

**Sinteza obiecțiilor și propunerilor
la proiectul de lege pentru modificarea și completarea unor acte legislative
(majorarea salariilor personalului organelor de probațiune)**

Nr.	Autoritatea emitentă	Obiecțiile/propunerile prezentate	Opinia Ministerului Justiției
1	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și a Familiei	<p>1. Potrivit notei informative la proiectul legii și a calculelor prezentate, se atestă propunerea de majorare a salariilor cu circa 67% în întregime pe inspectorat. Acceptarea modificărilor propuse va înregistra o discrepanță semnificativă între gradele de salarizare pentru funcțiile similare ale organelor cu funcții de control din alte autorități, spre exemplu: Serviciul Vamal, Inspectoratul Fiscal și a autorităților publice din subordinea ministerelor, aprobate prin anexa nr.2 din Lega nr.48 din 22.03.2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici <u>și gradele de salarizare pentru funcțiile propuse în cadrul aparatului central și organelor teritoriale ale Inspectoratului de probațiune.</u> Astfel, dacă un specialist principal din autoritățile subordonate ministerelor actualmente are gradul de salarizare 4, atunci în cadrul Inspectoratului de probațiune se propune gradul de salarizare 15. Majorările gradelor de salarizare comparativ cu cele existente sunt excesiv de mari, și anume: cu 5, cu 8, în unele cazuri și cu 10 grade de salarizare.</p> <p>Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei conștientizează importanța muncii pe care o prestează angajații din Inspectoratul nominalizat, dar totodată nu poate crea un dezechilibru în sistemul actual de salarizare.</p>	<p>1. Nu se acceptă.</p> <p>Proiectul de lege are drept scop implementarea eficientă a domeniului specific de intervenție: 4.1.1, acțiunea nr. 2, pilonul IV din Legea Nr. 231 din 25.11.2011 privind aprobarea Strategiei de reformă a sectorului justiției pentru anii 2011–2016 și Hotărârii Parlamentului Nr. 6 din 16.02.2012 privind aprobarea Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei de reformă a sectorului justiției pentru anii 2011–2016, care prevede expres: „Creșterea graduală a salariilor actorilor din sectorul justiției”, fiind o categorie specifică de subiecți ce nu acoperă și alte organe cu funcții de control din alte autorități, spre exemplu: Serviciul Vamal, Inspectoratul Fiscal și a altor autorități publice din subordinea ministerelor.</p> <p>Astfel, menționăm că Ministerul Justiției nu este împotriva majorării salariilor și altor categorii de salariați, ce nu se încadrează în obiectul prezentului proiect de lege, însă propunerile respective urmează a fi structurate în alte proiecte de acte legislative și normative.</p>

		<p>2. Realizarea noilor reglementări necesită cheltuieli financiare suplimentare estimate la 12.3 mii lei anual. În acest sens, menționăm, că autorul nu a identificat sursa de acoperire financiară. Or, potrivit dispozițiilor art.20 lit. d) din Legea nr.780-XV din 27 decembrie 2001 privind actele legislative, în cazul în care realizarea noilor reglementări necesită cheltuieli financiare, proiectul de act normativ urmează a fi însoțit de fundamentarea economico-financiară. Mai mult ca atât, potrivit art.131, alin.(6) din Constituție, nici o cheltuială bugetară nu poate fi aprobată fără stabilirea sursei de finanțare.</p>	<p>2. Nu se acceptă. Conform notei informative la proiectul de lege, la capitolul: „III. Fundamentarea economico-financiară”, este stipulat expres că modificările și completările propuse în proiect necesită cheltuieli financiare suplimentare în sumă totală de 12289191,09 lei/anual <u>din contul bugetului de stat</u>, or suma respectivă a fost dedusă din calculele detaliate și anexate suplimentar la nota informativă. De asemenea, conform art. 21 alin. (3) din Legea nr. 8 din 14.02.2008 cu privire la probațiune, este indicat expres că: „<i>Personalul organelor de probațiune este salarizat conform Legii cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar și conform altor acte normative în domeniu</i>”.</p>
		<p>3. Potrivit prevederilor Hotărârii Guvernului nr.691 din 17.11.2009, organul central de specialitate al administrației publice abilitat să elaboreze, promoveze și să asigure realizarea politicii de stat în domeniul retribuirii muncii este Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei. Astfel. Ministerul Justiției urma să vină cu propuneri argumentate de completare a legii respective.</p>	<p>3. Nu se acceptă. Potrivit acțiunii 4.1.1,(2) pilonul IV din Legea Nr. 231 din 25.11.2011 privind aprobarea Strategiei de reformă a sectorului justiției pentru anii 2011–2016 și Hotărârii Parlamentului Nr. 6 din 16.02.2012 privind aprobarea Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei de reformă a sectorului justiției pentru anii 2011–2016, care prevede expres: „<i>Creșterea graduală a salariilor actorilor din sectorul justiției</i>”, Ministerul Justiției este prima instituție responsabilă privind implementarea acțiunii date, respectiv a elaborat proiectul de lege și a înaintat spre coordonare, inclusiv Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, or proiectele de legi privind majorarea salariilor judecătorilor și procurorilor, de asemenea, au fost elaborate de către Ministerul Justiției în temeiul</p>

			aceluiași document de politici.
2	Ministerul Economiei	<p>4. La Articolul II. al proiectului, la pct.2 pozițiile urmează a fi inversate, în ordinea succesiunii elementelor structurale supuse intervenției (în conținutul Anexei nr.2 rubrica "Serviciul Vamal" precedă rubrica "Autoritățile publice...")</p>	<p>4. Se acceptă. Textul proiectului a fost redactat, în ordinea succesiunii elementelor structurale supuse intervenției.</p>
		<p>5. În conformitate cu prevederile art.22 al Legii nr.8 din 14.02.2008 cu privire la probațiune, activitatea nemijlocită cu subiecții probațiunii se desfășoară de către consilierii de probațiune. Persoana care exercită funcția de șef sau de șef adjunct al biroului de probațiune are calitatea și de consilier de probațiune. În această ordine de idei, considerăm judicios de a argumenta necesitatea, scopul instituirii în cadrul Inspectoratului Național de Probațiune a funcțiilor de inspector (C 43, C 44, C 45) și specialist (C 50, C 51, C 52).</p>	<p>5. Se acceptă. Funcțiile noi create sunt argumentate detaliat în Secțiunea a II-a: „<i>Autoritățile din subordinea organelor centrale de specialitate ale administrației publice și din subordinea altor autorități administrative centrale (aparatură centrală și subdiviziunile teritoriale)</i>”, din Legea nr. 155 din 21.07.2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, precum și prin funcțiile principale ale organului de probațiune, prevăzute la art. 16 al Legii nr.8 din 14.02.2008 cu privire la probațiune, sau proiectul dat vine cu propunerea de modificare a salariilor și nu cu propunerea de instituire a unor funcții noi.</p>
		<p>6. În pofida specificului activității organelor de probațiune și nobilei scop de prevenire a recidivei de infracțiune, consiliere în vederea reintegrării în comunitate a subiecților probațiunii, apreciem drept exagerată atribuirea respectivelor grade de salarizare (22, 20, 18, 17, 16, 15, 14, 13, 12) funcționarilor acestor organe.</p>	<p>6. Nu se acceptă. Scopul proiectului de lege este executarea acțiunii nr. 4.1.1 <i>Ridicarea substanțială a salariilor actorilor din sectorul justiției și simplificarea criteriilor de calculare a salariilor</i>, din Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei de reformă a sectorului justiției pentru anii 2011–2016 aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 6 din 16.02.2012. Concomitent, proiectul le lege nu majorează salariile cu 100%, însă conform</p>

			<p>calculilor anexate la nota informativă a proiectului rezultă că majorarea acestora are loc în <u>medie cu doar 62%</u>, sau în cazul unei <i>majorări substanțiale</i> nu poate fi vorba despre o majorare simbolică, or în același timp proiectul de lege trebuie să atingă obiectivele propuse.</p> <p>Din considerentele menționate propunerea nu poate fi acceptată.</p>
		<p>7. La Nota Informativă, pct.I. primul alineat, urmează de a rectifica referința la temeiul legal ("acțiunea nr.2"), or potrivit cerințelor față de documentele de politici stabilite prin Hotărîrea Guvernului nr.33 din 11.01.2007 cu privire la regulile de elaborare și cerințele unificate față de documentele de politici, strategia nu conține acțiuni (strategia conține direcția orientativă de activități pentru un termen mediu (3-5 ani) sau lung (6-15 ani), avînd drept scop identificarea modalității și mecanismului de organizare a realizării obiectivelor pe problematica abordată, a se vedea pct.8 al actului normativ recent citat).</p> <p>Acțiunea nr.2 este identificată în Planul de acțiuni, aprobat prin Hotărîrea Parlamentului nr.6 din 16.02.2012, fapt ce urmează a fi expus în textul Notei.</p>	<p>7. Nu se acceptă.</p> <p>Referința la acțiunea nr. 2 este preluată exact din Planul de acțiuni, aprobat prin Hotărîrea Parlamentului nr.6 din 16.02.2012, care are o putere juridică superioară comparativ cu Hotărîrea Guvernului nr.33 din 11.01.2007 cu privire la regulile de elaborare și cerințele unificate față de documentele de politici.</p>
		<p>8. La pct.III, considerăm fundamentarea economico-financiară expusă în mod insuficient, indicarea valorii estimative a cheltuielilor suplimentare anuale nu prezintă o argumentare. De asemenea, nu este indicat dacă sursele de finanțare necesare sunt incluse în proiectul Legii bugetului de stat pe anul 2016/2017.</p> <p>Astfel, Nota urmează a fi suplinită cu materiale informative și analitice, precum și argumente ce țin de fundamentarea economico-financiară coerentă.</p>	<p>8. Se acceptă parțial.</p> <p>Calculile detaliate în baza cărora s-a ajuns la suma finală indicată în nota informativă a proiectului la compartimentul III „Fundamentarea economico-financiară” au fost anexate la nota informativă a proiectului.</p> <p>În Articolul III alineatul (2) al proiectul de lege este prevăzut expres că: „<i>Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2017</i>”. Astfel, Ministerul Finanțelor la planificarea Legii bugetului de stat pe anul 2017 va aloca sursele financiare necesare pentru implementarea prevederilor proiectului.</p>

		<p>9. În cele din urmă, evidențiem asupra faptului că, setul de materiale necesită a fi completat cu proiectul de hotărîre a Guvernului privind aprobarea proiectului de lege nominalizat, în conformitate cu art.12 alin. (2), lit. f) al Legii nr.317-XV din 18.07.2003 privind actele normative ale Guvernului și ale altor autorități ale administrației publice centrale și locale.</p>	<p>9. Se acceptă. Proiectul de hotărîre a Guvernului privind aprobarea proiectului de lege nominalizat va fi anexat la setul de materiale la momentul expedierii acestuia Guvernului spre aprobare.</p>
3	Ministerul Finanțelor	<p>10. Potrivit notei informative la proiectul de lege impactul financiar asupra bugetului de stat privind instituirea unor titluri de funcții noi cu salarii superioare celor existente a fost estimat în sumă de circa 12,3 mii. lei anual, dar reieșind din constrîngerile bugetare existente, identificarea surselor suplimentare de acoperire a alocațiilor necesare nu este posibilă de realizat.</p>	<p>10. Nu se acceptă. Articolul III alineatul (2) al proiectului de lege stabilește că: „<i>Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2017</i>”. Prin urmare, considerăm că a fost acordat timp suficient pentru identificarea și includerea surselor financiare necesare în proiectul Legii bugetului de stat pe anul 2017, or potrivit art. 17 al Legii nr.8 din 14.02.2008 cu privire la probațiune, activitatea de probațiune se finanțează de la bugetul de stat și din alte surse neinterzise de lege.</p>
		<p>11. Totodată menționăm că, implementarea noului sistem de salarizare al funcționarilor publici, prin adoptarea Legii privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr.48 din 22.03.2012, a avut ca scop stabilirea unui raport echitabil al salariului în funcție de importanța, răspunderea, complexitatea și riscurile activității desfășurate, precum și de performanțele profesionale ale funcționarului public. Unele din principiile generale care stau la baza sistemului de salarizare a funcționarilor publici sunt „principiul proporționalității”, conform căruia sistemul de salarizare asigură stabilirea și acordarea salariului raportat la nivelul competențelor cerute pentru ocuparea postului, și „principiul echității și coerenței”, conform căruia sistemul de salarizare creează oportunități egale prin reglementarea principiilor și normelor unitare privind stabilirea salariului funcționarului public. Totodată,</p>	<p>11. Se acceptă. Proiectul de lege urmărește stabilirea unui quantum echitabil al salariului angajaților din cadrul Inspectoratului Național de Probațiune în raport cu nivelul de complexitate, importanță, răspundere, și riscurile activității desfășurate de către personalul acestei instituții. De asemenea, Legea nr.48 din 22.03.2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici se modifică și se completează în scopul ajustării sistemului de salarizare și remunerării corespunzătoare a consilierilor de probațiune la specificul activității în condițiile de risc pentru sănătate și viață pe care o desfășoară.</p>

		<p>reieșind din condițiile și specificul de activitate, legea menționată reglementează titlurile de funcții publice pentru care se majorează gradul de salarizare la desfășurarea activității în condiții de risc pentru sănătate și viață.</p>	
		<p>12. Modificarea gradelor de salarizare a funcționarilor publici din Inspectoratul Național de Probațiune, va crea o inechitate totală în stabilirea condițiilor de salarizare pentru funcțiile similare din alte organe cu competențele și nivelul de activitate similare (organele Serviciului Fiscal de Stat și ale Inspecției financiare, Serviciul Vamal, alte autorități administrative centrale) și chiar în comparație cu autorități publice de o ierarhie superioară, și va dezechilibra în totalitate sistemul de salarizare a funcționarilor publici.</p>	<p>12. Nu se acceptă. Ministerul Justiției nu este împotriva majorării salariilor și altor categorii de salariați, însă scopul proiectului menționat este executarea acțiunii nr. 4.1.1 din Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei de reformă a sectorului justiției pentru anii 2011–2016 aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 6 din 16.02.2012 <i>„Ridicarea substanțială a salariilor actorilor din sectorul justiției și simplificarea criteriilor de calculare a salariilor”</i> Astfel, avînd în vedere că obiectul de reglementare a proiectului de lege se referă la o categorie specifică de subiecți care nu poate fi comparat alte organe cu funcții de control din alte autorități, spre exemplu: organele Serviciului Fiscal de Stat și ale Inspecției financiare, Serviciul Vamal, propunerea dată nu poate fi acceptată. Reieșind din specificul activității și riscurile pe care le comportă statutul și funcțiile personalului INP poate fi comparat doar cu cel al sistemului penitenciar, ultimul însă avînd un nivel de salarizare mai atractiv.</p>
		<p>13. În partea ce ține de mențiunea făcută în nota informativă, precum că mărimea salariului lunar al unui funcționar public din cadrul organelor de probațiune este în mediu de 2600 lei, ținem să comentăm că este o afirmație ce denaturează realitatea și duce în eroare participanții ce examinează proiectul de lege. Conform prevederilor Legii nr.48 din 22.03.2012, salariu de 2600 lei reprezintă salariul de funcție pentru un consilier de probațiune superior debutant (treapta I de salarizare,</p>	<p>13. Nu se acceptă. Mărimea salariului lunar al unui funcționar public din cadrul organelor de probațiune este veridică, or conform anexei nr. 2 a Legii nr.48 din 22.03.2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici, este prevăzut expres funcțiile inferioare: consilier de probațiune/specialist cu codul funcțiilor: C48/C52 fiindu-le atribuite gradele</p>

		<p>stabilită pentru o vechime în serviciul public de până la 2 ani) și nu reprezintă salariul mediu lunar al funcționarilor publici din cadrul organelor de probațiune.</p>	<p>de salarizare 3/2, respectiv în lei acestea reprezintă sumele de 2600/2400, or pentru avansarea în treptele ulterioare legea stabilește întrunirea mai multor condiții inclusiv un termen minim de un an, iar diferența dintre trepte fiind neesențială (aproximativ 140/120 lei).</p> <p>Astfel, în aceste circumstanțe există un risc întemeiat că până la avansarea în treptele ulterioare și majorarea salariului în medie cu 130 lei, majoritatea funcționarilor să demisioneze din funcțiile deținute fiind pusă în pericol activitatea Inspectoratului Național de Probațiune.</p>
		<p>14. Comparația cu angajații instituțiilor penitenciare nu este adecvată, întrucât angajații acestor două autorități au statut diferit, având la baza determinării salariilor diferite sisteme și condiții de salarizare. Mai mult ca atât, comparând cheltuielile de personal medii pe unitate planificate pentru anul 2016, se observă că atât pentru Inspectoratul Național de Probațiune cât și pentru instituțiile penitenciare, acestea depășesc suma de 5500 lei, cu o diferență între ele relativ mică, constituind 5638,4 lei și respectiv, 5937,79 lei, ceea ce demonstrează incorectitudinea afirmațiilor expuse în nota informativă.</p>	<p>14. Nu se acceptă.</p> <p>Conform punctului 5¹ din Hotărîrea Guvernului nr. 827 din 10.09.2010 privind organizarea și funcționarea organelor de probațiune, este stipulat că efectivul-limită al Inspectoratului Național de Probațiune și a subdiviziunilor teritoriale ale acestuia este în număr de 285 unități, iar conform Hotărîrii Guvernului nr. 1310 din 24.11.2008 cu privire la Departamentul instituțiilor penitenciare, efectivul-limită al sistemului penitenciar, este în număr de 2920 unități, diferență majoră a numărului de unități ce trebuie luate în considerație la comparația cheltuielilor.</p> <p>Astfel, considerăm că comparația cheltuielilor de personal medii pe unitate planificate pentru anul 2016, nu corespunde realității, or conform prevederilor Legii nr.48 din 22.03.2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici, salariul unui consilier de probațiune/specialist variază între 2400 – 3360 lei, conform codul funcțiilor: C48/C52, iar salariul unui consilier de probațiune principal/specialist principal cu codul</p>

			<p>funcțiilor: C46/C50, este între 2800 – 3920 lei.</p> <p>Reieșind din specificul activității și riscurile pe care le comportă statutul și funcțiile personalului Inspectoratului Național de Probațiune <i>poate fi comparat doar cu cel al sistemului penitenciar, întrucât în evidența birourilor de probațiune se află și persoane recidiviste, cu agresivitate sporită, violatori cu caracter ofensiv și necontrolat, cu boli infecțioase, cum ar fi: tuberculoza acută, HIV SIDA, precum și persoane alcoolice și drogate. Consilierii de probațiune sunt obligați prin lege să exercite controlul asupra comportamentului acestora și să urmărească corectarea și reintegrarea lor în societate.</i></p> <p>Astfel, proiectul de lege aduce în concordanță echilibrul salarial dintre angajații instituțiilor penitenciare și cei ai organelor de probațiune, care de fapt au același scop – reducerea riscului săvârșirii crimelor repetate de către persoanele aflate în conflict cu legea penală, prin reintegrarea și resocializarea lor cu succes în societate ultima instituție însă avînd un nivel de salarizare mai atractiv.</p>
		<p>15. Promovarea modificării gradelor de salarizare ale Inspectoratului Național de Probațiune va genera propuneri similare de la celelalte autorități. Iar în condiții de austeritate și cadrul de resurse disponibile limitat, Guvernul nu poate să-și asume modificarea condițiilor de salarizare a funcționarilor publici.</p>	<p>15. Nu se acceptă.</p> <p>Proiectul este elaborat în scopul executării acțiunii 4.1.1 (2), pilonul IV din Legea Nr. 231 din 25.11.2011 privind aprobarea Strategiei de reformă a sectorului justiției pentru anii 2011–2016 și Hotărîrii Parlamentului Nr. 6 din 16.02.2012 privind aprobarea Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei de reformă a sectorului justiției pentru anii 2011–2016,</p>

			<p>care prevede expres: „Creșterea graduală a salariilor actorilor din sectorul justiției”.</p> <p>Concomitent, menționăm că generarea propunerilor pentru modificarea condițiilor de salarizare a funcționarilor publici de la alte autorități necesită o justificare legală, și nu poate constitui un impediment întru executarea obligațiilor asumate prin implementarea Strategiei de reformă a sectorului justiției care este monitorizată de partenerii europeni.</p> <p>Din aceste considerente propunerea nu poate fi acceptată.</p>
		<p>16. Suplimentar, considerăm că, asupra proiectului urmează să se expună și Cancelaria de Stat care, conform pct.7 litera g) din Hotărîrea Guvernului nr.657 din 06.11.2009 „Pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea, structurii și efectivului-limită ale Cancelariei de Stat" asigură promovarea și realizarea politicii statului în domeniul serviciului public.</p>	<p>16. Se acceptă.</p> <p>Conform pct.7 litera g) din Hotărîrea Guvernului nr.657 din 06.11.2009 „Pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea, structurii și efectivului-limită ale Cancelariei de Stat" <i>în scopul realizării de către Guvern a prerogativelor sale constituționale privind realizarea politicii interne și externe a statului și exercitarea conducerii generale a administrației publice, Cancelaria de Stat asigură promovarea și realizarea politicii statului în domeniul serviciului public, în special al managementului resurselor umane.</i></p> <p>Prin urmare, autorul propunerii eronat a interpretat norma citată întrucît obiectul general al proiectului menționat supra este modificarea cuantumului salarial al personalului ce activează în Inspectoratul Național de Probațiune, iar politica în domeniul salarial este promovată de Ministerul Finanțelor și Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei.</p>
4.	Procuratura Generală	<p>17. În legătură cu cele examinate și făcînd o analiză a Legii privind sistemul de salarizare a funcționarilor</p>	<p>17 – Nu se acceptă.</p> <p>Conform art. 21 alin. (3) din Legea nr.8</p>

		<p>publici nr. 48 din 22.03.2012 putem observa că diferența dintre grila de salarizare pentru șefii de secții, servicii, specialiștii din cadrul Inspectoratului Național de Probațiune stabilită în proiect și aceleași categorii de salariați în alte autorități din legea menționată supra este foarte mare. De exemplu:</p> <p>În proiect</p> <p>Inspectoratul Național de Probațiune</p> <table border="0"> <tr><td>B32 Șef secție</td><td>17</td></tr> <tr><td>B33 Șef secție în cadrul direcției</td><td>16</td></tr> <tr><td>B34 Șef serviciu</td><td>15</td></tr> <tr><td>C50 Specialist principal</td><td>15</td></tr> <tr><td>C51 Specialist superior</td><td>14</td></tr> <tr><td>C52 Specialist</td><td>13</td></tr> </table> <p>În Legea nr. 48 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici</p> <p>Procuratura Generală</p> <table border="0"> <tr><td>B32 Șef secție</td><td>8</td></tr> <tr><td>B33 Șef secție în cadrul direcției</td><td>7</td></tr> <tr><td>B34 Șef serviciu</td><td>5</td></tr> <tr><td>C50 Specialist principal</td><td>4</td></tr> <tr><td>C51 Specialist superior</td><td>3</td></tr> <tr><td>C52 Specialist</td><td>2</td></tr> </table> <p>Organele Serviciului Fiscal de Stat și ale Inspecției financiare</p> <table border="0"> <tr><td>B32 Șef secție</td><td>10</td></tr> <tr><td>B33 Șef secție în cadrul direcției</td><td>10</td></tr> <tr><td>B34 Șef serviciu</td><td>8</td></tr> <tr><td>C50 Specialist principal</td><td>6</td></tr> <tr><td>C51 Specialist superior</td><td>4</td></tr> <tr><td>C52 Specialist</td><td>2</td></tr> </table>	B32 Șef secție	17	B33 Șef secție în cadrul direcției	16	B34 Șef serviciu	15	C50 Specialist principal	15	C51 Specialist superior	14	C52 Specialist	13	B32 Șef secție	8	B33 Șef secție în cadrul direcției	7	B34 Șef serviciu	5	C50 Specialist principal	4	C51 Specialist superior	3	C52 Specialist	2	B32 Șef secție	10	B33 Șef secție în cadrul direcției	10	B34 Șef serviciu	8	C50 Specialist principal	6	C51 Specialist superior	4	C52 Specialist	2	<p>din 14.02.2008 cu privire la probațiune, <i>„personalul organelor de probațiune este salarizat conform Legii cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar și conform altor acte normative în domeniu”</i>, iar conform alin. (4) <i>„personalul organelor de probațiune este compus din funcționari publici, supuși reglementărilor Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, și din personal contractual, care desfășoară activități auxiliare, supus reglementărilor legislației muncii”</i>.</p> <p>Astfel, Legea nr. 48 din 22.03.2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici, nu prevede posibilități de majorare a salariului în cote procentuale pentru anumite categorii de salariați (de ex. 10%,20%,30%), fiind constituit din partea fixă (salariul de funcție și sporul pentru grad de calificare, grad special și rang diplomatic) și partea variabilă (sporul pentru performanța colectivă a subdiviziunii/autorității publice și premiul anual), iar salariul de funcție este stabilit diferit în autorități.</p> <p>Prin urmare, proiectul de lege elaborat, va asigura stabilirea și acordarea salariului personalului organelor de probațiune raportat la nivelul competențelor cerute pentru ocuparea postului, la complexitatea activității desfășurate și la gradul de responsabilitate, la condițiile de muncă, pe baza criteriilor generale de clasificare a funcțiilor publice, atractivitatea funcției, precum și contribuirea la asigurarea organelor de probațiune cu personal competent și motivat.</p>
B32 Șef secție	17																																						
B33 Șef secție în cadrul direcției	16																																						
B34 Șef serviciu	15																																						
C50 Specialist principal	15																																						
C51 Specialist superior	14																																						
C52 Specialist	13																																						
B32 Șef secție	8																																						
B33 Șef secție în cadrul direcției	7																																						
B34 Șef serviciu	5																																						
C50 Specialist principal	4																																						
C51 Specialist superior	3																																						
C52 Specialist	2																																						
B32 Șef secție	10																																						
B33 Șef secție în cadrul direcției	10																																						
B34 Șef serviciu	8																																						
C50 Specialist principal	6																																						
C51 Specialist superior	4																																						
C52 Specialist	2																																						

		<p>Serviciul vamal</p> <p>B32 Șef secție 10 B33 Șef secție în cadrul direcției 10 B34 Șef serviciu 8</p> <p>C50 Specialist principal 6 C51 Specialist superior 4 C52 Specialist 2</p> <p>Considerăm că nu a fost ales corect mecanismul de majorare a salariului. Credem că pentru a nu modifica legea pentru alte categorii de salariați cel mai potrivit ar fi fost ca grila de salarizare să fie stabilită ca și la toate celelalte autorități iar salariul sa fie mărit în cote procentuale (de ex. 10%,20%,30%) care să fie stabilite prin lege.</p>	
--	--	--	--

Ministru

Vladimir CEBOTARI