



CONGRESUL AUTORITĂȚILOR LOCALE DIN MOLDOVA

Str. Columna 106 A, Chișinău, Republica Moldova (secretariat)

Tel: 22-35-09, Fax: 22-35-29, mob. 079588547, info@calm.md, www.calm.md

Nr. 104 din 04.11.2018

**Prim ministrului Republicii Moldova,
Dlui Pavel FILIP,
Guvernul Republicii Moldova,
Ministerul Finanțelor**
Copie:
Cancelaria de Stat
Tuturor APL

Aviz

la proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar

1. Considerații generale

Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM) a examinat proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în continuare Proiect, prin prisma respectării principiilor constituționale de organizare și funcționare a administrației publice locale (APL).

CALM consideră că, în principiu, noul proiect de lege privind sistemul unitar de salarizare, conține elemente novatorii și pozitive importante în vederea avansării unui sistem de salarizare în sectorul bugetar, mai modern, motivant și obiectiv. În rezultatul acestui sistem, o parte din personalul APL își vor păstra pozițiile anterioare sau chiar le vor consolida într-o anumită măsură (persoanele cu funcții de demnitate publică), o altă parte, va simți o îmbunătățire (personalul tehnic și cele mai prost plătite de până acum categorii), iar în privința beneficiilor pentru cea mai mare parte din funcționarii publici locali, situația nu este clară până la svârșit și depinde de varianta finală a legii. Inclusiv, de luarea în considerație a obiecțiilor și propunerilor CALM, sindicate și altor actori înaintate în procesul actual de avizare.

Totodată, datorită neglijării propunerilor CALM la etapa elaborării conceptului noului sistem de salarizare, lipsei unui dialog instituționalizat prealabil între autori și CALM, precum și neimplicării totale a reprezentanților APL/CALM în procesul/grupul de lucru privind elaborare a noii legi, se constată mai multe lacune și probleme fundamentale de ordin conceptual, care dacă nu vor fi soluționate, pot diminua extrem de mult efectele pozitive ale legii, conduce la apariția unor contradicții cu normele constituționale, conduce la apariția unor contradicții/conflicte interne și la creșterea nemulțumirilor din partea unor categorii de funcționari.

În acest, context CALM reiterează importanța luării în considerație a aspectelor/lacunelor conceptuale invocate anterior la analiza Conceptului privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, aspecte care rămân valabile și în cazul Proiectului dat de lege (a se vedea anexa nr. 1 si nr. 2).

2. Legislația aplicabilă

- ❖ Carta Europeană a Autonomiei Locale din 15.10.1985, publicată în ediția oficială "Tratate internaționale", 1999, volumul 14, pag.14
- ❖ Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994;
- ❖ Legea privind descentralizarea administrativă, nr. 435-XVI din 28.12.2006;
- ❖ Legea privind administrația publică locală, nr. 436-XVI din 28.12.2006.

3. Constatări de ordin CONCEPTUAL

Printre cele mai urgente și importante lacune/probleme actuale de ordin conceptual care urmează fi remediate la etapa dată pot fi menționate :

1. **Lipsa totală a corelării cu cadrul legal fundamental din domeniul APL, de politici, principiile și normele constituționale și internaționale ale autonomiei locale și descentralizării, recomandările din partea partenerilor de dezvoltare și angajamentele RM asumate față de parteneri prin diferite acorduri/foi de parcurs.** Prezentul proiect de lege, în raport cu APL, este excesiv de centralizat și limitează în totalitate inițiativa locală, dreptul și posibilitățile APL de a avea politici proprii de personal și remunerație, în conformitate cu specificul teritorial și capacitatea financiară a comunităților locale respective. În fond, proiectul realizează o confuzie inadmisibilă și contrară cadrului legal în vigoare, între administrația centrală și locală, fără a ține cont de particularitățile organizării, funcționării și finanțării APL, precum și de gradul de liberate/autonomie de care trebuie să beneficieze autoritățile locale, inclusiv în domeniul stabilirii sistemelor de remunerație. De exemplu, stabilirea limitelor maxime ale salariilor pentru demnitarii/funcționarii din APL și limitarea sporurilor lor la 20%, nu este întemeiată și contrare principiilor constituționale ale autonomiei locale. APL spre deosebire de cele centrale, beneficiază de autonomie organizațională, bugetară și financiară specială. Bugetele locale fiind SEPARATE de cel central, iar APL dispunând de venituri PROPRII, pe care le pot folosi, inclusiv pentru politici proprii de cadre și atragere a specialiștilor. De aceea, Legea în cauză, NU poate stabili, decât limitele minime ale remunerației în cadrul APL. Cele suplimentare fiind de competența exclusivă a APL deliberative și în conformitate cu resursele financiare proprii disponibile.
2. **Proiectul dat de lege, neglijează un principiu fundamental al dreptului, recunoscut și prin mai multe decizii ale Curții Constituționale – interzicerea de a anula/limita drepturile și avantajele dobândite anterior.** Precum și neadmiterea de a aplica retroactiv prevederile noi în raport cu persoanele care deja au dobândit aceste drept. În pofida acestor principii fundamentale ale dreptului, în proiect, funcționarii publici și persoanele cu funcții de demnitate publică de la nivel local sunt lipsite de o serie de drepturi dobândite anterior precum: dreptul la premiul anula în mărime de până la 3 salarii de funcție, dreptul la premiu în mărime de 10%.
3. **Proiectul dat de lege, stabilește o discriminare neîntemeiată și contrară principiilor de organizare și funcționare a APL, între persoanele cu funcții de demnitate publică și funcționarii publici, din cadrul administrației centrale și celei locale.** Precum și între diferite nivele de administrației publice locale. De exemplu: primarii/viceprimarii orașelor de reședință a raioanelor sunt discriminați vizibil cu conducătorii autorităților publice locale de nivelul II (raional). Cea ce nu este admisibil, din punct de vedere a complexității funcției, volumului de muncă și efectului nemijlocit asupra cetățenilor. Astfel, primarii orașelor de reședință, cel puțin urmează a fi tratați la același nivel ca și conducătorii APL de nivelul II.

De asemenea, aceleași categorii de funcționari publici care îndeplinesc sarcini similare la nivel central, raional sau local, sunt tratați cu o diferențiere mare și total inexplicabilă. Aceiași discriminare există în privința secretarilor preturilor, auditorilor interni etc.

4. **Stabilirea unor valori/baze de calcul diferențiate pentru diferite categorii de bugetari în stabilirea mărimii salariului de bază**, generează incertitudine, instabilitate și discriminare. De asemenea, această abordare este contrară însuși principiilor legii în cauză privind caracterul unitar și echitabil al noului sistem de salarizare.
5. **Proiectul dat de lege, în mare parte, NU îmbunătățește esențial situația funcționarilor publici cu experiență din cadrul APL**. O îmbunătățire mai mult sau mai puțin simțită, vor avea personalul tehnic și/sau categoriile de bugetari cu venituri extrem de joase. Totodată, conform unor calcule cumulative a salariului de bază și sporurilor posibile, funcționarii publici cu experiență din APL, vor avea de pierdut, anume datorită stabilirii unor limite exagerate și anulării mai multor tipuri de premii/stimulente dobândite în perioada anterioară de către APL. Astfel, existând riscul unui exod de specialiști calificați, care au mai rămas.
6. **Modul de diferențiere a mărimii salariilor pentru funcționarilor publici din unități administrativ-teritoriale este unul confuz, nejustificat și contradictoriu**. Aici nu se ține cont de criteriul populației și a numărului de unități administrative administrate. În rezultat, avem situații discriminatorii și lipsite de logică, când secretarul unei preturi care are în subordine câteva secții și administrează o populație de circa 200000 oameni, este discriminat în raport cu secretarii APL 2 din toată republica, dar și în raport cu șefii de secție, care sunt în subordinea sa. Aceiași situație, este cu funcționarii care activează în cadrul comunelor/orașelor în care intră mai multe localități (respectiv care administrează un teritoriu mai mare și mai multe instituții publice). Prin urmare, la stabilirea treptelor și coeficienților de salarizare în privința funcționarilor din cadrul APL, este necesar de aplicat criteriul numărului populației și numărului localităților din componența unității administrativ-teritoriale respective.

4. Constatări/recomandări specifice:

1) Proiectul nu conține așa un principiu important cum ar fi autonomia locală și descentralizarea administrativă, care se propune a fi inclus. Respectiv toate valorile din proiect ar trebui să fie valori minimale pentru APL. De asemenea Proiectul încalcă prevederile constituționale privind dreptul la asociere, inclusiv în sindicate și privind negocierile colective. *A se vedea propunerile din pct. 1) din Propuneri.*

2) Proiectul puțin ține cont de așa element important cum ar fi vechimea în muncă, element crucial pentru a păstra memoria instituțională, schimbul firesc de experiență și generații, care duce la consolidarea entităților și serviciilor publice. Respectiv conform unor calcule diferența de salariu dintre un începător și o persoană cu experiență de peste 20 de ani este de doar 500 lei. Plus la acesta Proiectul nu ține cont că conform sistemului de cotizare stagiul s-a mărit până la 35 de ani, fapt ce trebuie reflectat în Proiect. *A se vedea propunerile din pct. 2) din Propuneri.*

3) Proiectul nu respectă dreptul dobândit, drept crucial în domeniul social, inclusiv neadmiterea diminuării față de drepturile salariale precedente și în curs. Acele stimulente și premii (3 salarii, 10%, ajutorul material etc.) stabilite recent în anul curent pentru APL și subdiviziunile sale din subordine, trebuie păstrate, inclusiv mecanismele de acordare a acestora. În caz contrar Legea, contrar prevederilor constituționale, va avea efect retroactiv. De exemplu Consiliul mun. Chișinău a votat spor pentru angajații în învățământul preșcolar și școlar, pentru angajații din sistemul sănătății, asistenței sociale și angajaților din APL (3 salarii conform Legii nr. 48). Respectiv la art. 11 din Proiect se propune ca APL să aibă marja până la 100 %, respectiv nivelul minim de 20 % va fi asigurat din

bugetul de stat, restul conform posibilităților din venituri proprii. De asemenea prevederile din lit. a) și b) nu chiar corespund principiului nediscriminării, echității și coerenței proclamat la art. 3 din Proiect, ar trebui o cotă procentuală maximală unică pentru sporuri ce formează partea variabilă. Deoarece calculul a celor nu mai mult de 2 % din fondul anual de salarizare la nivel de unitate, va fi nu un salariu de funcție, dar 114 lei pe lună și va fi maximum 1200 lei pe an. De asemenea la Capitolul III din Proiect se propune de introdus un articol care ar prevedea acordarea ajutorului material anual funcționarilor publici, în conformitate cu prevederile art. 165¹ din Codul muncii al Republicii Moldova. *A se vedea propunerile din pct. 3) din Propuneri.*

4) Considerăm nu chiar reușită forma de abordare a procesului de salarizare propusa in Proiect, deoarece reiese ca este imposibil de prevăzut pe termen mediu cât va fi remunerat un angajat (funcționar) daca anual coeficientul de salarizare va fi aprobat de Parlament. În așa caz cum, spre exemplu, poate un angajat accesa instrumente de creditare fără a putea oferi instituției financiare o eventuala prognoza asiguratorie a veniturilor sale pentru 2-3 ani? Cum de atras un angajat nou când nu este cunoscut care ii va fi salariu peste 13 luni? Respectiv, în loc de liberalizare a sistemului de salarizare, Proiectul îl centralizează și mai tare. Respectiv prevederile Proiectului se propune de revăzut în aspectul ca coeficientul de salarizare pentru APL și alte categorii de bugetari, să fie raportat la salariul minim în sectorul real al economiei, adică elementele subiective să fie excluse, iar în anexe, în special Anexa 3, ca să nu fie discrepanță dintre nivelul central și cel local, precum și respectarea grilei (conducător-executant) de 1/5. *Respectiv coeficientul de salarizare trebuie să fie legat, după cum am propus anterior, de salariul minim pe economie sau în sectorul real. Alte aspecte privind anumite categorii pe perioada de tranziție (de exemplu judecători, procurori, etc.) pot fi reglementate în Dispoziții tranzitorii și finale la Proiect. A se vedea propunerile din pct. 4) din Propuneri.*

5) Proiectul păstrează elementul de discriminare în salarizare dintre nivelul central și nivelul local, dar chiar și între diferite nivele locale. De exemplu, diferența de salariu a unui primar și unui vicepreședinte de raion? Considerăm că, în general, stereotipul de a face diferențiere între nivelul central și cel local este absolut incorect. Este vorba de 2 elemente egale ale sistemului administrației publice, fiind dificil să spui care din ele e mai important în aspectul asigurării interesului public și a cetățeanului. Respectiv trebuie să fie o corelație deplină cu nivelul central (membrii Guvernului, secretarii de stat și funcționarii publici la nivel central). Chiar dimpotrivă, având în vedere centralizarea excesivă a forței de muncă în capitală, inclusiv datorită centralizării serviciilor publice, iar în rezultat depopulării celorlalte localități, salarizarea la nivel local, pentru a compensa alte dezavantaje, ar putea să fie mai mare chiar ca la nivel central. *Ar putea fi utilizat doar conceptul de categorie sau complexitate a unității administrativ-teritoriale, conceptul de ierarhizare a localităților este deja prevăzut în Anexa nr. 1¹ din Legea privind organizarea administrativ – teritorială a Republicii Moldova din 27 decembrie 2001.* Conform analizei efectuate de unii membri CALM, conform prevederilor Legii 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, angajații din sistemul administrației publice sunt funcționari publici „funcționar public – persoană fizică numită, în condițiile prezentei legi, într-o funcție publică”. Conform legii menționate și a nivelului atribuțiilor titularului, funcțiile publice se clasifică în următoarele categorii:

- a) funcții publice de conducere de nivel superior;
- b) funcții publice de conducere;
- c) funcții publice de execuție.

Proiectul însă creează interpretări privind delimitarea atribuțiilor la nivel local și la nivel central. Inițial parcă s-a „încercat ” să dispară această discrepanță. Dar este identică doar funcția de „șef direcție generală, clasa de salarizare 102 - 8,26”. Și, în final, ajungem cu diferențe foarte mari la capitolul clasa de salarizare și coeficient de salarizare. De exemplu, nu s-a luat în calcul activitatea în cadrul administrației publice locale Chișinău, care are la deservire aproximativ 1 mln. oameni? Politicile la nivel local sunt elaborate și implementate tot de acești specialiști. Nivelul internațional de

calcul al salariilor, dacă zicem că dorim o lege competitivă, are grila de 1/5. Adică, între un conducător și un specialist cu studii superioare nu trebuie să fie această diferență atât de mare de salariu: clasa 120 la primar și clasa 52 la specialist. *Credem că pentru specialiștii din administrația publică locală clasa minimă de salarizare trebuie să fie 80, coeficientul 5,22. Pentru specialiști din domeniul administrației locale, după implementarea Proiectului, salariile anuale vor fi mai mici cu aproximativ 7000- 10000 lei anual/persoană.* La art. 16 alin. (5) din Proiect este stabilit că modul de stabilire a sporului pentru performanță se aprobă de Guvern, prevederi rigide în aspectul autonomiei locale. Dar conform art. 26 alin. (2) și (3) din Proiect actul administrativ comunicat fiecărei persoane cu cel puțin 10 zile înainte de plata salariului. Și conform art. 29 Guvernul în termen de 6 luni va adopta actele normative necesare. Vom avea o situație când angajații nu își vor putea cunoaște salariile. Aceste prevederi ar trebui revăzute ca să devină mai previzibile. La art. 20 din Proiect, alineatul (2) este efectiv o delegare legislativă Guvernului, contrar prevederilor constituționale. *A se vedea unele propuneri din pct. 5) din Propuneri.*

- 6) Există discrepanțe majore între primari și conducătorii nivelului 2 al APL, dar și nivelul central, precum și dintre funcționari publici și personalul tehnic. De asemenea există prevederi rigide centralizate privind modul de stabilire. Cel puțin între președinți/vicepreședinți de raioane și primari/viceprimari ai orașelor reședință de raion, nu trebuie să fie nici o diferență. Trebuie de pus la bază complexitatea și volumul responsabilităților. În Proiect unele categorii de funcționari publici urmează să primească mai puțin decât personalul tehnic, ca exemplu ar servi auditul intern, care necesită complexitate și certificări. Deosebire între demnitarii și funcționarii la nivel central și cel local nu ar trebui să existe. Deosebire trebuie doar în ceea ce privește complexitatea funcției, având ca criteriu și numărul populației.
- 7) Nu este clar modul de salarizare a viceprimarilor cu o populație de până la 5000 persoane, se poate considera că se referă la ei art. 12 alin. (10) din Proiect? De asemenea, din grilă lipsesc municipiile cu o populație sub 20000 de locuitori.

3. Propuneri concrete:

- 1) *La Art. 1 din Proiect, alin. (4) se propune să fie exclus;*

la art. 2 din Proiect se propune de introdus un nou alineat (2), cu următorul cuprins:

„(2) Valorile și elementele sistemului de salarizare conform prevederilor prezentei Legi reprezintă pentru autoritățile administrației publice locale standarde minime garantate de stat. Autoritățile administrației publice locale au dreptul să stabilească, în condițiile prezentei legi, sporuri, premii, ajutoare materiale din contul veniturilor proprii. Mărimile componentelor menționate sunt stabilite de autoritatea administrației publice locale executive, în baza unui Regulament aprobat de autoritatea administrației publice locale deliberativă.

la art. 3 din Proiect, se propune de introdus sintagma:

„*autonomie locală*, care presupune dreptul și capacitatea efectivă a autorităților publice locale de a reglementa și gestiona, în condițiile prezentei legii, sub propria lor responsabilitate și în interesul public local, modul de salarizare la nivel local”.

- 2) *Art. 12 alin. (7) din Proiect se propune în următoarea redacție:*

„(7) Treptele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă legată de profilul de activitate (specialitate) sunt:

a) Treapta I – de la 0 la 2 ani – îi corespunde clasa de salarizare indicată pentru funcția respectivă conform anexelor nr. 3-10 la prezenta lege.

b) Treapta II – de la 2 la 5 ani – se adaugă 2 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.

c) Treapta III - de la 5 la 10 ani – se adaugă 4 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.

d) Treapta IV – de la 10 la 15 ani – se adaugă 6 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.

e) Treapta V – de la 15 la 20 de ani – se adaugă 8 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.

f) Treapta VI – de la 20 la 25 de ani – se adaugă 10 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.

g) Treapta VII – de la 25 la 30 de ani – se adaugă 12 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.

I) Treapta VII – de la 30 la 35 de ani – se adaugă 15 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.”.

Notele din Anexe vor fi modificate corespunzător.

3) Art. 10 alin. (2) din Proiect se propune de completat cu sintagma:

„- ajutor material;

- spor suplimentar acordat prin deciziile consiliilor locale din venituri proprii”.

4) Articolul 11 se propune de completat cu alineatul (2), cu următorul cuprins:

„(2) Prin derogare de la prevederile alin. (1) lit. c), autoritățile administrației publice locale pot majora, din venituri proprii, suma sporurilor până la 100 % din suma anuală a salariilor de bază stabilite la nivel de autoritate publică”.

5) Art. 21 din Proiect :

alin. (1) din Proiect:

cuvintele „poate beneficia” se propune a fi substituite cu cuvântul „beneficiază”;

se propune de completat în final cu sintagma:

„Autoritățile administrației publice locale pot majora, din venituri proprii, suma premiilor până la 30 % din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară”;

Articolul de completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) Persoanele care dețin funcții de demnitate publică și funcționarii publici din cadrul administrației publice locale pot beneficia de un premiu anual, acordat în baza deciziei autorității locale deliberative, în cuantum de până la 3 salarii lunare, achitate din contul veniturilor proprii obținute suplimentar la cele aprobate (rectificate) pentru anul bugetar finalizat, cu condiția neadmiterii, la sfârșitul anului bugetar, a datoriilor creditoare cu termenul de achitare expirat. Premiul în cauză se acordă în baza unui regulament intern aprobat prin decizie a consiliului local respectiv și se plătește în anul următor anului bugetar finalizat, din contul și în limita bugetului rectificat pentru anul în curs.”.

6) Capitolul III se completează în final cu un nou articol 22, cu următorul cuprins:

„Articolul 22. Ajutorul material

Personalul din unitățile bugetare beneficiază anual de un ajutor material în mărimea unui salariu mediu lunar. În caz de demisie, revocare sau eliberare din funcție a persoanei pentru

motive imputabile acesteia, ajutorul material deja plătit se recalculează proporțional perioadei de activitate în funcție în anul de gestiune.”

7) Capitolul V din Proiect se propune în următoarea redacție:

„Capitolul V. Modul de stabilire a salariilor

Articolul 25. Stabilirea salariului lunar

(1) Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare se determină conform prevederilor prezentei legi, corespunzător funcțiilor, categoriilor de calificare, vechimii în muncă/treptelor de salarizare și valorii de referință stabilite conform legii.

(2) Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 este echivalentă cu salariul minim garantat în sectorul real, stabilit pentru anul precedent.”

8) La articolul 16 din Proiect:

alineatul (2) se propune de completat, în final, cu sintagma:

„, iar în cazul autorităților administrației publice locale - în limita a 50 %”.

alin. (5) se propune în următoarea redacție:

„(5) Modul de stabilire a sporului pentru performanță se aprobă de Guvern, care servește ca bază pentru aprobarea modului respectiv de către autoritățile administrației publice locale deliberative.”.

9) La art. 20 din Proiect, alineatul (2) se propune de completat, în final, cu sintagma:

„, care poartă caracter de recomandare pentru autoritățile administrației publice locale”.

10) La articolul 31 din Proiect alin. (2) se propune de exclus, deoarece angajații din sfera administrației publice locale, pentru această perioadă 1 decembrie 2018 – 1 iulie 2019, nu vor putea primi premii unice după prevederile în vigoare.

11) Anexa 3 ar urma să fie revăzută conform propunerilor de mai sus, inclusiv în tabelul 2 din Proiect se propune:

de modificat Clasa de salarizare al Secretarului preturii din 78 în 98. Luând în considerație că Secretarul preturii are în subordine directă 2 secții: Secția APL și Secția audiență și secretariat (în total 14 persoane și personalul tehnic 10 persoane), în total 24 de persoane din 50. Nu poate ca Secretarul preturii să-i fie atribuită clasa de salarizare mai mică decât la un Șef de Secție. Mai mult că are în subordine 2 Șefi de Secție. Propunem modificarea clasei de salarizare din considerentul că este un volum mare de lucru, Secretarul preturii face parte din conducerea preturii și asigură întocmirea, executarea legală și conformă a actelor organizatorice și de dispoziție. Pretorul de sector are clasa de salarizare – 110, vice-pretorii – 106 și ar fi bine ca la Secretarul preturii să fie – 98. Mai mult decât atât în sectorul Botanica mun. Chișinău populația constituie circa 215 000 de locuitori.

modificarea clasei de salarizare și a Secretarului mun. Chișinău și a Secretarului Consiliului local. De exemplu: Primarul mun. Chișinău – 120, Viceprimarii – 116 și Secretarul Consiliului mun. Chișinău – 110.

Funcția de arhitect – șef și contabil – șef să fie transferate din funcții publice de execuție în funcții publice de conducere. Arhitect - șef al sectorului, de exemplu, are în subordinea sa 3 funcționari publici, precum și contabilul – șef un angajat, iar transferul acestora în funcții de execuție este contradictorie și nejustificată.

Le fel, auditorii interni în raport cu alte funcții ordinare de execuție, funcționarii publici, în special de conducere, în raport cu personalul tehnic sau din entitățile subordonate.

12) Considerăm că mecanismele de diminuare cu n. clase de salarizare succesiv pentru categoriile necuprinse de Proiect precum și notele de la Anexa 3 creează discriminare evidentă și

incertitudine în aplicare și ar trebui revăzute în aspectul că trebuie să fie norme pozitive. Cel mai reușit ar fi stabilirea inversă a unor coeficienți pentru intensitate în dependență de mărimea unității administrativ – teritoriale nu doar populație, dar și numărul de localități din componentă (a se vedea și Anexa nr. 1¹ din Legea privind organizarea administrativ – teritorială a Republicii Moldova din 27 decembrie 2001). În acest sens, se propune, de a exclude prevederile care duc la micșorarea coeficienților pentru funcționarii din localitățile cu o populație sub 10000 de locuitori. În același timp, se propune, ca pentru funcționarii cu o populație mai mare de 5000 și 10000 de locuitori să fie stabilite coeficienți mărite, respectiv cu 3 și 6 trepte.

Ținând cont de cele menționate, CALM consideră că proiectul dat de lege urmează a fi perfecționat și corelat cu cadrul legal din domeniul APL, în conformitate cu propunerile înaintate mai sus. În acest sens, solicităm examinarea prezentului aviz și convocarea în regim de urgență (Luni-Martți, 5-6 noiembrie) a unei ședințe comune CALM – MinFin, în vederea discutării propunerilor respective și căutării unor soluții de compromis.

Cu respect,



Viorel FURDUI
Director Executiv al CALM

1. Anexa nr. 1 Adresarea CALM privind conceptul de salarizare din 04.05.2017
2. Anexa nr. 2 Adresarea CALM privind sistemul de salarizare în APL din 20.11.2017

Exec: V.Rusu, expert CALM
tel. 22 35 09