"> <tr> <td data-bbox="583 591 716 667">E4022</td> <td data-bbox="716 591 1136 667">Educator în învățământul special</td> <td data-bbox="1136 591 1241 667">56</td> <td data-bbox="1241 591 1398 667">3,16</td> </tr> </table>	E4022	Educator în învățământul special	56	3,16	<p>Nu se acceptă Funcția cu codul respectiv este ocupată nu doar în instituții de învățământ special. În plus, majorarea clasei de salarizare va implica cheltuieli suplimentare, care nu au acoperire în proiectul bugetului de stat pentru anul 2020.</p>
	E4022	Educator în învățământul special	56	3,16		
	<p>3. La pct. 16, în Note la tabelul 1, la punctul 1. Propunem ca clasa de salarizare a personalului cu funcții de execuție care nu întrunește cerințele minime de calificare pentru ocuparea funcțiilor didactice în învățământul general să fie micșorată cu 4 clase și nu 5, astfel cum prevede norma de la art. 12, alin (9) a Legii.</p>	<p>Nu se acceptă Se optează pentru o regulă unică de diminuare a claselor în caz dacă nu este atins nivelul necesar de studii.</p>				
<p>4. La pct. 19. Majorarea clasei de salarizare la poziția H6147 Bucătar va fi una nesemnificativă, mai exact cu 48 lei. Actualmente pentru determinarea salariului de bază unui bucătar se aplică valoarea de referință de 1600 lei, respectiv acesta constituie 2592 lei. După majorarea clasei de salarizare, se va aplica valoarea de referință de 1500 lei, salariul constituind 2640. În context, se propune examinarea posibilității majorării claselor de salarizare, astfel încât remunerarea muncii să fie una pe măsura efortului depus.</p>	<p>Nu se acceptă Majorarea cu 4 clase pentru poziția H6147 Bucătar, concomitent cu stabilirea valorii de referință de 1650 lei, va crește salariul lunar cu peste 340 lei, sau 12 %. Luând în considerare numărul unităților de personal încadrate în funcția respectivă (2973 unități nu doar din sistemul educațional), costul</p>					

	propunerii date se estimează la 15,6 mil. lei pentru anul 2020.
<p>5. La pct. 17, Anexa nr.8, în Tabel.</p> <p>Referitor la clasa de salarizare atribuită restauratorului, menționăm că aceasta nu corespunde complexității funcției și nici condițiilor nocive în care activează acesta: pentru exercitarea funcției, acesta trebuie să aibă experiență științifică și practică în domeniul patrimoniului cultural mobil, conform cadrului legal ei sunt singurii care au calitatea să facă expertize pentru instanțele judecătorești și notari publici, astfel, purtând o responsabilitate sporită în exercitarea atribuțiilor. Mai mult, lipsa dar și insuficiența restauratorilor calificați pune sub pericol enorm păstrarea și conservarea patrimoniului național. Astfel solicităm atribuirea clasei de salarizare 65 similar clasei de salarizare a unui cercetător științific superior. Precizăm că actualmente, în Republica Moldova, sunt 23 de restauratori acreditați în domeniul patrimoniului cultural național mobil.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Proiectul prevede majorarea cu 11 clase de salarizare pentru poziția F6050 Restaurator, ce, concomitent cu majorarea valorii de referință, va spori salariul mediu lunar cu peste 1550 lei, sau 38,2%. În acest scop au fost prevăzute mijloace suplimentare în volum de 687,7 mii lei.</p> <p>O majorare ulterioară cu alte 10 clase ar implica cheltuieli în sumă de 579,8 mii lei, care nu au acoperire în proiectul bugetului de stat pentru anul 2020.</p>
<p>În ceea ce privește statutul social al muzeografului, funcție de bază într-un muzeu, în a cărui responsabilități intră adunarea bunurilor culturale cu valoare națională și universală, identificarea lor, documentarea computerizată, cercetarea și valorificarea publică prin expoziții, publicații, manifestări culturale etc., ghidarea publicului. Deoarece muzeograful efectuează în muzeu, pe lângă activitățile enumerate deja, cercetarea obiectului de patrimoniu, el trebuie să aibă aceeași clasă de salarizare ca a unui cercetător științific (60), respectiv se propune echivalarea clasei de salarizare a muzeografului cu cea a cercetătorului științific.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Proiectul prevede majorarea cu 19 clase de salarizare pentru poziția F6055 Muzeograf, ce, concomitent cu majorarea valorii de referință, va spori salariul mediu lunar cu peste 2180 lei, sau 63,4%. În acest scop au fost prevăzute mijloace suplimentare în volum de 5195,8 mii lei.</p> <p>O majorare ulterioară cu alte 5 clase ar implica cheltuieli în sumă de 1472,9 mii lei, care nu au acoperire în proiectul bugetului de stat pentru anul 2020.</p>
<p>Custodele-șef, responsabilitățile căruia decurg din calitatea de gestionar a patrimoniului cultural național, are atribuții importante față de bunurile culturale pe care le gestionează muzeul: asigură evidența, inventarierea științifică, evaluarea, conservarea și securitatea patrimoniului cultural</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Proiectul prevede majorarea cu 3 clase de salarizare pentru poziția F6024 Custode șef, ce, concomitent cu majorarea valorii</p>

<p>național, custodele-șef - poartă responsabilitate materială, administrativă, penală, după caz, pentru integritatea patrimoniului deținut de instituție. Acolo unde nu există director-adjunct pentru patrimoniu, custodele-șef îndeplinește formal și această funcție, respectiv clasa de salarizare trebuie să fie la nivelul directorului-adjunct sau a șefului de secție (65).</p>	<p>de referință, va spori salariul mediu lunar cu peste 950 lei, sau 17,4%. În acest scop au fost prevăzute mijloace suplimentare în volum de 360,6 mii lei. O majorare ulterioară cu alte 4 clase ar implica cheltuieli în sumă de 208,3 mii lei, care nu au acoperire în proiectul bugetului de stat pentru anul 2020.</p>
<p>6. La pct. 17, Anexa nr.8, la Note, ministerul solicită excluderea completării „Funcția „Director (șef) este prevăzută pentru o unitate cu normă întreagă. În funcție de volumul activității, la decizia fondatorului, funcția „Director (șef) poate fi instituită cu normă parțială (pe fracțiuni de normă)””. Potrivit Codului muncii al Republicii Moldova, art.95, alin. (1), timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă, respectiv, reducerea duratei timpului de muncă pentru angajații instituțiilor de cultură, afectează implicit, și managementul propriu-zis al instituțiilor date, ceea ce reprezintă, de multe ori, un impediment în dezvoltarea durabilă a sectorului.</p>	<p>Nu se acceptă Dreptul angajatorului de a angaja salariații cu ziua de muncă parțială (pe fracțiuni de normă) este prevăzut în art. 97 din Codul Muncii. În plus, stabilirea funcțiilor și a numărului unităților de personal care ar satisface necesitățile locale este, conform Legii nr. 436/2006 privind administrația publică locală, la discreția consiliilor raionale/locale.</p>
<p>Suplimentar ministerul înaintea următoarele propuneri de modificare a Legii nr. 270/2018:</p> <p>1. La articolul 14, alineatul 1) lit a) și b) se propune a fi reformulat, după cum urmează:</p> <p>a) „în mărime de 1100 lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și de conducere din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar, și/sau titlul științific de profesor cercetător”;</p> <p>b) în mărime de 600 lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și de conducere din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar, și/sau titlul științific de conferențiar cercetător;”</p> <p>Este necesară includerea acestei prevederi din perspectiva recunoașterii și recompensării performanțelor profesionale individuale. Totodată, deținerea</p>	<p>Se acceptă</p>

<p>titlului științific este o condiție pentru ocuparea posturilor de conducere din învățământul superior (rector, decan, șef departament/catedră).</p>	
<p>2. Referitor la sporurile pentru titlurile onorifice specificate în articolul 15 al Legii 270/2018, relevăm că, cuantumul acestora trebuie să fie stabilite reieșind din situația economică reală din țară dar și ținând cont de efortul depus, rezultatele obținute și plus valoarea pe care o aduc Republicii Moldova deținătorii acestor titluri. Astfel, se propune majorarea sporului lunar pentru titlurile onorifice, după cum urmează:</p> <p>Art. 15 alin.(1): lit. b): de la 100 lei - la 250 lei; lit. c) de la 50 lei - la 200 lei; lit. d) de la 30 lei – la 100 lei.</p>	<p>Se acceptă parțial Se propun următoarele mărimi: Art. 15 alin.(1): lit. a): de la 200 lei – la 250 lei; lit. b): de la 100 lei - la 200 lei; lit. c) de la 50 lei - la 150 lei; lit. d) de la 30 lei – la 100 lei.</p>
<p>La Anexa nr. 7: 3. La punctul 1, la Note după Tabelul 1. Se propune excluderea punctului 1, ținând cont de faptul că, în temeiul Hotărârii Guvernului nr. 1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, pentru eficiență managerială cadrelor de conducere care dețin grade manageriale li se acordă spor cu caracter specific. Pentru deținerea gradului managerial superior, cadrele de conducere pot beneficia de un spor în cuantum de 1000 lei, iar pentru a nu crea confuzii în implementarea punctului 1, se propune excluderea acestuia.</p>	<p>Nu se acceptă În proiectul transmis spre avizare, punctul 1 a fost reformulat, în care nu se mai regăsește mențiunea despre grad managerial, în care context nu este clară propunerea.</p>
<p>4. Reiterăm necesitatea modificării punctului 12 de la Note la tabelul nr. 1 în sensul stabilirii clasei de salarizare tuturor funcțiilor didactice, enumerate la art. 53 al Codului educației nr.152/2014, similară funcției E4018 „profesor în învățământul general”. Aplicarea prevederilor actuale ale punctului 12 pentru stabilirea clasei de salarizare altor funcții didactice instituite în instituțiile de învățământ, decât cele prevăzute în Tabelul nr. 2, reprezintă de fapt un tratament inechitabil.</p> <p>Astfel, considerăm incorectă atribuirea acestor funcții didactice la o clasă de salarizare inferioară funcției ”profesor în învățământul general”, în condițiile în care pentru ocuparea acestora este necesară o calificare profesională cu studii superioare, masterat, iar obținerea gradelor didactice se realizează în aceleași condiții stabilite de către minister. Totodată, psihologii, logopezii, cadrele didactice de sprijin și psihopedagogii activează zilnic 7 ore, respectiv 35 ore săptămânal, oferind asistență metodică</p>	<p>Nu se acceptă Propunerea nu are acoperire în proiectul bugetului de stat pe anul 2020. Costul estimativ – 67 mil. lei în calcul anual. În temeiul art. 6 (4) din Legea nr. 270/2018, Ministerul Finanțelor își propune să efectueze o reevaluare sistemică a funcțiilor, în cadrul căreia va fi examinat și acest aspect.</p>

<p>specializată altor cadre didactice care lucrează cu copiii/elevii aflați în dificultate.</p>	
<p>5. La punctul 16, după sintagma „pentru funcția de educator” se completează cu textul “ , dădăcă, asistent al educatorului”, în scopul creării condițiilor egale de remunerare a personalului care deservește același număr de copii în grupe.</p>	<p>Se acceptă</p>
<p>6. La punctul 17. Se propune modificarea alineatului (4) cu următorul conținut: “ Aprobarea volumului suplimentar de ore, de la 1,25 la 1,5 normă didactică, al cadrelor didactice care activează în instituțiile de învățământ din subordinea autorităților publice locale, se va efectua prin emiterea unui ordin al consiliilor raionale/municipale, elaborat și coordonat de organele locale de specialitate în domeniul învățământului. Ministerele de resort aprobă volumul suplimentar de ore, de la 1,25 la 1,5 normă didactică, doar al cadrelor didactice care activează în instituțiile din subordinea acestora. În ordinul emis de consiliile raionale, respectiv de ministerele de resort se va indica obiectul, numărul suplimentar de ore și perioada pentru care este valabil ordinul.”</p>	<p>Se acceptă de principiu Se propune următoarea formulare pentru alineatul respectiv: „Aprobarea volumului suplimentar de ore ce depășește 1,25 norme didactice se va efectua prin emiterea unui ordin de către fondator, în care se vor indica obiectul, numărul suplimentar de ore și perioada pentru care este valabil ordinul. În cazul cadrelor didactice care activează în instituțiile de învățământ din subordinea autorităților publice locale, volumul suplimentar de ore se va coordona cu organ local de specialitate în domeniul învățământului”.</p>
<p>7. Se propune introducerea unui nou punct după punctul 17 cu următorul cuprins: „Funcția de director adjunct pe probleme de gospodărie și șef gospodărie se instituie în instituțiile de învățământ general, de învățământ special, de învățământ extrașcolar, centre și case de creație, precum și în instituțiile de educație timpurie în dependență de categoria acestora. Instituții de învățământ general, școli internat: - funcția de director adjunct pe probleme de gospodărie: pentru instituții de categoria „I” - clasa de salarizare – 61; pentru instituții de categoria „II”- clasa de salarizare – 58; pentru instituții de categoria „III” - clasa de salarizare – 55;</p>	<p>Se acceptă de principiu Este propus un punct în Note la Tabelul 2</p>

<p>- funcția șef gospodărie: pentru instituții de categoria „IV-VI” - - clasa de salarizare 44. Instituții de educație timpurie, de învățământ special, instituții de învățământ extrașcolar, centre și case de creație:</p> <p>- funcția șef gospodărie: pentru instituții de categoria „I” - clasa de salarizare – 44; pentru instituții de categoria „II” - clasa de salarizare – 41; pentru instituții de categoria „III” - clasa de salarizare – 38; pentru instituții de categoria „IV” - clasa de salarizare – 35; pentru instituții de categoria „V” - clasa de salarizare – 31; pentru instituții de categoria „VI” - clasa de salarizare - 26”.</p>																									
<p>8. La punctul 18. Se propune o nouă redacție a punctului 18 cu următorul cuprins: “Salarizarea personalului didactic și științifico-didactic cărora li s-a aprobat norma didactică de la 1,25 până la 1,5 și respectiv până la 2,0 în instituțiile de învățământ artistic, poate fi efectuată atât prin cumul, cât și prin plata cu ora. Activitatea didactică ce depășește norma de 1,5 poate fi realizată doar în afara programului de muncă. Calculul salariului pe oră pentru personalul antrenat în activitatea didactică în toate ramurile economiei naționale se efectuează în modul stabilit de Guvern.”</p>	<p>Nu se acceptă Urmează a fi stabilită o modalitate unică de plată a volumul suplimentar de muncă, pentru a evita cazurile de tratare unilaterală.</p>																								
<p>9. La Tabelul nr.2. Compartimentul „Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării” va fi redenumit în “Instituții publice din domeniile cercetării și inovării” și va avea următorul cuprins:</p> <table border="1" data-bbox="583 1047 1541 1528"> <thead> <tr> <th colspan="4">Instituții publice din domeniile cercetării și inovării</th> </tr> <tr> <th colspan="4"><i>1.1. Funcții de conducere</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>E6001</td> <td>Președinte al Academiei de Științe a Moldovei</td> <td>102</td> <td>8,26</td> </tr> <tr> <td>E6002</td> <td>Director institut</td> <td>100</td> <td>7,93</td> </tr> <tr> <td>E6003</td> <td>Vicepreședinte al Academiei de Științe a Moldovei</td> <td>98</td> <td>7,60</td> </tr> <tr> <td>E6005</td> <td>Secretar științific general al Academiei de Științe a Moldovei</td> <td>95</td> <td>7,14</td> </tr> </tbody> </table>	Instituții publice din domeniile cercetării și inovării				<i>1.1. Funcții de conducere</i>				E6001	Președinte al Academiei de Științe a Moldovei	102	8,26	E6002	Director institut	100	7,93	E6003	Vicepreședinte al Academiei de Științe a Moldovei	98	7,60	E6005	Secretar științific general al Academiei de Științe a Moldovei	95	7,14	<p>Se acceptă parțial Titlurile funcțiilor au fost completate cu extensia „Academia de Științe a Moldovei”. Funcțiile cu codurile E6025, E6030, E6031 sînt ocupate de 135 unități de personal și omiterea acestora ar impune modificarea registrelor/ordinelor interne de atribuire. La fel, fără a fi codate respectiv, ar fi imposibilă deținerea informației privind numărul de angajați în funcțiile respective din organizațiile de drept public din domeniile cercetării și inovării.</p>
Instituții publice din domeniile cercetării și inovării																									
<i>1.1. Funcții de conducere</i>																									
E6001	Președinte al Academiei de Științe a Moldovei	102	8,26																						
E6002	Director institut	100	7,93																						
E6003	Vicepreședinte al Academiei de Științe a Moldovei	98	7,60																						
E6005	Secretar științific general al Academiei de Științe a Moldovei	95	7,14																						

E6006	Secretar științific	89	6,30
E6008	Șef aparat administrativ al Academiei de Științe a Moldovei	89	6,30
	Șef subdiviziune de cercetare	80	5,22
E6011	Șef laborator	79	5,11
E6012	Șef sector	75	4,70
E6013	Șef serviciu	74	4,60
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
E6014	Consultant științific	73	4,51
E6015	Cercetător științific principal /profesor cercetător	73	4,51
E6017	Cercetător științific coordonator /conferențiar cercetător	70	4,23
E6018	Cercetător științific superior	65	3,81
E6022	Cercetător științific	60	3,43
E6026	Cercetător științific stagiar	57	3,23

Redenumirea compartimentului "Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării" din Tabelul 2 Anexa nr.7 în "Instituții publice din domeniile cercetării și inovării" este propusă pentru a permite păstrarea funcțiilor E6001, E6003, E6005, E6007 și E6008 specifice Academiei de Științe a Moldovei în conținutul funcțiilor de conducere din tabel, or, în varianta actuală "Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării" potrivit definiției din Codul cu privire la Știință și Inovare nr. 259/2004 (art. 16) nu include și Academia de Științe a Moldovei.

În același context, se propune ca denumirile de la codurile funcțiilor E6001, E6003, E6005 și E6008, de completat cu extensia "al Academiei de Științe a Moldovei", după cum urmează:
E6001 Președinte al Academiei de Științe a Moldovei,
E6003 Vicepreședinte al Academiei de Științe a Moldovei,
E6005 Secretar științific general al Academiei de Științe a Moldovei
E6008 Șef aparat administrativ al Academiei de Științe a Moldovei;

Se acceptă

<p>Din Tabelul 2, compartimentul „Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării” se propune, excluderea poziției cu codul funcției E6004, având în vedere faptul că, funcția de „director institut” deja este prevăzută la codul funcției E6002, iar funcția de director adjunct poate fi instituită în condițiile art. 12, alin. (10) a Legii nr. 270/2018, care stabilește că „persoanele care ocupă funcții de vicepreședinte, adjunct, locțiitor, cu excepția funcțiilor care se regăsesc expres în anexele nr. 3–10, beneficiază de salariul de bază, determinat în condițiile legii, redus cu 4 clase de salarizare succesive față de clasa de salarizare indicată pentru conducătorul ierarhic superior”. Prin urmare, în cadrul institutelor poate fi instituită o asemenea funcție (director adjunct) dacă este necesară, însă nu trebuie reflectată confuz în tabel.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Potrivit punctului 1 din Note la Tabelul 2, la funcția “Director” din compartimentul “Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării” se raportează șefii organizațiilor de cercetare-dezvoltare, ai organizațiilor de inovare, ai centrelor științifice, ai centrelor de inovație, ai stațiilor științifice, ai laboratoarelor științifice independente, ai subdiviziunilor interioare științifice și de inovare ale instituțiilor de învățământ superior, ai asociațiilor din sfera științei și inovării, ai muzeului științific, ai bibliotecii științifice, ai arhivei științifice, ai editurii științifice și ai altor organizații din domeniile cercetării și inovării.</p> <p>Funcția cu codul E6004 este utilizată de Centrul științific „Marunevici” din UTA Găgăuzia și lichidarea acesteia ar presupune majorarea claselor de salarizare pentru aceste 2 unități de conducere.</p> <p>De perspectivă, funcția urmează a fi păstrată pentru eventualele organizații științifice, care nu au statut de institut.</p>
<p>Se propune excluderea funcției de la codul E6007 „Director filială”, întrucât acest concept este utilizat în Legea nr.270/2018 potrivit accepțiunii vechi, ca o subdiviziune structurală a unei persoane juridice. Însă, potrivit Codului Civil modificat în 01 martie 2019 (art.290) filiala are un nou concept legiferat - de persoană juridică controlată. ”<i>Persoană juridică controlată (filiala) este persoana juridică supusă controlului altei persoane juridice (persoana juridică care exercită control), fie direct, fie printr-o altă</i></p>	<p>Se acceptă</p>

<p><i>persoană juridică controlată.</i> ” Deci, prezența acestei sintagme în accepțiunea veche ar genera confuzii și interpretări ambigui.</p>	
<p>Se propune ca funcțiile E6009 „Șef secție” și E6010 „Șef centru” să fie comasate într-o singură funcție – „Șef subdiviziune de cercetare”, întrucât ambele fac parte din aceeași clasă de salarizare și au același coeficient de salarizare.</p>	<p>Se acceptă</p>
<p>La poziția E6015 funcția de Cercetător științific principal și la poziția E6017 Cercetător științific coordonator, propunem să fie completate cu o altă funcție echivalentă prin bară, după cum urmează “E6015 funcția de Cercetător științific principal/profesor cercetător” și la „E6017 funcția de Cercetător științific coordonator/conferențiar cercetător”. Aceste funcții au existat anterior modificării cadrului normativ relevant, însă nu pot fi suprimate, ci doar echivalate. Mai ales în contextul finalității de apropiere a mediilor academice din institute și universități.</p>	<p>Nu se acceptă Art. 117 (1) din Codul educației stabilește în calitate de personal științific următoarele categorii de personal: cercetător științific, cercetător științific superior, cercetător științific coordonator, cercetător științific principal. Astfel, din lipsa unui temei legal, denumirile titlurilor de funcții nu pot fi modificate.</p>
<p>Se propune ca funcțiile E6025 Specialist principal; E6030 Specialist superior, E 6031 Specialist să fie excluse din Tabelul 2, deoarece aceste funcții se regăsesc în Anexa nr. 10 cu aceeași denumire, clasă de salarizare și coeficient de salarizare, anexă ce reglementează personalul de specialitate, de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc (H6). Considerăm ca nu este necesară dublarea acestora în ambele anexe, ori alternativ și logic ar fi trebuit în Tabelul 2 din Anexa 7 după funcțiile E6025 Specialist principal; E6030 Specialist superior; E 6031 Specialist să se enumere și celelalte funcții de execuție reglementate în anexa 10 ce pot fi instituite în Instituții publice din domeniile cercetării și inovării. Mai mult ca atât, funcțiile de execuție incluse în Tabelul nr. 2, de la poziția E6014 până la E6026, coincid cu funcțiile științifice prevăzute în articolul 103 Codul cu privire la Știință și Inovare nr.259/2004 și articolul 117 alin.(1) lit.b) Codul Educației nr.152/2014, celelalte nefiind prevăzute în respectivele norme. Deci, dublarea sau excedarea prevederilor legilor cadru nu este benefică și perturbază aplicarea normei legale.</p>	<p>Nu se acceptă Funcțiile cu codurile E6025, E6030, E6031 sînt ocupate de 135 unități de personal și omiterea acestora ar impune modificarea registrelor/ordinelor interne de atribuire. La fel, fără a fi codate respectiv, ar fi imposibilă deținerea informației privind numărul de angajați în funcțiile respective din organizațiile de drept public din domeniile cercetării și inovării.</p>
<p>10. La Note, după Tabelul nr. 2, se propune modificarea alineatului 1 de la punctul 1 și care va avea următorul conținut: „La funcția „Director institut” din compartimentul „Instituții publice din domeniile cercetării și inovării” se raportează șeful oricărei organizații din</p>	<p>Nu se acceptă Din considerentele expuse mai sus</p>

<p>domeniul cercetării și inovării conform art.95 Codul cu privire la știință și inovare nr.259/204, dacă respectiva organizație are personalitate juridică.</p> <p>La funcția „Șef subdiviziune de cercetare” din compartimentul „Instituții publice din domeniile cercetării și inovării” se raportează șeful oricărei subdiviziuni structurale (fără personalitate juridică), indiferent de denumire, care face parte din organizația din domeniile cercetării și inovării conform art.95 Codul cu privire la știință și inovare nr.259/204 sau din Academia de științe a Moldovei.”</p>	
<p>11. La Note, după Tabelul nr. 2, după alineatul 2 al punctului 1 se propune introducerea unui nou punct cu următorul conținut:</p> <p>“Similar funcției “Șef sector”, cu categoria de calificare respectivă, se stabilește clasa de salarizare și coeficientul de salarizare pentru director adjunct pe probleme de gospodărie.”</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Propunerea ar implica cheltuieli suplimentare, odată ce în instituțiile din domeniul cercetării și inovării, la moment, funcția respectivă este salarizată conform codului E6019 Director-adjunct probleme de gospodărie, producere, etc.</p>
<p>La anexa nr.8 Grupul ocupațional „Cultură, tineret și sport (F)”:</p> <p>12. În tabel, pentru a exclude interpretările diferite, solicităm înlocuirea funcției „Artist, maestru al scenei” cu funcția „Artist-maestru al scenei”.</p>	<p>Se acceptă</p>
<p>13. Având în vedere faptul că funcția de „instructor-metodist” nu se regăsește în art. 53, alin (6) din Codul educației, se propune substituirea sintagmei „instructor-metodist” cu sintagma „antrenor-instructor”, care pe lângă activitatea de antrenor va desfășura și activitatea metodică și de formare a cadrelor didactice, atribuindu-i clasa de salarizare 52. Totodată, având în vedere complexitatea atribuțiilor funcțiilor de execuție din instituțiile din domeniul culturii fizice și sportului, solicităm stabilirea clasei de salarizare pentru acestea, după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> - antrenor principal - clasa de salarizare 68; - antrenor superior – clasa de salarizare 65; - antrenor – clasa de salarizare 63; - salvator – clasa de salarizare 40. 	<p>Se acceptă parțial</p> <p>Se modifică titlul funcției F6045 în „Antrenor-instructor”.</p> <p>Cît privește majorarea claselor de salarizare pentru unele funcții din domeniul culturii fizice și sportului, varianta propusă ar implica, potrivit estimărilor, cheltuieli suplimentare în sumă de 3982,0 mii lei. În plus, salariile propuse ar depăși clasa de salarizare a conducătorului edificiului sportiv (F6037).</p> <p>Astfel, se propun următoarele clase de salarizare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - director club sportiv – clasa de salarizare 62;

	<ul style="list-style-type: none"> - director (administrator) edificiu sportiv – clasa de salarizare 54; - antrenor-instructor – clasa de salarizare 50; - antrenor principal - clasa de salarizare 54; - antrenor superior – clasa de salarizare 52; - antrenor – clasa de salarizare 50; - salvator – clasa de salarizare 40.
<p>14. Dat fiind că complexitatea sarcinilor bibliotecarilor nu este mai mică iar clasa de salarizare nu este mai mare decât a cadrelor didactice (ambele profesii având ca scop educarea, instruirea, cercetarea și învățarea pe tot parcursul vieții a membrilor comunității), insistăm asupra modificării claselor de salarizare pentru categoriile de calificare la personalul de specialitate din biblioteci, echivalându-le cu cele din Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)” precum urmează: Categorii II + 5 clase Categorii III + 10 clase Categoriile superioare + 15 clase.</p>	<p>Nu se acceptă Propunerea nu are acoperire financiară. Cheltuielile suplimentare pentru majorarea claselor deținătorilor de categorii de calificare din personalul de specialitate din biblioteci ar implica 8393,7 mii lei.</p>
<p>15. În ceea ce privește clasa de salarizare stabilită directorului Centrului sportiv de pregătire a loturilor naționale comunicăm următoarele. Activitatea Centrului este una deosebit de complexă datorită specificului sportiv și metodic pe care îl exercită, acesta fiind o instituție de nivel național, care coordonează organizarea și desfășurarea tuturor activităților sportive și metodice din cadrul structurilor sportive din țară (școli sportive, cluburi sportive, federațiile sportive, asociații și uniuni sportive etc.). În cadrul Centrului activează cei mai buni profesori-antrenori de sport, antrenori principali de loturi, metodiști, instructori-metodiști, antrenori instructori cu grade didactice superioare, specialiști din domeniu de o înaltă calificare, sportivi profesioniști orientați spre atingerea performanțelor la nivel internațional în cadrul Campionatelor Europene, Mondiale și Jocurile Olimpice. În contextul celor sus-menționate, intervenim cu recomandarea, de a se atribui pentru directorul Centrului sportiv de pregătire a loturilor naționale - clasa de salarizare 78.</p>	<p>Se acceptă Susținerea este argumentată prin necesitatea eliminării unor inegalități în privința salarizării conducătorului Centrului, care are stabilită clasa de salarizare 65 (directorul-adjunct – 61) față de clasa de salarizare pentru medicii din cadrul Centrului, cu clasa începătoare de la 72. În plus, aceasta se egalează cu clasa de salarizare a Directorului instituției de cultură (F6002)</p>

<p>16. În Note, la pct.1 alin.2, remarcăm că sintagma „stabilirea claselor de salarizare pentru funcțiile instituite” nu este suficient de clară sub aspectul funcțiilor avute în vedere, astfel sugerăm reformularea textului după cum urmează: „stabilirea claselor de salarizare pentru funcțiile de conducere instituite”.</p>	<p>Se acceptă</p>
<p>17. Având în vedere gradul diferit de efort și necesitățile specifice de menținere a formei fizice și profesionale a angajaților în funcțiile de artiști vocali (soliști) și artiști de balet, incluși în categoria „Artist”, se propune modificarea pct. 9 din Note, după cum urmează: „Similar funcției „Artist”, cu categoria de calificare respectivă, se stabilește clasa de salarizare și coeficientul de salarizare pentru artiști dramatici, artiști instrumentiști, artiști în orchestrele simfonice și camerale, artiști de diverse genuri de circ, inspectori ai manejului, artiști dresori de animale sălbatice, artiști în ansamblul de cântece și dansuri, în colective corale și coregrafice, în orchestre de muzică populară, fanfare, sinfo-jazz, artiști ai orchestrelor și ansamblurilor de estradă. Pentru artiști vocali (soliști) și artiști de balet, artiști de cor, clasa de salarizare se stabilește prin majorarea față de cea stabilită în tabel cu 7 clase de salarizare.</p>	<p>Nu se acceptă Propunerea nu are acoperire financiară</p>
<p>18. Notele de la tabel, se completează cu pct.11 cu următorul conținut: „Conducătorii instituțiilor de cultură pot presta munca prin cumul la o altă unitate sau la unitatea pe care o conduc, în limita de 0,5 funcție, de asemenea, pot cumula atribuțiile funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante sau temporar absente la unitatea pe care o conduce.” Necesitatea reglementării acestei prevederi derivă din motivul că, actualmente, directorii teatrelor nu pot cumula funcția de actor/regizor sau altă funcție, deși în majoritatea spectacolelor aceștia au roluri și le joacă fără a fi remunerați pentru aceasta sau unii directori ai instituțiilor de cultură nu pot activa drept profesori în cadrul școlilor de arte.</p>	<p>Nu se acceptă Conducătorul unității bugetare nu poate să presteze muncă prin cumul la o altă unitate sau la unitatea pe care o conduce cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare (norma stipulată la art. 261 alin. (1) al Codului muncii). Prin excepții de la regula generală, munca prin cumul poate fi efectuată în timpul orelor de program pentru: - conducătorii instituțiilor de învățământ și cadre didactice cu funcții de conducere; - persoanele cu funcții de conducere din organizațiile de drept public din domeniile cercetării și inovării.</p>

	<p>19. La Anexa nr. 10, la Note, la pct. 5. Se propune stabilirea foarte clară a claselor de salarizare muncitorilor necalificați care pot încadrați în clasele de salarizare 1-9, în vederea excluderii interpretărilor și aplicării în mod diferențiat a prevederilor legale.</p>	<p>Nu se acceptă Diapazonul de la 1 la 9 clase de salarizare este stabilit pentru a avea o flexibilitate în remunerarea muncitorilor necalificați în funcție de încărcătură. În plus, diferența în nivelul salarizării nu este esențială - de circa 80 lei, luând în considerare că salariul este garantat pînă la 2000 lei.</p>
<p>MINISTERUL AFACERILOR INTERNE (nr.17/1-683 din 14.11.2019)</p>	<p>Serviciul medical al MAI informează precum că, în urma analizei conținutului proiectului nu are propuneri de modificare. Însă, Serviciul medical al MAI are propuneri de completare a unor articole importante pentru salarizarea în sănătate din Legea nr.270, care au fost remise Ministerului Finanțelor pe data de 26 decembrie 2018, dar pînă în prezent rămîn fără o soluție.</p> <p>Cu referire la: pct.9 Anexa 9 „Asistență socială și sănătate” 9. Volumul maxim de lucru prin cumul pentru medici și personalul medical cu studii profesional tehnice se stabilește în limita a 0,5 funcție.”</p> <p>2. Personalul medical care lucrează în ture asigură continuitatea activității și trebuie să înlocuiască în ore efectiv (ex: 52 ore/lună, 10 ore/lună), în afara orelor de program, atribuțiile persoanelor temporar absente (deplasări, studii, concedii, concedii de boală, concedii neplătite), ceea ce presupune retribuirea deplină cu salariul de bază, precum și toate sporurile și suplimentelor(aceleași drepturi ale celorlalți angajați) achitate conform orelor efectiv lucrate?</p> <p>Conform Codului muncii art. 268 pentru personalul medico-sanitar și farmaceutic pot fi stabilite unele particularități prin Hotărîrea Guvernului (la moment au fost abrogate HG 381) care ar permite munca prin cumul fără un contract de muncă distinct. În caz contrar, prin aplicarea art. 24 din L 270 – suplimentul de plată pentru cumulare în mărime de 100% din salariul de bază nu va reflecta remunerarea orelor de noapte sau sărbătoare, precum și va lipsi angajații de motivația de a suplini orele date peste programul normal de muncă(rezultat –ruptură în activitate, pericol pentru sănătatea pacienților etc.). De asemenea remunerarea acestor ore contravine Codului muncii</p>	<p>Nu se acceptă Se propune examinarea suplimentară a propunerii pentru a nu introduce norme cu conținut contrar față de prevederile Codului muncii.</p>

<p>Articolul 155 și 267 alin.6. Dacă orele efectiv lucrate pentru înlocuire se vor reflecta în tabelul de pontaj, remunerarea se cere a fi efectuată pentru ele similar orelor suplimentare(1,5-2 salarii de bază).</p> <p>Se propune: Specificarea în HG cu introducerea unui nou punct la Note Tabelul 2 Anexa 1: care va avea textul conform Anexa 3 din HG 381 din 13.04.2006 ” 11. Salarizarea medicilor, a personalului medical cu studii medii și a personalului medical inferior pentru suplinirea, în afara orelor de program, a personalului respectiv, <u>care lipsește temporar</u> (din cauza bolii, deplasării, concediului etc.), se efectuează conform orelor efectiv lucrate în funcția angajatului în cauză absent, în mărime obținută, fără a considera această suplinire drept cumul de funcții.” Și beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și ceilalți salariați din unitatea respectivă.</p>	
<p><i>Cu referire la:</i> Art.23 și art. 24: -Articolul 23. Salarizarea în cazul prestării muncii prin cumul (1) Funcțiile vacante și temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de către persoane din aceeași unitate bugetară sau din altă unitate bugetară numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune cu cel corespunzător funcției de bază. (2) Condițiile generale de prestare a muncii prin cumul de către angajați sînt reglementate de prevederile Codului muncii al Republicii Moldova, dacă legile speciale nu prevăd altfel. -Articolul 24. Retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante sau temporar absente (1) Suplimentele pentru cumulara atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante sau temporar absente se stabilesc personalului cu funcții de conducere și de execuție, prin actul administrativ al conducătorului unității bugetare, pe parcursul lunii gestionare, în limita economiei de mijloace din fondul de salarizare al unității bugetare. Quantumul suplimentelor menționate nu va depăși 100% din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare, stabilit în conformitate cu art. 12 pentru funcția vacantă sau temporar absentă. Codul muncii : Articolul 155. Salarizarea cumularzilor (1) Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat.</p>	

	<p>Articolul 156. Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți (1) Salariaților care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeași unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcție) sau obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiți de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod), li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.</p> <p>Articolul 267. Dispoziții generale</p> <p>(1) Munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lângă munca de bază, a unei alte munci, permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct.</p> <p>(6) Salariații angajați prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și ceilalți salariați din unitatea respectivă.</p> <p>Articolul 268. Particularitățile muncii prin cumul a unor categorii de salariați Particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați (muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor.</p> <p>Articolul 269. Limitarea muncii prin cumul Angajatorii, de comun acord cu reprezentanții salariaților, pot prevedea anumite restricții la prestarea muncii prin cumul numai pentru salariații cu anumite profesii, specialități și funcții, cu condiții și regim de muncă deosebite, a căror muncă prin cumul ar putea pune în pericol sănătatea sau securitatea procesului de producție.</p>	
<p>MINISTERUL APĂRĂRII AL RM</p> <p>(nr.11/1239 din 14.11.2019)</p>	<p>1. La punctul 2 din proiect, la noțiunea de „conducător al unității bugetare”, cuvintele „(inclusiv cu funcții de loțiitor)” a se substitui cu cuvintele „(inclusiv cu funcții de loțiitor/adjunct)”. Totodată, propunem excluderea cuvintelor „și financiară”, deoarece nu toate entitățile publice gestionează surse financiare, majoritatea se află la asigurarea financiară în alte entități publice sau în cele ierarhic superioare.</p>	<p>Se acceptă</p>
	<p>2. La punctul 4 (art.12 alin.(11)), cuvintele „precum și militarii,” se completează cu sintagma „inclusiv și cei detașați în Forțele de Menținere a Păcii din zona de securitate” și în continuare după text.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>În punctul 5 din Note la tabelul Anexei nr. 5 se prevăd clase suplimentare pentru militarii detașați în contingentul forțelor de menținere a păcii din zona de securitate după cum urmează:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - 7 clase succesive – pentru funcțiile de ofițeri superiori; - 5 clase succesive – pentru funcțiile de ofițeri inferiori; - 3 clase succesive – pentru funcțiile de sergenți; - o clasă – pentru soldați.
<p>3. Se propune completarea articolului 27 cu alineatul (7) după cum urmează:</p> <p>„(7) Diferența la salariu se menține și în cazul avansării, numirii/transferului militarului, inclusiv și în alte unități/instituții militare din cadrul autorității publice, dacă salariul conform funcției deținute în anul 2018 este mai mare decât salariul de funcție la care militarul a fost numit.”.</p> <p>Această propunere rezultă din specificul unic al serviciului militar, care prevede dreptul conducătorului structurii militare de a numi militarul, în interes de serviciu, în altă funcție în cadrul structurii militare, inclusiv și în altă localitate, chiar și fără acordul acestuia. Considerăm, că în acest caz drepturile lui salariale urmează a fi respectate și menținute pe deplin.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Propunerea modifică conceptul inițial de garantare a diferenței și ar implica costuri suplimentare neevauate.</p>
<p>4. Anexa nr.5 din Lege:</p> <p>1) Punctul 2¹ din Nota la tabel, după cuvântul „Brigadă” urmează a fi completat cu cuvântul „Regiment” și în continuare după text.</p>	<p>Se acceptă</p>
<p>2) Punctul 5 din Nota la tabel se propune a fi expus în următoarea redacție:</p> <p>„5. Clasa de salarizare a militarilor prin contract detașați în contingentul forțelor de menținere a păcii din zona de securitate se majorează cu 7 clase.”</p> <p>Această propunere are drept scop revenirea la modul de plată a militarilor detașați în Forțele de Menținere a Păcii, stabilit din 1992 pînă în 2018, ca un mecanism eficient și echitabil, reieșind din specificul activității contingentului militar de menținere a păcii din zona de securitate.</p> <p><i>Impactul financiar estimativ în calcul anual constituie circa 1000,0 mii lei.</i></p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Propunerea nu are acoperire financiară</p>

<p>3) Se propune completarea Notei de la tabel cu punctele 7-11, în următoarea redacție:</p> <p>„7. Pentru funcțiile din unitățile și subunitățile de destinație specială, cercetare, de geniu, poliție militară, Centrului de instruire al Armatei Naționale (l.d.p. Bulboca), precum și pentru funcțiile din unități militare de aviație și apărare aeriană, clasa de salarizare se majorează cu 3 clase.”</p> <p>Includerea în proiect a acestui punct are drept scop motivarea efectivului militar din anumite unități și subdiviziuni militare, care activează în condiții mai deosebite de serviciu, în funcții militare cu un risc, efort fizic și psiho-emoțional mai sporit.</p> <p><i>Impactul financiar estimativ în calcul anual constituie 2700,0 mii lei.</i></p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Propunerea nu are acoperire financiară.</p> <p>Privitor la condițiile deosebite de risc, condiții pentru retribuții speciale în acest sens pot fi stabilite la nivelul Ministerului Apărării, în limita părții variabile de 20% la salariul de bază.</p>
<p>„8. Pentru funcționarii publici cu statut special din corpul de ofițeri responsabili de elaborarea și coordonarea politicilor din cadrul Ministerului Apărării și Marelui Stat Major al Armatei Naționale (cu excepția funcțiilor de conducere a Marelui Stat Major al Armatei Naționale), clasele de salarizare specificate în tabel se majorează cu 6 clase de salarizare succesive față de cele indicate în tabel pentru aceste funcții.”</p> <p>Includerea acestui punct are drept scop lichidarea discriminării existente în prezent între militarii și funcționarii publici din cadrul aparatului central al Ministerului Apărării. Or, funcționarii publici responsabili de elaborarea și coordonarea politicilor în cadrul aparatului central al Ministerului Apărării beneficiază de majorarea clasei de salarizare cu 6 clase, pe când corpul de ofițerii (funcționari publici cu statut special) care de rînd cu funcționarii publici sunt implicați în mod egal în procesul de elaborare și coordonare a politicilor, nu beneficiază de acest drept.</p> <p><i>Impactul financiar estimativ în calcul anual constituie 2800,0 mii lei.</i></p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Propunerea nu are acoperire financiară.</p> <p>În plus, funcționarii publici cu statut special, dat fiind specificul activității, poate beneficia de spor specific, care nu este caracteristic funcționarilor publici cu statut general.</p>
<p>„9. Militarilor prin contract, care dețin categorie de calificare, clasa de salarizare pe funcțiile respective se majorează după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pentru categoria superioară – cu 4 clase; - pentru categoria întâia – cu 3 clase; - pentru categoria a doua - cu 2 clase.” <p><i>Impactul financiar estimativ în calcul anual constituie 15000,0 mii lei.</i></p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Propunerea nu are acoperire financiară.</p> <p>În plus, de categorii de calificare beneficiază și personalul din ordine publică (art. 29 din Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, art. 24¹ din Legea nr. 1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție,</p>

	asupra căruia ar trebui să fie aplicată norma, ceea ce extinde substanțial costurile.
<p>„10. Se stabilesc soldele lunare militarilor în termen și studenților Academiei Militare a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pentru militari în termen - 20% din clasa 1 de salarizare, reieșind din valoarea de referință de bază stabilită pentru sectorul de apărare; - pentru studenți Academiei Militare a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” - 40% din clasa 1 de salarizare, reieșind din valoarea de referință de bază stabilită pentru sectorul de apărare.” <p><i>Impactul financiar în cazul militarilor 300 lei lunar, în calcul anual - 4800,0 mii lei.</i></p> <p><i>Impactul financiar în cazul studenților 600 lei lunar, în calcul anual - 1200,0 mii lei.</i></p> <p><i>Suma totală la acest capitol constituie - 6000,0 mii lei pe an.</i></p> <p>Temei pentru includerea acestui punct este, că soldele de funcție ale acestor categorii de militari nu au fost majorate din anul 2006 și în prezent constituie – 75 lei pentru militarii în termen și 100 lei pentru studenții Academiei Militare a Forțelor Armate.</p>	<p>Se acceptă de principiu majorarea soldei</p> <p>Soldele lunare pentru studenți și militari în termen, deoarece nu fac parte din cheltuieli de personal, nu pot constitui obiectul Legii nr. 270/2018.</p> <p>Totodată, se propune, în contextul modificării Hotărârii Guvernului nr. 650/2006, majorarea cuantumului soldelor cu 100% și stabilirea acestora la nivel de 150 și, respectiv 200 lei.</p>
<p>„11. Personalul militar beneficiază de soldă lunară. Solda lunară se constituie din salariul de bază, sporul pentru grad militar, alte sporuri, premii, precum și din alte plăți cu caracter permanent.</p> <p>Solda lunară se calculează reieșind din zilele calendaristice a lunii de gestiune.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Noțiunea de „soldă lunară” se regăsește în Legea nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor și se utilizează în scopul garantării unor plăți sociale militarilor.</p> <p>Pentru retribuirea muncii, Legea nr. 270/2018 utilizează noțiunea de „salariu lunar”.</p>
<p>5. Norma de la punctul 7² din Notele la tabel la Anexa nr.6 (Grupul ocupațional „Ordine publică și securitate a statului (D)”) din proiect urmează a fi exclusă și inclusă la Notele la tabel la Anexa nr.5 (Grupul ocupațional „Apărare națională (C)”), deoarece funcția de „Șef militar superior contingent militar Forțe de Menținere a Păcii” face parte din structura organizațională a Ministerului Apărării.</p>	<p>Se acceptă</p>

	<p>6. Proiectul de lege prevede majorarea esențială a claselor de salarizare pentru personalul sistemului penitenciar. În viziunea Ministerului Apărării, majorarea claselor de salarizare pentru unele categorii de personal din instituțiile de forță, în raport cu alte categorii cu funcții similare distorsionează sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, reprezintă o discriminare, inechitate și incoerență privind remunerarea echivocă pentru toate categoriile de militari și funcționari publici cu statut special, deja admise cu regret în redacția actuală a Legii precitate.</p>	<p>Nu se acceptă Concomitent cu majorarea claselor de salarizare în sistemul penitenciar, care inițial au fost stabilite la un nivel inferior față de funcții similare din apărare și ordine publică, au fost introduse modificări și în unele funcții din apărare națională și ordine publică.</p>
	<p>7. În contextul creșterii salariilor angajaților din sectorul bugetar pentru anul 2020 cu 6-10% anunțate de către Guvern, se menționează, că stabilirea pentru efectivul de soldați-sergenți a valorii de referință pentru anul 2020 la nivel de 1650 lei, nu va acoperi pe deplin nici diferența de salariu de care beneficiază în prezent această categorie de militari.</p> <p>Astfel, în continuare salariile calculate acestor categorii de militari rămân practic la nivelul anului 2018, constituind între 4700-5800 lei, ca urmare provoacă nemulțumiri și exodul de personal, compromite implementarea Programului „Armata Profesionistă 2018-2021”, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.601/2018.</p> <p>Reieșind din cele expuse, în scopul înlăturării discrepanțelor existente între salariile militarilor Armatei Naționale și angajații altor instituții de forță (MAI, SIS, CNA, ANP) în favoarea ultimelor, Ministerul Apărării insistă în mod repetat la egalarea valorilor de referință a militarilor prin contract cel puțin cu cele stabilite pentru angajații Ministerului Afacerilor Interne, pentru anul 2020.</p>	<p>Nu se acceptă Propunerea nu are acoperire financiară în proiectul bugetului de stat pentru anul 2020.</p>
<p>MINISTERUL JUSTIȚIEI AL RM Administrația Națională a Penitenciarelor (nr.4/3-4807 din 13.11.2019)</p>	<p>I. Modificarea propusă la articolul 12 alineatul (11) Autorul propune modificarea textului alineatului (11) din articolul 12 al Legii nr. 270/2018, prin substituarea textului inițial cu cel propus în redacția proiectului.</p> <p>Astfel, potrivit notei informative la proiect, această modificare are drept raționament eliminarea cuvântului confuz „inclusiv” și, respectiv, se vor preciza categoriile de militari ai corpului de ofițeri și subofițeri din cadrul subdiviziunilor municipiului Bender și raionului Dubăsari ale Ministerului Afacerilor Interne.</p> <p>Atragem atenția autorului că prin formularea propusă a textului la alineatul (11) din articolul 12, se exclud angajații instituțiilor penitenciare din municipiul Bender, care în prezent beneficiază de o astfel de majorare a</p>	<p>Se acceptă</p>

<p>claselor de salarizare.</p> <p>Având în vedere riscul care implică activitatea în cadrul instituțiilor penitenciare pe teritoriul temporar necontrolat de către autoritățile constituționale ale Republicii Moldova, propunem completarea textului alineatului (11) al articolului 12, cu următoarele cuvinte: „și personalului instituțiilor penitenciare din municipiul Bender ale Administrației Naționale a Penitenciarelor”.</p>				
<p>II. Modificarea propusă la articolul 16 alineatul (4)</p> <p>În varianta actuală, inclusiv cea propusă de autor prin proiectul avizat, persoana sancționată nu beneficiază de spor de performanță în decurs de cel puțin un an din data aplicării sancțiunii disciplinare, chiar dacă ulterior aplicării sancțiunii desfășoară activitatea de serviciu într-un mod impecabil.</p> <p>Norma respectivă instituie o sancțiune dublă pentru o singură abatere comisă, situație care încalcă principiul <i>non bis in idem</i>, stabilit pentru apărarea dreptului fundamental al omului de a nu fi judecat sau pedepsit de două ori pentru aceeași faptă.</p> <p>Prin urmare, norma respectivă ar putea ridica întrebări de constituționalitate, de aceea propunem modificarea acesteia.</p> <p>Propunem operarea următoarelor modificări în articolul 16 alineatul (4): la alineatul (4), prima propoziție se completează cu cuvintele „în luna în curs.”</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Pentru perioada valabilității sancțiunii persoana nu va beneficia de plăți de stimulare materială.</p>			
<p>III. Modificarea propusă la Anexa nr. 6.</p> <p>1. La compartimentul Sistemul administrației penitenciare/Administrația Națională a Penitenciarelor, de introdus poziția „Șef serviciu în cadrul direcției” cu următorul cuprins:</p> <table border="1" data-bbox="583 976 1402 1052"> <tr> <td data-bbox="583 976 1052 1052">Șef serviciu în cadrul direcției</td> <td data-bbox="1052 976 1199 1052">82</td> <td data-bbox="1199 976 1402 1052">5,44</td> </tr> </table>	Șef serviciu în cadrul direcției	82	5,44	<p>Se acceptă</p>
Șef serviciu în cadrul direcției	82	5,44		
<p>2. La poziția „Agent superior”, cifrele „52” și „2.90”, de substituit cu cifrele „54” și, respectiv „3,03”.</p> <p>Precizăm că propunerea respectivă este condiționată de necesitatea majorării claselor de salarizare pentru funcțiile respective în măsura în care această majorare ar permite acoperirea diferenței de salariu de care aceștia beneficiază în prezent în temeiul art. 27 alin. (1) din Legea nr. 270/2018.</p> <p>La fel, această propunere vine să asigure o consecutivitate logică în ierarhia funcțiilor de execuție de nivel inferior astfel încât clasele de salarizare să crească din 4 în 4 clase (<i>agent/agent superior/agent principal: 50/54/58</i>).</p>	<p>Se acceptă</p>			
<p>Prin proiectul avizat se propune completarea notei la tabelul din Anexa nr. 6 la Legea nr. 270/2018, cu punctul 7² care vizează personalul din cadrul Ministerului Apărării, însă atragem atenția că Ministerul Apărării este</p>	<p>Se acceptă</p> <p>Textul a fost transferat în Anexa nr. 5</p>			

salarizat conform Anexei nr. 5 <i>idem</i> .	
<p>Suplimentar expunem următoarele propuneri în scopul îmbunătățirii proiectului:</p> <p>I. La articolul 4, în definirea noțiunii de „<i>funcție temporar absentă</i>” de introdus cuvintele „<i>concediu de odihnă anual plătit, concediu suplimentar plătit</i>”.</p> <p><u>Argumentare:</u></p> <p>În definirea noțiunii de funcție temporar absentă au fost omise două situații de lipsă a salariatului cum este concediu de odihnă anual plătit și concediu suplimentar plătit.</p> <p>Prin urmare, în cazul concediilor respective, funcția a cărui titular se află în aceste concedii nu constituie o funcție temporar absentă. Respectiv, personalul care efectiv exercită atribuțiile persoanei aflate în concediile respective, nu beneficiază de suplimentele prevăzute art. 24 din Legea nr. 270/2018.</p> <p>În consecință, în cazul subdiviziunilor interne unde nu este prevăzută funcția de locțiitor al conducătorului subdiviziunii (interdicția instituirii funcțiilor respective este prevăzută la pct. 3 din Anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 1001/2011), atunci când conducătorului i se acordă concediul anual, personalul din subordine refuză îndeplinirea atribuțiilor acestora, deoarece nu este remunerat pentru îndeplinirea suplimentară a acestor atribuții. Astfel, în perioada concediului conducătorului subdiviziunii interne, atribuțiile acestuia nu se doresc a fi asumate de către subalterni.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Pentru perioadele incluse în noțiunea de „temporar absent” nu este prevăzută o careva remunerare, cu unele mici excepții, din bugetul unității bugetare, majoritatea plăților fiind acoperită din alte surse. Aceasta formează unele economii, care pot fi direcționate la acoperirea muncii suplimentare efectuate. În cazul concediilor de odihnă, când angajatul beneficiază de remunerare integrală pentru perioada lipsită, achitarea înlocuirilor ar spori volumul cheltuielilor de personal.</p>
<p>La articolul 10 alineatul (2), de introdus o liniuță nouă cu următorul conținut:</p> <p>„ - ajutorul material în condițiile art. 165¹ din Codul muncii.”</p> <p><u>Argumentare:</u></p> <p>Ajutorul material este un instrument foarte eficient în motivarea personalului, în special, în situația în care acesta se confruntă cu probleme financiare stringente. Odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 270/2018, angajatorii au fost lipsiți de un astfel de instrument, deși art. 165¹ din Codul muncii oferă acestora în continuare dreptul de a acorda ajutoare materiale în condițiile stabilite de contractele colective de muncă. Astfel, pentru a evita caracterul contradictoriu al Legii nr. 270/2018 cu Codul muncii, propunem indicarea expresă a dreptului de acordare a ajutorului material.</p> <p>Menționăm că în perioada de implementare a Legii nr. 270/2018, excluderea dreptului de acordare a ajutorului material s-a resimțit negativ asupra productivității instituțiilor din cadrul sistemului administrației penitenciare.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Propunerea depășește cadrul de resurse disponibil.</p> <p>În plus, ajutorul material nu poate fi considerat o plată salarială, dar mai degrabă, cu efect social.</p>
<p>La articolul 10 alineatul (2), de introdus o liniuță cu următorul conținut:</p> <p>„ - sporul de 5% din salariul de bază, pentru lucru cu informațiile</p>	<p>Nu se acceptă</p>

<p><i>atribuite la secretul de stat”</i> <u>Argumentare:</u> Lucrul cu informațiile atribuite la secretul de stat, necesită a fi realizat în conformitate cu toate rigorile normelor în vigoare, aceasta presupune o încărcătură care este atribuită doar unui anumit număr de angajați. Astfel, sunt frecvente situațiile în care angajații la funcții echivalente au sarcini suplimentare față de colegii acestora din aceeași subdiviziune internă, fapt ce determină o inechitate în partea ce vizează remunerarea echivalentă pentru sarcini atribuite suplimentar. Spre exemplu, în România acest spor este de până la 25% din salariul de bază.</p>	<p>Unul din principiile generale ale Conceptului privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care a stat la baza elaborării Legii nr. 270/2018, a fost eliminarea multitudinii de sporuri și stabilirea unui salariu de bază corespunzător costului postului ocupat. Din acest motiv partea variabilă a salariului lunar a fost limitată la 10%, cu unele excepții pentru organele apărării naționale, ordinii publice și securității statului, dat fiind condițiile de expunere la risc. În caz dacă lucrul cu documente ce conțin secret de stat necesită muncă suplimentară, ce nu se încadrează în limitele normale de muncă, Legea 270/2018 oferă instrument pentru remunerarea acesteia.</p>
<p>La articolul 12 alineatul (7), la final de completat cu următoarea propoziției: <i>„În cazul în care actul administrativ se emite cu o dată ulterioară, plata salariului lunar se va efectua retroactiv în funcție de data atingerii următoarei trepte de vechime în muncă.”</i> <u>Argumentare:</u> Propunem de a exclude orice interpretare defavorabilă salariatului atunci când se întârzie cu emiterea actului administrativ de atribuire a noii trepte de salarizare odată cu atingerea următoarei tranșe de vechime în muncă. Astfel, salariatul va avea garanție că salariul lui va fi achitat retroactiv din data atingerii acestei tranșe, chiar dacă actul administrativ este emis tardiv.</p>	<p>Nu se acceptă Art. 12 (7) stabilește, că atribuirea pentru personal a unei noi trepte de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă se efectuează prin actul administrativ al conducătorului unității bugetare de la data atingerii următoarei trepte de vechime în muncă. Astfel, indiferent de data actului administrativ, data atribuirii următoarei tranșe de vechime în muncă va surveni din data atingerii acestei vechimi.</p>
<p>La articolul 14 alineatul (1) litera c), de exclus cuvintele <i>„și care desfășoară muncă științifico-metodică în specialitate.”</i> <u>Argumentare:</u></p>	<p>Se acceptă</p>

<p>Considerăm acordarea sporului pentru deținerea titlului științific doar pentru angajații care desfășoară muncă științifico-metodică nu constituie o abordare judicioasă. Or, această normă descurajează persoanele să obțină titlul științific în domeniul în care activează, ridicându-și astfel nivelul de pregătire profesională prin efectuarea unei cercetări științifice aprofundate în specialitatea sa.</p> <p>Angajatorul nu trebuie să deprime intențiile salariatului de a-și ridica nivelul de pregătire profesională la nivel științific, ba din contra să încurajeze toate aceste intenții, ca într-un final să fie ridicată capacitatea profesională a întregii autorități.</p>	
<p><i>La articolul 24 alineatul (1), după cuvintele „funcții vacante” de introdus cuvintele „temporar vacante”, iar după cuvintele „funcția vacantă” de introdus cuvintele „temporar vacantă”.</i></p> <p><u>Argumentare:</u></p> <p>În redacția actuală a normei pentru cumularea funcției vacante sau temporar absente se efectuează retribuirea munci, iar pentru cumularea funcției temporar vacante nu. Or, această formulare, fără includerea situației când funcția este temporar vacantă, nu are niciun raționament logic, deoarece în fond funcția respectivă este vacantă, însă pe o perioadă temporară.</p>	<p>Se acceptă</p>
<p>La articolul 25, de introdus alineat nou cu următorul conținut:</p> <p><i>„(6) Unitățile bugetare au dreptul să instituie și alte funcții decât cele care se regăsesc în anexele la prezenta lege. Salarizarea funcțiilor nou-instituite se efectuează în condițiile alin. (4) și (5).”.</i></p> <p><u>Argumentare:</u></p> <p>În faza de reorganizare a unităților bugetare, în special în faza de reformare a proceselor interne urmare a modificării cadrului normativ primar, apare necesitatea de a institui funcții noi, care, însă, nu au fost prevăzute inițial în anexele respective ale Legii nr. 270/2018.</p> <p>Salarizarea funcțiilor nou-instituite se va efectua prin asimilarea acestora cu una dintre funcțiile din anexele respective ale Legii nr. 270/2018, la propunerea unității bugetare, de către Ministerul Finanțelor.</p> <p>Ulterior, se vor efectua propuneri corespunzătoare pentru a modifica Legea nr. 270/2018.</p> <p>Această normă va asigura deblocarea reorganizării proceselor interne, pentru că actualmente aceste norme sunt foarte rigide, iar ținând cont de faptul că raporturile juridice sunt în evoluție permanentă, considerăm nejudicios păstrarea unor astfel de norme rigide.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Legea nr. 270/2018 prevede condițiile de salarizare pentru funcțiile existente și nu limitează titlurile de funcții pentru a fi instituie.</p> <p>Titlurile de funcții necesare pentru realizarea atribuțiilor unității bugetare sînt stabilite de legi speciale, alte acte normative și metodologice.</p>

	<p>La articolul 26, alineatul (4) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(4) Salarizarea, în caz de detașare, va fi efectuată în conformitate cu art. 72 din Codul muncii. Salarizarea, în caz de delegare, precum și cheltuielile legate de deplasarea angajatului, se efectuează de către angajator.”</p> <p><u>Argumentare:</u></p> <p>Această normă va asigura achitarea drepturilor salariale în caz de detașare/delegare în limitele bugetului alocat, deoarece prevederile actuale specificate în Legea nr.270/2018, duc la achitarea suplimentară de mijloace financiare la capitolul cheltuieli de personal. Aceasta derivă din faptul că alocarea mijloacelor financiare se efectuează conform propunerilor de buget ce se estimează ținând cont de schema de încadrare și statul de personal a unității bugetare.</p>	<p>Se acceptă Cu expunerea în altă redacție</p>
<p>MINISTERUL SĂNĂTĂȚII, MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE (nr.05/6418 din 15.11.2019)</p>	<p>La articolul I.</p> <p>Pct. 2. La articolul 4 noțiunea „coeficient de salarizare” după cuvintele „clasei de salarizare” se completează cu sintagma „care se înmulțește cu valoarea de referință corespunzătoare, stabilită în Legea bugetului de Stat pentru anul respectiv.”;</p> <p>- la noțiunea „conducător al unității bugetare” în paranteză după cuvântul „loctiitor” de adăugat cuvântul „(adjunct)”.</p> <p>La art.12 la lege alin. (6) lit.f) cuvintele „peste 20 ani” se substituie cu cuvintele „de la 20 la 25 de ani” și se propune completarea cu o nouă treaptă de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă cu următorul conținut, „g) treapta VII - peste 25 ani – se adaugă 7 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I”.</p>	<p>Se acceptă</p>
	<p>Pct.13. La anexa nr.3 modificările propuse în tabelul 3 referitor la majorarea claselor de salarizare și respectiv, a coeficienților de salarizare pentru funcțiile de asistent și secretar pozițiile cu codurile A5007, A5010, A5008 și A5011 și funcțiile șef de cabinet și consilier, pozițiile cu codurile A5003 și A5005 din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică (A5), o considerăm incorectă și disproporționată față de unele funcții publice de conducere și de execuție din aparatele centrale ale ministerelor.</p> <p>Astfel spus, modificările operate în proiectul de lege denaturează sistem de salarizare în sectorul bugetar, scopul căreia constă în asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv de gestionat, capabil să reflecte și să remunereze performanța.</p>	<p>Se acceptă parțial Se propune de a stabili clase de salarizare precum urmează: - clasa de salarizare 78 pentru funcția cu codul A5007; - clasa de salarizare 62 pentru funcția cu codul A5010.</p>

<p>CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN MOLDOVA</p> <p>(nr.03-02/888 din 15.11.2019)</p>	<p>1. Conform prevederilor Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, legislația Republicii Moldova este constituită din următoarele acte normative:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Constituția Republicii Moldova; b) legile și hotărârile Parlamentului; c) decretele Președintelui Republicii Moldova; d) hotărârile și ordonanțele Guvernului; e) actele normative ale autorităților administrației publice centrale de specialitate; f) actele normative ale autorităților publice autonome; g) actele normative ale autorităților unităților teritoriale autonome cu statut juridic special; h) actele normative ale autorităților administrației publice locale. <p>Prin urmare, redacția art.1 alin. (3) este necesar să fie revizuită deoarece și prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar vor deveni nule și inaplicabile, urmare a adoptării normei sus-menționate.</p>	<p>Se acceptă Alineatul a fost reformulat.</p>
	<p>2. Cu referire la completarea art. 4 menționăm că, la implementarea prevederilor Legii 270/2018 privind stabilirea treptelor de salarizare în funcție de vechimea în muncă, s-au creat probleme privind interpretarea incorectă a noțiunii de „<i>unitate bugetară</i>” și stabilirea statutului de persoană juridică.</p> <p>Cît privește noțiunea de „<i>conducător al instituției</i>” aceasta este reglementată prin Codul muncii, art. 258 alin. (2) și respectiv, considerăm incorect reglementarea aceleiași noțiuni prin altă lege.</p> <p>Conform prevederilor art. 258 alin. (2) „Conducător al unității este persoana fizică care, în conformitate cu legislația în vigoare sau documentele de constituire ale unității, exercită atribuții de administrare a unității respective, îndeplinind, totodată, funcțiile organului executiv.”</p> <p>Totodată, funcția de „<i>locuitor</i>” nu se regăsește în Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova la compartimentul „Legislatori, membri al executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unități” (a se vedea grupa majoră 1, subgrupa majoră 11, grupa minoră 111, grupa de bază 1111 -1439)</p> <p>În urma celor relatate, pentru a soluționa problemele invocate, propunem completarea art. 4 cu noțiunea de „<i>unitate bugetară</i>” în redacție, după cum urmează:</p>	<p>Nu se acceptă Varianta propusă ar crea situații cînd în unități bugetare de același nivel, dar cu forme organizatorico-juridice diferite, conducătorii în instituții cu personalitate juridică nu ar beneficia de trepte pentru vechime în muncă, iar în cele fără personalitate juridică, norma ar putea fi aplicată.</p>

<p>„Unitatea bugetară – instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, finanțată din bugetul public național, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală care angajează salariați conform legislației muncii în vigoare”.</p>	
<p>3. Pentru motivarea personalului de a spori capacitatea muncii, rezultatele activității pe parcursul anului (și conform prevederilor art.165¹ din Codul muncii), considerăm necesar să se revină la acordarea, pentru angajații din sectorul bugetar, a ajutorului material.</p> <p>În acest context se propune completarea, la final, a art. 10, alin. (2), după cum urmează:</p> <p>„ - ajutorul material.”</p>	<p>Nu se acceptă Propunerea depășește cadrul de resurse disponibil.</p> <p>În plus, salariul este retribuiția angajatului pentru activitatea desfășurată și ajutorul material nu poate fi considerat o plată salarială, dar mai degrabă, un drept social.</p>
<p>4. Completarea art.11 alin. (2) după cuvintele „fiscale și vamale” cu sintagma „..., inspecția financiară” mai departe după text.</p>	<p>Nu se acceptă Propunerea depășește cadrul de resurse disponibil.</p>
<p>5. Pentru a aduce în concordanță prevederile legii care țin de stabilirea salariului de bază, ținând cont că deja este modificată Hotărîrea Guvernului nr.1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar prin care s-a stabilit sporul pentru gradul managerial, propunem completarea art.12, alin. (2) după sintagma „...grad didactic” cu sintagma „ grad managerial”, mai departe după text.</p>	<p>Nu se acceptă Sporul pentru deținătorii gradelor manageriale face parte din partea variabilă a salariului și nu poate fi introdus în componentele salariului de bază.</p>

<p>6. Pentru asigurarea transparenței, inclusiv și în activitatea partenerilor sociali, propunem completarea art. 12, alin. (15), în partea ce ține de reexaminarea valorii de referință, după cuvintele „... condiții economice” cu sintagma „... în urma negocierilor cu partenerii sociali”.</p>	<p>Nu se acceptă În procesul de promovare a proiectelor de acte normative are loc consultarea obligatorie a proiectelor cu partenerii sociali.</p>
<p>7. Cuantumul sporurilor pentru titlurile/gradele științifice n-au fost revăzute din anul 2014. Condiția principală pentru ocuparea posturilor de conducere este existența studiilor doctorale, gradelor/titlurilor științifice, științifico-didactice. Pornind de la cele menționate, solicităm modificarea cuantumului sporului lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic, după cum urmează: Substituirea, la art. 14, alin. (1), lit. a) a cifrei „1100” cu cifra „2000”, iar la lit. b) a cifrei „600” cu cifra „1000”.</p>	<p>Nu se acceptă Propunerea depășește cadrul de resurse disponibil. Pe termen mediu, Ministerul Finanțelor intenționează examinarea posibilității și oportunității de introducere a sporului pentru titlu științifico-didactic în salariul de bază, prin acordarea unui număr de clase suplimentare.</p>
<p>8. Cu referire la modificarea art.16 alin. (2) - propunem să fie expus în următoarea redacție: la alineatul (2) după sintagma „a salariilor de bază” să fie completat cu sintagma „a personalului care beneficiază de sporul de performanță conform condițiilor de salarizare stabilite,” mai departe după text.</p>	<p>Se acceptă de principiu Modificarea se expune conform propunerii Centrului de Implementare a Reformelor.</p>
<p>9. Conform prevederilor art. 224 al Codului administrativ nr.116 din 19.08.2018, instanța de judecată anulează în tot sau în parte actul administrativ individual. Prin urmare, considerăm oportun substituirea la art.16, alin. (4) a cuvântului „suspendării” cu cuvântul „anulării”. Totodată, la modificarea propusă în prima propoziție considerăm necesar modificarea redacției și după cuvintele „se completează” să fie suplinit cu cuvântul „în final” și mai departe după text.</p>	<p>Se acceptă parțial Cuvântul „suspendării” a fost substituit prin „anulării”.</p>
<p>10. Completarea art. 20, alin. (1) după cuvintele „...în domeniul de competență” cu cuvintele „inclusiv, din domeniile cercetării și inovării”, mai departe după text.</p>	<p>Nu se acceptă Norma este una generală pentru toți angajații din sistemul bugetar și completarea propusă este inutilă</p>
<p>11. Completarea art. 21, alin. (1), după cuvântul „respectiv” cu textul „..., precum și din venituri proprii”, în continuare după text.</p>	<p>Nu se acceptă Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014 definește principiul universalității bugetului, conform căruia resursele bugetelor componente ale</p>

	<p>bugetului public național sînt destinate finanțării tuturor cheltuielilor prevăzute în bugetele respective, fără a stabili relații între anumite tipuri de resurse și cheltuieli.</p> <p>Astfel, toate veniturile colectate de unități bugetare sînt direcționate la acoperirea cheltuielilor conform programelor de cheltuieli și normelor prevăzute.</p>
<p>12. La punctul 6 din proiect ce ține de alineatul (3¹) sintagma „în calitate de” de substituit cu cuvîntul „drept” și mai departe după text.</p>	<p>Se acceptă</p>
<p>13. Art.21¹ să fie expus în următoarea redacție:</p> <p>„(1) Personalul din unitățile bugetare (cu excepția persoanelor cu funcții de demnitate publică și a personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică) poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității în anul precedent la începutul anului gestionar. Premiul anual se acordă proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv. Premiul anual pentru rezultatele anului precedent/anului școlar încheiat în instituțiile de învățămînt se acordă la sfârșitul anului școlar.</p> <p>(2) Premiul anual se acordă în mărime de 50 la sută din salariul de bază.</p> <p>(3) Indicii și mărimile premiilor conducătorilor unităților bugetare se stabilesc de către organul ierarhic superior. Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50 la sută din salariul de bază.</p> <p>(4) Premiul anual poate fi redus sau anulat salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare ori au avut încălcări pentru care au fost sancționați disciplinar.</p> <p>(5) Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloacele fondului de salarizare în volum de 50 la sută calculat la salariile de bază ale personalului cu drept de a beneficia de premiul anual.</p> <p>(6) Modul și condițiile de premiere este stabili de Guvern.”</p>	<p>Se acceptă parțial</p> <p>Propunerile de ordin redacțional au fost introduse.</p> <p>Perioada în care va fi acordat premiul, inclusiv pentru angajații instituțiilor de învățămînt, va fi stabilită de Guvern.</p>
<p>Solicităm pentru rezultatele activității, începînd cu anul 2021, premiul anual să fie stabilit în mărime de un salariu de bază.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Propunerea nu are acoperire financiară</p>

<p>14. Cît privește salarizarea angajaților din subdiviziunile teritoriale ale Casei Naționale de Asigurări Sociale, reiterăm poziția anterioară și prezentăm următoarele propuneri.</p> <p>În activitatea Casei Naționale de Asigurări Sociale s-a creat o situație critică care ține de menținerea sistemului de asigurări sociale de stat. Casa Națională de Asigurări Sociale este organul care are funcția de a acorda servicii calitative, în termene proxime, tuturor categoriilor de populație. Angajații caselor teritoriale activează în condiții cu efort psihoemoțional, fiind obligați să execute un volum de lucru care depășește timpul de lucru normal. Pe parcursul unui timp îndelungat, volumul de lucru pentru angajații Casei Naționale de Asigurări Sociale la nivel teritorial s-a majorat considerabil, fiind impuse sarcini suplimentare noi. Numărul angajaților nu a fost suplinit, iar acei angajați care se mai mențin în sistem nu sînt stimulați conform. Fluctuația cadrelor este foarte mare - mai mult de 40 la sută. Totodată, la moment angajarea personalului este stopată.</p> <p>Pentru depășirea situației privind nivelul salarizării angajaților din subdiviziunile teritoriale ale Casei Naționale de Asigurări Sociale, se propune:</p> <p>Completarea compartimentului „Funcționari publici (A2)”, tabelul 2, în „Note” după p. 5 cu un punct nou cu următorul conținut:</p> <p>„Clasele de salarizare pentru funcțiile publice instituite în subdiviziunile teritoriale ale Casei Naționale de Asigurări Sociale se majorează, după cum urmează:</p> <p>A2184 Specialist principal - cu 9 clase; A2207 Specialist superior - cu 13 clase; A2213 Specialist - cu 9 clase.”</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Proiectul prevede majorarea claselor de salarizare pentru subdiviziunile teritoriale ale CNAS cu 2-5 clase (de la 3 pînă la 10%), pentru a fi stabilite la nivelul specialiștilor din subdiviziunile consiliilor municipale/raionale.</p> <p>Majorarea excesivă propusă ar distorsiona sistemul actual și ar crea inegalități între specialiști de același nivel.</p>
<p>15. În scopul asigurării echității remunerării pentru muncă de valoare egală, stabilirea, în anexa nr. 3, tabelul nr.2, a unei diferențe rezonabile între clasele de salarizare:</p> <p>a. pentru funcțiile publice de conducere din autoritățile și instituțiile publice și funcțiile de execuție (exemplu: șef direcție generală (cu statut de persoană juridică din subordinea consiliului local de nivelul doi, care nu au dreptul la majorarea clasei de salarizare, deoarece ocupă funcția de conducător de instituție bugetară și șefii subdiviziunilor interioare, care nu sunt conducători de instituție bugetară și au dreptul la majorarea clasei de salarizare în dependență de treapta de salarizarea deținută) pentru a exclude discrepanța mică, care există în prezent în legislația în vigoare;</p> <p>b. pentru funcțiile publice de conducere din autoritățile publice autonome și funcții publice de conducere din autoritățile administrative.</p> <p>Ținînd cont de volumul de lucru, obligații și responsabilități atribuite contabililor-șefi din autoritățile administrației publice de nivelul întâi,</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Procesul de reevaluare a tuturor funcțiilor din sectorul bugetar necesită efort considerabil uman și de timp și nu poate fi efectuat într-o perioadă scurtă de timp.</p> <p>Totodată, Ministerul Finanțelor intenționează, în baza rezultatelor implementării legii pe parcursul a 2 ani, să repete exercițiul de reevaluare a funcțiilor cu scopul de a analiza deficiențele create și de a propune o nouă grilă de salarizare, cu comprimarea</p>

<p>propunem stabilirea claselor de salarizare în funcție de numărul instituțiilor deservite, și nu în funcție de numărul populației din localitate, modificând în acest sens pct. 8 din tabelul 2 al Anexei nr. 3.</p>	<p>concomitentă a claselor de salarizare, ce va reduce discrepanța între salariile personalului cu funcții de conducere și de execuție.</p>
<p>16. La anexa nr.7 în tabelul nr.1, compartimentul „Funcții didactice din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic” grupa 1.2. Funcții de execuție la poziția 4021 „Metodist în învățământul general și în învățământul profesional tehnic” în colonița a patra cifra „2,97” urmează să fie substituită cu cifra „2,90”.</p>	<p>Se acceptă</p>
<p>17. În contextul excluderii divergențelor la stabilirea salariilor pentru conducătorii instituțiilor din Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)” se propune expunerea anexei nr.7, tabelul 1, la Note, p.1 în următoarea redacție:</p> <p>„1. Pentru deținerea gradului managerial, clasa de salarizare pentru funcțiile de conducere se majorează, după cum urmează:</p> <p>Gradul II – cu 5 clase succesive; Gradul I – cu 10 clase succesive; Gradul superior – cu 15 clase succesive.</p> <p>2. Conducătorii instituțiilor din Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)” beneficiază de trepte suplimentare de salarizare pentru vechime în muncă.</p> <p>Modul de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de salarizare se va efectua conform Regulamentului aprobat de Guvern.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Propunerea nu are acoperire financiară.</p> <p>Oferirea dreptului conducătorilor instituțiilor de învățământ de a beneficia de trepte pentru vechime în muncă ar crea inechitate față de alți conducători care nu dispun de acest drept. Se optează pentru menținerea principiilor unice în sistemul de salarizare stabilit.</p>
<p>18. Solicităm completarea listei funcțiilor cu funcția „Actor” (conform clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova, grupa de bază 2655) din anexa nr. 8 „Personalul de specialitate specific din domeniul culturii, tineretului și sportului (F6)”, compartimentul „1.2. Funcții de execuție”.</p>	<p>Se acceptă</p> <p>Se completează lista funcțiilor asimilate funcției „Artist” din punctul 9 din Note la Anexa nr. 7.</p>
<p>19. Ținând cont de faptul că, personalul care activează în cadrul instituțiilor de asistență socială și sănătate, au funcții de instruire și susținerea copiilor cu diferite deficiențe (dizabilități) și depun efort psihoemoțional sporit, se propune ca acest personal să nu fie asimilat cu personalul care ocupă funcții didactice.</p> <p>Prin urmare, este necesar să fie exclusă prevederea punctului 11 din note la anexa nr. 9, care prevede diminuarea claselor de salarizare în comparație cu alte funcții similare din acest domeniu ocupațional.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Legea nr. 270/2018 a respectat principiul sistemului anterior, unde salariile acestor angajați au fost stabilite la nivelul altor cadre didactice din învățământ.</p> <p>Anularea normei nu a fost analizată în detalii, dar este evidentă o creștere a cheltuielilor</p>

		de personal, care nu are acoperire financiară.
MINISTERUL AFACERILOR EXTERNE ȘI INTEGRĂRII EUROPENE (la nr.DI/3/041-12188 din 14.11.2019)	Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene comunică lipsă de obiecții și propuneri.	
CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA (la nr.29-01-8058 din 15.11.2019)	<p>Având în vedere că proiectul de lege vizat a fost elaborat în vederea înlăturării unor carențe privind aplicarea noului sistem de salarizare, considerăm absolut necesară revizuirea salariului lunar sau stabilirea sporului cu caracter specific pentru specialiștii principali din cadrul oficiilor teritoriale ale Cancelariei de Stat.</p> <p>Evocăm că pentru subiecții de control (precum Curtea de Conturi, Serviciul Vamal și Serviciul Fiscal de Stat) legislația a prevăzut majorarea salariilor și stabilirea sporului cu caracter specific. Însă oficiul teritorial al Cancelariei de Stat este unicul subiect de drept care deține funcții de control și care nu a beneficiat de majorări similare.</p> <p>Astfel, pentru Serviciul Vamal și Serviciul Fiscal de Stat, sporul cu caracter specific se planifică anual la nivel de unitate bugetară în mărime de 110% față de suma anuală a salariului de bază și se acordă angajaților în funcție de eficiența în activitate și riscul asumat (pct.5 din Regulamentul cu privire la tipurile și modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1231/2018).</p> <p>Este de remarcat că actualmente salariul de bază a specialistului principal din cadrul oficiului teritorial al Cancelariei de Stat variază între 5720 – 6480 lei lunar, în dependență de vechimea în muncă. Or, atribuțiile de control exercitate de către angajații oficiului teritorial, urmează a fi calificate la funcțiile publice de execuție ale căror sarcini de bază țin de control, cu clasa de salarizare corespunzătoare.</p> <p>Prin urmare, se impune necesitatea stabilirii unui regim uniform de salarizare a funcționarilor publici care exercită sarcini similare după complexitate și volum, și anume pentru funcționarii care exercită atribuții în domeniul controlului, în particular, pentru specialiștii principali ai oficiilor teritoriale ale Cancelariei de Stat.</p> <p>În contextul celor expuse și în vederea eliminării discrepanțelor create, considerăm stringentă reconsiderarea salariului lunar pentru categoria</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Pe lângă faptul că propunerea va atrage cheltuieli suplimentare care nu au acoperire financiară, aceasta va fi în disconcordanță cu salariile specialiștilor din alte autorități publice centrale.</p> <p>În plus, stabilirea clasei de salarizare 81 pentru specialist principal, va depăși salariul consultantului din aceeași autoritate, ce nu poate fi acceptat.</p>

	<p>respectivă de funcționari publici sau stabilirea sporului cu caracter specific pentru aceștia, prin analiza comparativă a atribuțiilor angajaților din alte entități cu funcții de control, dar și a unor funcționari din autoritățile administrației publice locale, activitatea cărora este supusă controlului de către oficiile teritoriale ale Cancelariei de Stat.</p> <p>Astfel, se propune stabilirea clasei de salarizare pentru funcția respectivă - 81 sau stabilirea sporului cu caracter specific în mărime de până la 110% față de suma anuală a salariului de bază pentru funcționarii publici vizați.</p>	
<p>MINISTERUL AGRICULTURII, DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI MEDIULUI</p> <p>(nr.04/1-05/4179 din 15.11.2019)</p>	<p>Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului comunică lipsă de obiecții și propuneri.</p>	
<p>CONGRESUL AUTORITĂȚILOR LOCALE DIN MODOVA</p> <p>(nr.164 din 15.11.2019)</p>	<p>În vederea fortificării capacității administrative a administrației publice locale, anterior CALM a venit cu un proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Pentru ca să fie asigurată respectarea principiilor autonomiei locale și descentralizării administrative am propus inclusiv următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valorile și elementele sistemului de salarizare din cadrul Legii nr.270/2018 să reprezinte pentru autoritățile administrației publice locale standarde minime garantate de stat; - acordarea posibilității autorităților administrației publice locale ca din veniturile proprii: <ul style="list-style-type: none"> a) să poată majora, suma sporurilor până la 100 % din fondul anual de salarizare; b) să poată majora, suma premiilor până la 30 % din fondul anual de salarizare; c) să poată stabili, în baza deciziei consiliului local, un premiu anual în cuantum de până la 3 salarii lunare; d) să poată acorda anual, în baza deciziei consiliului local, un ajutor material în cuantum de până la un salariu lunar. - să nu se aplice personalului care desfășoară activitate în cadrul autorităților administrației publice locale prevederea care stipulează, că persoanele care nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției beneficiază de salariul de bază redus cu 5 clase de salarizare succesive. Respectiv, 	<p>Nu se acceptă</p> <p>Propunerile ce țin de introducerea dreptului APL de a stabili condiții proprii de salarizare, inclusiv și premieri din contul veniturilor proprii, a fost anunțată și la etapa de elaborare a Legii nr. 270/2018. Deoarece reforma sistemului de salarizare a fost un proces complex, la etapa respectivă nu era siguranță că APL vor putea susține financiar noile prevederi. Aceasta s-a adevărit și pe parcursul implementării legii, unde Guvernul a intervenit cu alocații suplimentare pentru acoperirea insuficienței la salarii pentru angajații din instituțiilor ce constituie competențe proprii în sumă de peste 400 mil. lei. Astfel, la această etapă încă nu se conturează libertatea financiară a</p>

	<p>condițiile de ocupare a funcțiilor în cadrul autorității administrației publice locale executive să fie stabilite printr-un Regulament aprobat de autoritatea administrației publice locale deliberativă;</p> <ul style="list-style-type: none"> - excluderea pct.8 din Anexa nr.3, din note la Tabelul 2, unde este prevăzută reducerea claselor de salarizare pentru funcționarii publici din autoritățile administrației publice de nivelul întâi din localitățile cu pînă la 10000, și respectiv 5000 de locuitori. <p>În urma analizei proiectului de lege pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (număr unic 687/MF/2019), am observat următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pentru mai multe categorii de salariați sunt prevăzute creșteri salariale considerabile; - proiectul de lege se completează cu un nou articol, în care se prevede acordarea unui premiu anual pentru rezultatele activității în anul precedent; - completarea prin care se reintroduce acordarea premiului anual este unica propunere de care s-a ținut cont, din cele propuse de CALM; - pentru funcționarii publici din cadrul autorităților administrației publice de nivelul întâi nu sunt prevăzute majorări. <p>Cele menționate ne pun în situația în care este necesar să accentuăm că:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aparatul primăriilor din sate (comune) format în cele mai multe cazuri din 4-5 persoane, asigură exercitarea a unei multitudini de competențe și atribuții; - în cazul demisiei funcționarilor din cadrul primăriilor sătești (comunale), practic este imposibil de a suplini aceste funcții din cauza migrației masive. 	<p>APL în suportarea cheltuielilor impuse de lege, nemaivorbind de stabilirea și acoperirea unor facilități suplimentare.</p> <p>Proiectul de lege propus a intervenit cu majorări de clase pe segmentele care au fost anunțate de autorități ca fiind în discrepanță și necorespunzătoare.</p> <p>Pentru toate alte funcții, legea garantează majorarea anuală de cel puțin la nivelul inflației. Pentru anul 2020 se propune o majorare și mai mare, de 10% a valorii de referință și, respectiv, a salariilor lunare.</p>
	<p>O problemă aparte o prezintă situația precară în care se află secretarii satelor (comunelor) și contabilii-șefi din primăriile sătești (comunale):</p> <ul style="list-style-type: none"> - secretarul, potrivit legii, asigură buna funcționare a primăriei, iar în cazul absenței primarului îndeplinește toate atribuțiile unei primării; - secretarul din cadrul primăriilor este și secretarul consiliului local, îmbinând în același timp funcțiile de secretariat, stare civilă, notariat, consultant juridic etc.; - în afară de atribuțiile de bază prevăzute de lege, secretarul consiliului local îndeplinește și alte atribuții încredințate de către consiliul local ori de către primar; - salariul de bază maxim posibil al unui secretar (pentru o persoană cu studii superioare juridice și vechime în muncă de 20 de ani) nu depășește în medie 6500 lei; - de competența contabilului-șef ține perfectarea proiectului de buget local; urmărirea execuției cheltuielilor și veniturilor prevăzute în buget; 	

participarea la licitațiile publice organizate de primărie; efectuarea acțiunilor ce țin de operațiunile de salarizare, dar și îndeplinirea altor atribuții prevăzute de lege și încredințate de primar;

- salariul de bază maxim posibil al unui contabilului-șef este de circa 6400 lei.

Totodată, nu putem să nu remarcăm, că acele curențele care existau în ceea ce privește recrutarea, remunerarea și protecția socială a personalului din cadrul APL, care au fost expuse în Strategia națională de descentralizare, aprobată prin Legea nr.68/2012, sunt actuale și astăzi și anume:

„Capacitatea redusă de planificare strategică și de administrare a diverselor resurse la nivelul primăriilor. Aceasta înseamnă că, pe de o parte, autoritățile APL, din lipsă de resurse umane competente, nu pot elabora planuri strategice de calitate sau nu pot organiza și controla procesul de elaborare a acestora, iar, pe de altă parte, personalul primăriilor are dificultăți în administrarea resurselor financiare, de patrimoniu etc., astfel încât întreaga gamă de responsabilități/competențe să fie îndeplinite în condiții satisfăcătoare.

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.

Pe lângă **neconcordanța funcțională determinată de limitările de personal**, funcționarea autorităților APL este afectată și de **practica defectuoasă în domeniul managementului resurselor umane** în ceea ce privește angajarea, motivarea și promovarea funcționarilor locali. Aceasta conduce la un grad de atractivitate redusă a locurilor de muncă în APL și, ca urmare, la o calitate și o calificare inadecvată a personalului.”

Întru confirmarea celor expuse *supra*, găsiți anexate o parte din mesajele care au fost trimise la adresa CALM, în care secretarii consiliilor locale își exprimă opiniile vis-à-vis de prevederile din proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (număr unic 687/MF/2019).

Pe 8 nov. 2019, la 16:19, <@gmail.com> a scris:

Buna ziua!

Am examinat proiectul sistemului unitar de salarizare în sistemul bugetar, la care funcționarii nu sînt de acord ca: Directoarea grădiniței de copii frecventată de o grupă din 15 copii să ridice un salariul de 9520 lei conform p.16. anexa 7 E 4026 cat.V-VI 82 -5.44, însă, secretara primăriei cu studii superioare, cu stagiu de 10 ani -7435 lei, contabilă-7190 lei. Propunem ca calculul să fie revizuit, dacă este posibil. O zi bună.

Pe 11 nov. 2019, la 09:12, <@mail.ru> a scris:

Buna ziua.

Mulțumim mult pentru implicarea CALM-lui la ajustarea unor acte legislative în corespundere cu realitatea. Legea nr. 270 de la început a fost adoptată cu o sumedenie de neclarități, dar și modificarea prezentă propusă de către Ministerul Finanțelor este un eșec, o atitudine strigătoare la cer. De ce spun așa lucruri fiindcă așa simt. Poate Ministerul Finanțelor nu este la curent cu munca funcționarilor din APL-uri, care îndeplinesc sute de atribuții fiindcă la nivel local avem 2-4 funcționari care duc tot lucrul în spate, nemaivorbind de secretarii consiliilor locale care sînt și juriști și specialiști în AP și notari și multe alte profesii, sau contabilii șefi care duc lucrul de contabili-economiști și finansiști . Și tot așa toți funcționarii. Cum poate un funcționar să aibă un salariu de 3500-4000 cu studii superioare ca un ajutor de educator. Sau diferența dintre salariul primarului față de salariul secretarului consiliului. Nu se înțelege un lucru de ce în legea 270 funcționarilor li sa micșorat clasa de salarizare cu 6 trepte dacă populație este mai mică de 5000 dar primarilor nu. Ei ce lucrează cu o populație mai mare față de funcționari.. În prezent se propune o majorare de salariu primarilor, dar funcționarii care lucrează (nu au afaceri, nu rezolvă probleme personale în timpul muncii ei se află la serviciu timp de 8 ore dar chiar lucrează și în afară de program nu li se mărește salariul. Poate dna Ministru să facă o deplasare prin APL-le locale să vadă cine lucrează și cu ce respiră APL-le . Noi funcționarii rugăm ca CALM să ajute și la majorarea salariilor funcționarilor publici din primării. VĂ RUGĂM MULT

Pe 11 nov. 2019, la 09:29, <@yahoo.com> a scris:

Buna ziua!

Luând în considerare cu faptul ca functiile functionarilor publici de nivelul I nu se regasesc în proiectul de lege privind unele propuneri pentru modificarea Legii 270, insist să se țină cont și de noi funcționarii care a câta oară sunt amânați cu majorarea salariilor, premii stopate, etc. Nu pot să înțeleg cum noi, funcționarii publici care nu suntem atât de mulți rămânem cu un salariu de nimic comparativ chiar și cu lucrător auxiliar la unei sau late instituții. Regret acest fapt...noi, funcționarii din raionul Cantemir, vom înainta o scrisoare autorităților vizate pentru a atrage atenția spre funcționari. Ar fi minunat din fiecare raion să avem așa scrisori. Vă mulțumesc, CALM pentru implicare și ajutor. ne dorim succese. O zi buna.

Pe 11 nov. 2019, la 10:14, <@mail.ru> a scris:

Bună ziua!

În urma studierii proiectului de modificarea a Legii nr. 270 din 23.11.2018 am descoperit cu părere de rău că noi funcționarii publici din cadrul APL nivelul I (secretari ai consiliului) suntem ignorați sau dați uitării. În luna martie anului 2019 ne-am adresat sindicatelor de ramură privind propunerea de modificare a acestei legi, dar în urma întrunirilor cu membrii de sindicat am descoperit că suntem ignorați și doar se acordă o deosebită atenție altor categorii de salariați. La multitudinea de atribuții și de răspundere pe care o purtăm suntem salariați cu un salariu mediu între 5000- 6000 lei. Plus la aceasta foarte des suntem impuși de situație să activăm peste programul de activitate (ședințele consiliului , înregistrări de căsătorie) pentru munca depusă ne fiind salariați suplimentar după cum prevede Codul Muncii al Republicii Moldova, fiindcă nu sunt prevederi concrete cum am putea fi salariați. Intervin către Dumneavoastră cu propunerea de a include în proiectul de modificarea a Legii nr. 270 din 23.11. 2018 modificarea Anexei 3, Tabelul 2 și în special clasa de salarizare "secretar al consiliului local".

Pe 11 nov. 2019, la 10:51, <@mail.ru> a scris:

Buna ziua.

Ținem să vă mulțumim mult pentru implicarea d-voastră și pentru faptul că întotdeauna ne țineți la curent cu toate proiectele de legi și hotărâri care urmează să fie modificate și aprobate.

Suntem foarte indignați de proiectul de lege pentru modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar

	<p>, deoarece nu sunt incluși funcționarii primăriei care îndeplinesc foarte multe atribuții. Nu înțelegem de ce se face diferența mare între salariul primarului și secretarului consiliului local care la rîndul lor au pe umeri îndeplinirea atribuțiilor pe toate domeniile. Din numele funcționarilor publici venim cu rugămintea către CALM să întreprindeți toate măsurile pentru majorarea salariilor funcționarilor publici, suntem puțini dar cu atribuții multe. Cu înalte considerațiuni! Functionarii publici primaria...</p> <p>Pe 13 nov. 2019, la 11:41, <@gmail.com> a scris: Bună ziua! În urma lecturării proiectului de hotărîre referitor la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar considerăm că ar mai fi de adăugat un punct la ceea ce se referă la aspectul carențe. Anume venim cu propunerea de a revizui și de a modifica pct. 8 de la rubrica Note de la Anexa nr.3 a legii prenotate după cum urmează : "se exclude la pct. 8 de la rubrica Note de la Anexa nr.3 textul pentru funcționarii publici din autoritățile administrației publice de nivelul întâi din localitățile cu pînă la 5000 de locuitori, clasele de salarizare se stabilesc cu o reducere de 6 clase de salarizare succesive față de cele indicate în tabel la compartimentul respectiv pentru funcții similare". La propunerea de a exclude acest text venim cu următoarea explicație : considerăm acest punct ca o discriminare și incorectitudine, pentru că noi, funcționarii publici din APL nivelul I, suntem indignați de faptul că funcțiile deținute și atribuțiile îndeplinite nu au raportare directă cu numărul populației din localitate, pe cînd, în comparație cu funcționarul care deține funcția de demnitate publică și care nemijlocit este ales de popor (adică de către populație), ar avea mai mare tangență cu aspectul <u>număr de locuitori</u>. De asemenea noi vedem acest punct total neinspirat și nejustificat.</p>	
MINISTERUL ECONOMIEI ȘI INFRASTRUCTURII	<p>La pct.5 din proiect - considerăm necesar de substituit cuvintele „pentru personalul care poate beneficia de spor de performanță”, expuse la art.16, alin.(2) din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, cu cuvintele „pentru personalul care beneficiază de spor de performanță”, în vederea excluderii interpretărilor eronate.</p>	<p>Se acceptă în redacția propusă de Centrul de Implementare a Reformelor</p>

(nr.04-7680 din 18.11.2019)	<p>La pct.7 din proiect – considerăm oportun de completat, la final, art.21¹, alin.(1), propus spre completarea Legii nr.270/2018, cu o propoziție nouă cu următorul cuprins:</p> <p>”Pentru personalul din autoritățile bugetare a căror raporturi de serviciu/raporturi de muncă au început pe parcursul anului sau au încetat înainte de sfârșitul anului pentru care se face premiarea, quantumul premiului anual se va determina reieșind din plățile salariale primite pe parcursul timpului efectiv lucrat în autoritatea bugetară”.</p> <p>la art.21¹, alin.(3), expus spre completarea Legii nr.270/2018, propunem de substituit cuvintele “în mărime de 50 la sută din salariile de bază” cu cuvintele “în mărimea unui salariu de bază”.</p>	<p>Nu se acceptă Conform proiectului, modul de stabilire a premiului anual se va aproba de Guvern. Astfel, în hotărârea respectivă se vor include toate subtilitățile ce țin de acordarea premiului.</p> <p>Nu se acceptă Propunerea nu are acoperire financiară</p>
<p>MINISTERUL AFACERILOR INTERNE (nr.44/15-3301 din 15.11.19)</p>	<p>La art.I pct.4 din proiectul de lege, la alin.(11) din art.12 din Legea nr.270/2018 se propune substituirea textul „militarii, corpul de ofițeri și subofițeri” cu cuvântul „angajații”, din următoarele motive.</p> <p>Argumentare: Conform statelor de organizare în Inspectoratul de Poliție mun. Bender și Inspectoratul de Poliție Dubăsari sunt prevăzute funcții de funcționari publici cu statut special și de angajații civili. În cazul menținerii formulei propuse în proiect (transpusă din pct.5 anexa nr.2 la Hotărâre Guvernului nr. 650/2006 privind salarizarea militarilor, efectivului de trupă și corpului de comandă angajați în serviciul organelor apărării naționale, securității statului și ordinii publice, precum și a funcționarilor publici cu statut special din cadrul sistemului administrației penitenciare) angajații civili ne fiind expres prevăzuți de norma juridică nu vor beneficia de majorarea salariului de bază cu 4 clase succesive, fiind expuși riscului ca și funcționari publici cu statut special.</p>	<p>Se acceptă Textul a fost reformulat</p>
<p>OFICIUL AVOCATULUI POPORULUI (nr. 04-2/22 din 11.11.19)</p>	<p>Revizuirea clasei de salarizare (125, codul funcției A1013) pentru Avocatul Poporului (anexa nr.3, tabelul 1), clasei de salarizare (124, codul funcției A1015) pentru Avocatul Poporului pentru drepturile copilului și, respectiv, pentru adjunctul Avocatului Poporului (121, codul funcției A1021).</p> <p>Această propunere rezidă din faptul ca Avocatul Poporului, Avocatul Poporului pentru drepturile copilului și adjunctul Avocatului Poporului detin funcții de demnitate publica și asigură exercitarea controlului parlamentar în domeniul respectarii drepturilor omului de catre autoritati, inclusiv de catre puterea executivului. Prin umare, locul stabilit actualmente in grupul ocupational (A) pentru Ombudsmanul la "Alte funcții de demnitate publica la nivel central" contravine statutului acestora recunoscut la nivel national și internațional.</p>	

<p>Propunem introducerea unei secțiuni separate în Anexa nr.3, tabelul 1 Grupul Ocupational "Administrație publică (A)", cu următorul conținut:</p> <p style="text-align: center;">Oficiul Avocatul Poporului</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">A1013</td> <td style="width: 45%;">Avocatul Poporului</td> <td style="width: 15%;">130</td> <td style="width: 25%;">15,00</td> </tr> <tr> <td>A1015</td> <td>Avocatul Poporului pentru drepturile copilului</td> <td>128</td> <td>14,23</td> </tr> <tr> <td>A1021</td> <td>Adjunct al Avocatului Poporului</td> <td>125</td> <td>13,37</td> </tr> </table> <p>Această propunere derivă din necesitatea valorificării rolului Ombudsmanului - cel de promotor al drepturilor și libertăților omului și misiunii sale de monitorizare a modului în care autoritățile statului respectă și asigură drepturile persoanelor.</p>				A1013	Avocatul Poporului	130	15,00	A1015	Avocatul Poporului pentru drepturile copilului	128	14,23	A1021	Adjunct al Avocatului Poporului	125	13,37	<p>Nu se acceptă Propunerea va implica costuri suplimentare, neasigurate cu alocații</p>
A1013	Avocatul Poporului	130	15,00													
A1015	Avocatul Poporului pentru drepturile copilului	128	14,23													
A1021	Adjunct al Avocatului Poporului	125	13,37													
<p>Revizuirea valorii de referință pentru Avocații Poporului. De asemenea, consider necesar de a revizui modul de stabilire a valorii de referință, astfel încât să corespundă conceptului propus acestui sistem de salarizare, care presupunea un caracter unic, ce se aplică tuturor categoriilor de angajați din sectorul bugetar. Or, actualmente în Legea bugetului de stat pentru anul 2019 sunt stabilite diferite valori de referință pentru diferite categorii de angajați. Din conținutul prevederilor în vigoare nu este clară justificarea derogărilor stabilite pentru anumite categorii de salariați, care diferă de la 1000 lei-2600 lei. Prin urmare, valoarea de referință stabilită în marime de 1300 lei pentru Avocații Poporului consider nejustificată în raport cu rolul și locul acestora.</p>				<p>Se acceptă de principiu În scopul nivelării efectelor introducerii noului sistem de salarizare, pentru primii ani de implementare se propune utilizarea valorilor de referință derogatorii de la valoarea generală. Totodată, în funcție de resursele disponibile în buget, treptat se va opta pentru unificarea valorilor de referință.</p>												
<p>Revizuirea prevederilor prin care se diminuează salariul pentru angajații din subdiviziunile teritoriale ale Oficiului Avocatului Poporului. Potrivit punctului 3 la compartimentul note pentru tabelul nr. 2, anexa nr. 3 "Clasele de salarizare pentru funcțiile publice instituite în subdiviziunile teritoriale ale autorităților publice autonome se stabilesc cu o reducere de 2 clase de salarizare succesive față de cele indicate în tabel pentru funcțiile publice din aparatele centrale ale acestor autorități".</p> <p>Consider ca această reglementare necesită a fi exclusă, deoarece salariul se stabilește în funcție de sarcini și atribuții, volumul de lucru, dar nu teritoriul unde își exercită activitatea un anumit angajat. Respectiv, dacă sarcinile, atribuțiile și volumul de lucru pentru un funcționar public de execuție sunt echivalente, nu este argumentată micșorarea salariului pentru angajatul care își exercită atribuțiile în teritoriu. În asemenea mod, se încalcă principiul stabilit în însăși Legea nr.270, nediscriminare, echitate și coerență, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru munca de valoare egală.</p>				<p>Nu se acceptă Norma este unică pentru toate autoritățile centrale cu subdiviziuni teritoriale și excluderea acesteia ar avea implicații financiare considerabile. Se va analiza pentru o altă etapă.</p>												

<p>Punctul 9 la compartimentul note pentru tabelul nr.2, anexa nr.3 prevede „<i>Pentru funcționarii publici responsabili de elaborarea și coordonarea elaborării politicilor (cu excepția funcțiilor publice de conducere de nivel superior) din cadrul ministerelor, Cancelariei de Stat, Secretariatul Parlamentului și al Aparatului Președintelui Republicii Moldova, clasele de salarizare specificate în tabel se majorează cu 6 clase de salarizare succesive față de cele indicate în tabel pentru aceste funcții</i>”.</p> <p>Menționăm că funcționarii publici din cadrul Oficiului Avocatului Poporului, deși nu se încadrează în aceste prevederi, acordă asistență necesară Avocatului Poporului și Avocatului Poporului pentru drepturile copilului la elaborarea propunerilor și recomandărilor de perfecționare a legislației în vederea eliminării cauzelor și condițiilor ce creează premise pentru încălcarea drepturilor și libertăților omului. În conformitate cu pct.8 al regulamentului de organizare și funcționare a Oficiului Avocatului Poporului.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Norma de 6 clase suplimentare este stabilită pentru specialiștii autorităților centrale, responsabili de elaborarea politicilor pentru a diferenția nivelul de complexitate și de remunerare față de alți angajați de același nivel.</p>
<p>Revizuirea clasei de salarizare (116, codul funcției A2009) pentru Secretarul general al Oficiului Avocatului Poporului (anexa nr.3, tabelul 2).</p> <p>În Anexa nr.3, tabelul nr.2, codul funcției A2009, pentru poziția Secretar General al Oficiului Avocatului Poporului a fost stabilită clasa de salarizare 116. Este de menționat că atribuțiile stabilite Secretarului general al OAP prin Legea nr.164 din 31.07.2015 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a OAP la nivelul Șefului aparatului Curții Constituționale, pentru care este stabilită o altă clasă de salarizare (clasa de salarizare 125). Respectiv nu este justificată diferențierea între clasele de salarizare stabilite pentru Secretarul general al OAP și Șeful aparatului Curții Constituționale sau Secretarii generali de stat în ministere. Potrivit Clasificatorului unic al funcțiilor publice, funcția de Secretar general al Oficiului Avocatului Poporului este funcție publică de conducere de nivel superior. Pentru aceste considerente, dar și ținând cont de importanța, răspunderea și complexitatea activității desfășurate în virtutea atribuțiilor de serviciu complexe, se propune stabilirea clasei de salarizare pentru poziția de Secretar general al OAP echivalente cu poziția de Șef al aparatului Curții Constituționale.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Deoarece sînt vizate funcții similare din mai multe autorități, propunerea se va examina în cadrul unei reevaluări sistemice a funcțiilor.</p>
<p>O altă problemă sesizată se referă la accentuarea diferenței salariale între funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de execuție în cadrul aceleași entități.</p> <p>Se atestă un decalaj mare între salariile pentru funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de execuție din cadrul aceleași entități. În unele cazuri salariul pentru o funcție de execuție constituie circa 50% din salariul funcției de conducere (în comparație cu legislația anterioară</p>	<p>Nu se acceptă la această etapă</p> <p>Analiza necesită efort considerabil și se propune a fi efectuată în cadrul evaluării sistemice a funcțiilor.</p>

	<p>diferența constituie circa 25%). Formula de calcul permite creșterea continuă a diferenței salariale între funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de execuție din cadrul aceleiași entități.</p> <p>Respectiv, în fiecare an, odată cu creșterea valorii de referință, va crește și diferența de salariu dintre șef și subaltern, sarcinile și atribuțiile de serviciu rămânând neschimbate. Respectiv, majorarea salariilor funcționarilor publici, în cele din urmă va fi resimțită mai mult de funcționarii publici de conducere și mai puțin de cei de execuție.</p> <p>Considerăm că această situație vine în contradicție cu principiul proporționalității în contextul obligației statului de a întreprinde măsuri de ordin social-economic pentru asigurarea bunăstării tuturor cetățenilor. Mai mult, această situație demotivează funcționarii publici de execuție, fapt ce va contribui la sporirea fluctuației în rândul acestora.</p> <p>În contextul celor expuse, propunem examinarea oportunității revizuirii coeficientului de salarizare pentru funcțiile de execuție.</p>	
<p>CENTRUL DE IMPLEMENTARE A REFORMELOR</p>	<p>La pct.2, se propune completarea art.4 cu noțiunea „conducător al unității bugetare”, pentru a aduce o claritate în aplicarea treptelor pentru vechime în muncă. Considerăm că prin noțiunea propusă nu se aduce claritate la aplicarea treptelor de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă. De aceea, sugerăm autorului să examineze opțiunea de completare a prevederilor art.12 alin.(4) și (5) cu funcțiile asupra cărora nu se vor aplica prevederile corespunzătoare ce țin de vechimea în muncă.</p>	<p>Nu se acceptă Enumerarea titlurilor de funcții pentru care nu se aplică trepte de vechime în muncă este dificilă în contextul existenței multitudinii de unități bugetare, diferite după specific.</p>
	<p>La pct.5, ce vizează art.16, modificările propuse la alineatul (2) prin care se propune schimbarea modului de determinare a cuantumului alocațiilor destinate acordării sporului pentru performanță, prin substituirea sintagmei „la nivel de unitate bugetară” cu sintagma „pentru personalul <i>care poate beneficia</i> de spor de performanță”, sugerăm în textul propus pentru substituie utilizarea următoarei formulări „pentru personalul <u>cu drept de a beneficia</u>” de spor de performanță. Un asemenea mod de formulare este utilizat și la alin.(3) art.21¹ din proiectul de lege, la determinarea premiului anual. Acest fapt va contribui la asigurarea utilizării unei terminologii constante și uniforme în textul legii, respectându-se cerințele art.54 alin.(1) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative.</p>	<p>Se acceptă</p>
	<p>La pct.7, prin care se propune completarea cu art.21¹ <i>Premiul anual</i>, relevăm că dispozițiile acestui articol necesită a fi completate cu reglementări ce țin acordarea/neacordarea premiului anual în cazul persoanelor care au fost sancționate disciplinar;</p>	<p>Se acceptă Articolul este completat cu un alineat nou în acest sens.</p>

	<p>La pct.8, urmează a fi revăzută redacția propusă a alin.(3¹) la art.22, or aspectul care se dorește să fie reglementat ține de faptul că <i>nu se consideră interimat situația când funcția de conducere este exercitată temporar de către locțiitorul titularului funcției în cauză;</i></p>	<p>Se acceptă</p>
	<p>La pct.10, nu există claritate referitoare la necesitatea modificărilor propuse, în contextul excluderii ultimei propoziții din alin.(5) al art.27 și expunerii conținutului acestei propoziții într-un alineat separat (5¹) în cadrul aceluiași articol. În acest sens, considerăm că în propoziția a doua din alineatul (5) doar urmează să fie substituit cuvântul „respectiv” cu textul „prevăzute la alineatul (1) și (3)”.</p>	<p>Se acceptă</p>
	<p>În contextul modificărilor de ordin organizatorico-administrativ a Casei Naționale de Asigurări Sociale, operate la Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr.498/1999 (prin Legea nr.140/2018), precum și modificărilor operate la Hotărârea Guvernului nr.937/2014 cu privire la aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Casei Naționale de Asigurări Sociale și Hotărârea Guvernului nr.256/2006 cu privire la aprobarea structurii și efectivului-limită ale Casei Naționale de Asigurări Sociale, prin care au fost substituite denumirile funcțiilor de „Președinte, respectiv Vicepreședinte al Casei Naționale de Asigurări Sociale” cu „Director general, respectiv Director general adjunct al Casei Naționale de Asigurări Sociale”, urmează a fi operate modificările de rigoare și în Legea nr.270/2018, în partea ce ține de denumirile funcțiilor menționate.</p>	<p>Se acceptă În compartimentul <i>Funcțiile de demnitate publică</i> există poziția cu codul <i>A1024 Director general (director) autoritate administrativă centrală</i>, la fel ca și funcția <i>Director general adjunct</i> se regăsește în compartimentul <i>Funcționari publici</i>, la codul funcției <i>A2010</i>.</p>
<p>Votcariov Alexandr</p>	<p>1. Proiectul prevede egalarea claselor de salarizare pentru educatori educație timpurie, învățători și profesori, însă cerințele minime conform art. 132 Codul Educației sunt diferite - salarizare egală cerințe diferite, inechitate.</p>	<p>Nu se acceptă Egalarea claselor pentru profesori, învățători, educatori educație timpurie a fost propusă de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării și insistată de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova.</p>
	<p>2. Dacă tot a-ți majorat un pic la funcțiile din blocurile alimentare la funcția H6178 ar fi oportun de asemenea de adăugat clase</p>	<p>Se acceptă Pentru funcția cu codul <i>H6178 Bucătar auxiliar</i> se propune majorarea clasei de salarizare cu 3 clase (de la 9 la 12), ce va oferi o creștere de 17%.</p>
	<p>3. Funcțiile E6041 și E6042 egalate, dacă activează în grupa de greșă cu copii de vîrsta 2-3 ani, ajutorul de educător 3-7 ani. Lucru la creșă ar trebuie apreciat mai semnificativ.</p>	<p>Nu se acceptă la această etapă Se va analiza în cadrul reevaluării sistemice a funcțiilor,</p>

		la propunerea Ministerului Educației, Culturii și Cercetării.
	4. S-a vorbit mult despre o inechitate în grădinițe și s-a scris dar nimic, funcția de șef de gospodărie H6077 se stabilește în grădinițele până la 11 grupe, în grădinițele de la 12 grupe se stabilește ajutorul directorului pentru gospodărie E6043. Același post, bloc și bunuri în gestiune mai multe, salariu mult mai mic	Se acceptă Pentru funcțiile respective în Anexa nr. 6 a fost inclus un tabel distinct, care ar soluționa problema expusă.
	5. În instituțiile aflate la auto gestiune (școli gimnaziuși licee) sunt instituite funcții de contabil H6066 Economist H6063, ei gestionând instituția respectivă. În cadrul Direcției Educație de asemenea sunt funcțiile date inclusiv șef secție, care au în gestiune nu doar o singură instituție ci un număr mai mare, și un spectru întreg de instituții gradinițe, școli primare, gimnaziu, licee centre estetice bazine de înot, internatm, școli sportive tabere, însă nivelul de salarizare este același.	Nu se acceptă la această etapă Se va analiza în cadrul reevaluării sistemice a funcțiilor
Cissa Tatiana	<p>Legea 270 de la publicare si pina in prezent nu face altceva decît sa incalce flagrant propriile principii(nediscriminare, ierarhizare, echitate, coerența etc.) Cum putem vorbi de nediscriminare cind Legea discrimineaza grav funcționarii publici de execuție din cadrul CNAS/CTAS? Prezenta Lege a majorat/dublat salariile funcționarilor publici de conducere din cadrul Casei Naționale de Asigurari Sociale și Casele Teritoriale și la funcționarii publici de executie a ramas la fel! Principiul echității la fel nu este respectat or Legea trebuie sa fie egala pt toti ceea ce nu e cazul aici. În urma implementarii acestei legi în cadrul accesi organizatii s-au dublat salariile funcționarilor de conducere si la cei de executie au ramas la fel, in baza la care criterii? Modificările propuse nu rezolva problemele functionarilor de executie din cadrul CNAS/CTAS. Ideea de a ne plasa la nivelul APL de nivel municipal/raional nu aduce decit o marire modica de aproximativ 400 lei calculat si nu elimina disonanta foarte mare si mai ales NEJUSTIFICATA dintre funcțiile de conducere si cei de executie. Oare nimeni din cei care au lucreaza la modificarile Legii nu a sesizat problema data, care este una foarte grava și afecteaza direct acesti angajati? La o simpla examinare a Anexei nr.3 din Legea 270 ne arata diferența aceasta. Multe funcții din tabel nu se regasesc in cadrul CNAS/CTAS. Va rugam foarte mult sa fie examinata mai profund aceste aspecte ale prezentei Legi si de adus modificarile de rigoare care se impun!</p>	<p>Nu se acceptă Procesul de elaborării a Legii nr. 270/2018 a fost precedat de o evaluare amplă a tuturor funcțiilor din sectorul bugetar (circa 1900) în baza criteriilor ce țin de studii, complexitate, responsabilitate decizională, condiții de muncă, efort fizic și mental s.a. În urma evaluării posturilor de către un grup de lucru format din specialiștii autorităților publice centrale, fiecărei funcții i-a fost atribuit un punctaj, care a stat la baza stabilirii clasei de salarizare și a coeficientului de salarizare respectiv. Poziționarea obținută în grila de salarizare a fost diferită decît cea anterioară și, astfel, majorările salariale fiind neuniforme. Anul 2019 deja a identificat unele deficiențe ale legii, fiind propuse măsuri de corectare.</p>

		<p>O reevaluare pe întreg sistemul se propune a fi efectuată după 2-3 ani de implementare, concomitent cu reducerea raportului de compresie, ce va reduce diferența dintre nivelul de salarizare a funcțiilor de conducere și de execuție.</p>
<p>Banaru Octavian</p>	<p>Urmare implementării Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (în continuare - lege), prin prizma prevederilor art.12 al legii menționate, au fost depistate unele momente care aduc la o discrepanță în nivelul salarizării pentru funcții identice deținute, în special din Anexa nr.3 la lege, fiind contrariu prevederilor art.1 alin. (2) și art.3 ale legii menționate și vizează în special acordarea treptelor de salarizare pentru vechime în muncă în condițiile art.12, alin.(6) al legii, pentru titularii funcțiilor de conducere care sunt concomitent și conducători de unități bugetare.</p> <p>Esența abordată pornește de la aceia că: a) conform prevederilor legii, salariul de bază la unele funcții de conducere se stabilește în dependență de denumirea funcției deținute (șef direcție, șef secție, etc.) și nu în dependență de faptul, dacă titularul acestei funcții este conducător de unitate bugetară (Anexa nr.3 la lege). b) specificul rețelei unităților bugetare (art. 2. din lege) în Autoritățile administrației publice centrale (AAPC) diferă de specificul rețelei unităților bugetare în Autoritățile administrației publice locale (AAPL), spre exemplu: Ministerul Finanțelor este o unitate bugetară. Conducătorul acestei unități bugetare este Ministrul – persoană cu funcție de demnitate publică, care nu beneficiază de acordarea treptelor de salarizare pentru vechime în muncă (art.12. alin. (4) și alin.(5) din lege). Totodată, în structura ministerului activează diferite subdiviziuni (direcții, secții, etc.), ce sunt conduse respectiv de funcționari publici de conducere - șefi de direcții, secții, etc., care beneficiază de acordarea treptelor de salarizare pentru vechime în muncă în condițiile art.12, alin.(6), deoarece nu sunt în acelaș timp și conducători de unități bugetare. O altă situație este creată în AAPL, spre exemplu în structura consiliilor raionale, unde calificarea de unitate bugetară o au un șir de subdiviziuni: Aparatul Președintelui raionului, direcțiile, secțiile, etc., inclusiv care au în plus și statut de “persoană juridică”. Unitatea bugetară Aparatul Președintelui raionului este condus de Presedintele raionului – persoană cu funcție de demnitate publică, care nu beneficiază de acordarea treptelor de salarizare pentru vechime în muncă (art.12. alin. (4) și alin.(5) din lege). Ca și în cazul cu unitatea bugetară Ministerul Finanțelor, subdiviziunile Consiliului raional (direcțiile, secțiile,</p>	<p>Nu se acceptă Propunerea ar devia de la conceptul unic privind stabilirea claselor de salarizare pentru vechime în muncă conducătorilor de unități bugetare.</p>

etc.) sunt conduse de șefi de direcții, secții, etc. - funcționari publici de conducere, dar (atenție!!!) care nu pot beneficia de acordarea treptelor de salarizare pentru vechime în muncă din cauza că sunt concomitent și conducători de unități bugetare (art.12. alin. (4) și alin.(5) din lege). Nu este oare paradoxal faptul, că funcționarii publici de acelaș nivel și din acelaș domeniu sunt salarizați diferit?! Cu atât mai mult această discrepanță devine mai “dureroasă” când sunt comparate (conform atribuțiilor de serviciu indicate în fișa postului) nivelul de complexitate al sarcinilor, responsabilitatea decizională, efortul fizic și mental, etc. pentru conducătorii unităților bugetare din cadrul aceleiași AAPL, dar care au în plus și statut de persoană juridică, deoarece povara totală a sarcinilor puse pe seama conducătorului subdiviziunii cu statut de persoană juridică este considerabil mai mare. Exemplul concret pentru doi funcționari care dețin funcții identice conform Anexei nr.3 la lege din cadrul aceleiași AAPL este reflectat mai jos:

1. Funcția deținută (pentru o vechime în muncă de peste 20 ani): a) Șef Secție Cultură din cadrul Consiliului raional. Unitatea bugetară - Secția Cultură. b) Șef Secție Agricultură din cadrul Aparatului Președintelui raionului. Unitatea bugetară - Aparatul Președintelui raionului.
2. Statutul funcției (în condițiile Art.2. al Legii nr.270): a) Este conducător de unitate bugetară (Org. 2). b) Nu este conducător de unitate bugetară.
3. Statutul subdiviziunii: a) Este persoană juridică. b) Nu este persoană juridică.
4. Povara totală a sarcinilor, responsabilitatea, etc.: a) Mai mare. b) Mai mică.
5. Clasa de salarizare / coeficientul de salarizare: a) 78 (conform anexei nr.3, tab.2 din legea nr.270) / 5,00. b) 84 (conform anexei nr.3, tab.2 din legea nr.270, plus 6 clase pentru vechime) / 5,67.
6. Salariul de bază (diferența, lei): a) 7500. b) 8510 (+ 1010).

Este evident, că în cazul dat “șeful secției agricultură”, care are o povară de sarcini, responsabilități, etc. mai mică (nu este implicat în procesele managerial, achiziții publice, relații de muncă, salarizare, etc.) în final are o remunerare a muncii mai mare. Pararel cu cele relatate, se pune întrebarea, de ce funcționarii publici de conducere din cadrul AAPC (șef direcție, șef secție, etc.) beneficiază de acordarea treptelor de salarizare pentru vechime în muncă iar cei din AAPL – nu? Nu este oare o lezare a drepturilor fundamentale ale unor categorii de salarizați în condițiile aceluiaș act normativ - Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public? În scopul redresării situației create, echitabilității în remunerarea muncii pentru persoanele ce dețin funcții identice reeșind din denumirea funcției conform Anexei nr.3 la lege, solicit respectuos, ca în proiectul de lege pentru modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care este publicat actualmente pe pagina oficială a Guvernului pentru consultări publice, să fie introdus amendamentul următor: Articolul 12. După alin.(5) se introduce

	<p>alin.(51) cu următorul conținut ”Prin derogare de la prevederile art.12, alin.(4) și alin.(5), conducătorilor unităților bugetare (direcții generale, direcții, direcții în cadrul direcțiilor generale, secții, servicii) din 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 se vor acorda trepte de salarizare în condițiile art.12, alin.(6)“.</p>	
<p>Aliona Aliona</p>	<p>Acest proiect nu elimină carențele dar le neglijează într-o oarecare măsură. Ierarhizarea aferentă funcțiilor și claselor de salarizare rămâne neatinsă în domeniul funcțiilor din cadrul Caselor Teritoriale de Asigurări Sociale, care de la specialist principal până la șef serviciu, există o carență de 5 funcții și respectiv 5 clase de salarizare, ce nu se regăsesc în statele de personal ale Caselor Teritoriale de Asigurări Sociale. Ca rezultat avem o discrepanță dintre salariile pentru funcții publice de execuție raportat la cele de conducere ce constituie 68%... Ca propunere se va considera revizuirea ierarhizării claselor de salarizare și a coeficientului atribuit acestora.</p>	<p>Nu se acceptă</p> <p>Procesul de elaborării a Legii nr. 270/2018 a fost precedat de o evaluare amplă a tuturor funcțiilor din sectorul bugetar (circa 1900) în baza criteriilor ce țin de studii, complexitate, responsabilitate decizională, condiții de muncă, efort fizic și mental s.a.</p> <p>În urma evaluării posturilor de către un grup de lucru format din specialiștii autorităților publice centrale, fiecărei funcții i-a fost atribuit un punctaj, care a stat la baza stabilirii clasei de salarizare și a coeficientului de salarizare respectiv.</p> <p>Poziționarea obținută în grila de salarizare a fost diferită decât cea anterioară și, astfel, majorările salariale fiind neuniforme.</p> <p>Anul 2019 deja a identificat unele deficiențe ale legii, fiind propuse măsuri de corectare.</p> <p>O reevaluare pe întreg sistemul se propune a fi efectuată după 2-3 ani de implementare, concomitent cu reducerea raportului de compresie, ce va reduce diferența dintre nivelul de salarizare a funcțiilor de conducere și de execuție.</p>

<p>Galescu Valentina</p>	<p>În acest proiect HG, nu este stipulat nimic despre majorarea salariilor cadrelor didactice, care oferă asistență educațională copiilor cu cerințe educaționale speciale. Mă refer la activitatea: cadrelor didactice de sprijin, a psihologilor, logopezilor și a altor specialiști din educație. Or, considerați că munca acestor specialiști nu este importantă și nu merită a fi remunerată la un nivel, cel puțin echivalent cu al cadrelor didactice: clasa de salarizare 56?</p>	<p>Nu se acceptă Legea nr. 270/2018 garantează reexaminarea anuală a valorii de referință utilizate la calcularea salariilor în sectorul bugetar. Astfel, chiar dacă o funcție nu se regăsește în proiectul de lege, pentru aceasta este prevăzută o creștere începând cu 1 ianuarie 2020. Astfel, în particular, pentru toate cadrele didactice valoarea de referință propusă în proiectul legii bugetului de stat pentru anul 2020 va fi de 1750 lei, sau cu o creștere de peste 9%.</p>
<p>Niculai Maria</p>	<p>Cu parere de rau, nu s-a modificat nimic la funcția de contabil șef a APL de nivelul I. Contabilului șef a primăriei (A2156) cu o populație de 4400 locuitori sa stabilit clasa de salarizare de 60, iar contabilului șef de la liceul(H6026) din aceeași localitate este de 61. Se primește ca pentru o muncă, care necesită mai multe cunoștințe, abilitați, s.a., remunerarea este mai mică.</p>	<p>Nu se acceptă la această etapă Modificarea claselor de salarizare se va analiza în cadrul reevaluării sistemice a funcțiilor.</p>
<p>Vrabie Alex</p>	<p>Modificările propuse care se referă la Casa Națională de Asigurări Sociale nu rezolvă problema care am sesizat-o încă când a fost adoptată Legea. Chiar și cu acest proiect de modificare a Legii 270 din 23.11.2018 nu se atestă decât o mărire mică de 400 lei !!! Apropos modificărilor prevăzute în proiectul dat majorările sunt valabile și pentru funcționarii publici de conducere, un simplu calcul ne arată discrepanța enormă dintre salariul unui funcționar public de conducere și cel de execuție: Exemplu: Cea mai mică funcție de conducere din cadrul Caselor Teritoriale de Asigurări Sociale – Șef serviciu și cea mai mare funcție de execuție– specialist principal diferența între salariile de funcție este de 2013,5 lei , specialist superior diferența este și mai mare 2656 lei, specialist diferența este de 2838 lei. Dacă este să ne raportăm la celelalte funcții de conducere: șef secție, șef direcție în cadrul direcției generale, șef direcție generală – diferența ajunge să fie enormă. Care este criteriul după care se atestă o asemenea discriminare????!!!! În cadrul aceeași organizații asemenea discrepanțe între salarii? Sper ca măcar de data asta Ministerul Finanțelor și cei care lucrează la modificările Legii să studieze mai atent greșelile care au fost comise. Oare cât trebuie să mai aducem în discuție problema dată? Deja un an de zile a trecut de când a intrat în vigoare prezenta lege și totuși nimeni nu corectă ază erorile comise.</p>	<p>Nu se acceptă Procesul de elaborării a Legii nr. 270/2018 a fost precedat de o evaluare amplă a tuturor funcțiilor din sectorul bugetar (circa 1900) în baza criteriilor ce țin de studii, complexitate, responsabilitate decizională, condiții de muncă, efort fizic și mental s.a. În urma evaluării posturilor de către un grup de lucru format din specialiștii autorităților publice centrale, fiecărei funcții i-a fost atribuit un punctaj, care a stat la baza stabilirii clasei de salarizare și a coeficientului de salarizare respectiv. Poziționarea obținută în grila de salarizare a fost diferită decât cea</p>

		<p>anterioară și, astfel, majorările salariale fiind neuniforme.</p> <p>Anul 2019 deja a identificat unele deficiențe ale legii, fiind propuse măsuri de corectare.</p> <p>O reevaluare pe întreg sistemul se propune a fi efectuată după 2-3 ani de implementare, concomitent cu reducerea raportului de compresie, ce va reduce diferența dintre nivelul de salarizare a funcțiilor de conducere și de execuție.</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------