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. 198 din 17 noiembrie 2020

Către:
Prim-ministrul Republicii Moldova
Ministerul Finanțelor
Cancelaria de Stat
Membrii CALM

ADRESARE
cu privire la modul de realizare a Controlului de Legalitate de către Oficiile Teritoriale ale Cancelariei de Stat și a Controlului Financiar de către Inspecția Financiară, din subordinea Ministerului Finanțelor – în legătură cu acordarea Garanțiilor Sociale angajaților din Primării

Prin prezenta, Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM) vă aduce la cunoștință starea de incertitudine, nesiguranță și ostilitate, care se perpetuează și se intensifică în cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întîi în legătură cu modul de realizare a controlului de legalitate de către Oficiile Teritoriale ale Cancelariei de Stat și a controlului financiar de către Inspecția Financiară, din subordinea Ministerului Finanțelor, referitor la acordarea garanțiilor sociale angajaților primăriilor.

Congresul Autorităților Locale din Moldova a recepționat numeroase adresări din partea autorităților administrației publice locale de nivelul întîi din țară în legătură cu Notificările Oficiilor Teritoriale ale Cancelariei de Stat, urmate în foarte multe cazuri de cereri de chemare în judecată, precum și Prescripțiile Inspecției Financiare emise în legătură cu acordarea garanțiilor sociale angajaților primăriilor.

Adresările din partea autorităților administrației publice locale de nivelul întîi vizează în cea mai mare parte următoarele situații:

1) interimatul funcției de primar, exercitat de către secretarul Consiliului local, care nu este exonerat de exercitarea atribuţiilor sale de bază și modul de plată a salariului;
2) exercitarea temporară a atribuțiilor secretarului Consiliului local de către un funcționar public din cadrul primăriei și modul de plată a salariului pentru funcțiile cumulate;
3) cumulul de funcții în cadrul autorităților publice locale (primăriilor) și plata suplimentului pentru funcțiile cumulate;
4) acordarea premiilor unice cu prilejul sărbătorilor profesionale, al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, a premiului anual și ajutorului material, precum și a altor garanții sociale (în special primarilor și viceprimarilor);
5) competența de aprobare a actelor normative locale (ex: Regulamente cu privire la acordarea premiilor și altor garanții sociale).

1) În ceea ce privește interimatul funcției de primar, exercitat de către secretarul Consiliului local, care nu este exonerat de exercitarea atribuţiilor sale de bază și modul de plată a salariului, vă comunicăm următoarele:

Potrivit art.34 alin. (3) din Legea nr.436/2006 privind administraţia publică locală, în caz de absenţă temporară, primarul poate delega, sub proprie răspundere, exercitarea atribuţiilor sale viceprimarului sau, după caz, secretarului consiliului pe întreaga durată a absenţei sale, iar potrivit art.34 alin. (4) din Legea nr.436/2006, în exercitarea temporară a atribuţiilor de primar, secretarul consiliului nu este exonerat de exercitarea atribuţiilor sale de bază.

În conformitate cu art.25 alin. (3) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public, funcţionarul public poate cumula, în cadrul autorităţii publice în care îşi desfăşoară activitatea, atribuţiile funcţiei sale cu atribuţiile funcţiei publice temporar vacante, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului.

În cazul interimatului funcției de primar, exercitat de către secretarul Consiliului local, care nu este exonerat de exercitarea atribuţiilor sale de bază, respectiv este un caz de cumul de funcții, ce presupune deținerea de către o persoană a mai multor funcții sau atribuții remunerate în același timp, sunt aplicabile prevederile art. 24 alin. (1) din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care prevede: „Suplimentele pentru cumularea 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. Cuantumul 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."

2) În ceea ce privește exercitarea temporară a atribuțiilor secretarului Consiliului local de către un funcționar public din cadrul primăriei și modul de plată a salariului pentru funcțiile cumulate, vă comunicăm următoarele:

Potrivit art.38 alin. (5) din Legea nr.436/2006 privind administraţia publică locală, pe durata concediului sau a unei lipse îndelungate a secretarului pe motive întemeiate, consiliul local poate împuternici un alt funcţionar din cadrul primăriei să îndeplinească toate atribuţiile secretarului sau unele din ele.

În conformitate cu art.25 alin. (3) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public, funcţionarul public poate cumula, în cadrul autorităţii publice în care îşi desfăşoară activitatea, atribuţiile funcţiei sale cu atribuţiile funcţiei publice temporar vacante, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului.

În cazul exercitării temporare a atribuțiilor secretarului Consiliului local de către un funcționar public din cadrul primăriei, care nu este exonerat de exercitarea atribuţiilor sale de bază, respectiv este un caz de cumul de funcții, ce presupune deținerea de către o persoană a mai multor funcții sau atribuții remunerate în același timp, sunt aplicabile prevederile art. 24 alin. (1) din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care prevede: „Suplimentele pentru cumularea 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. Cuantumul 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."

3) În ceea ce privește plata suplimentului pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții temporar vacante, se vor respecta cumulativ următoarele condiții:

- Cumularea atribuţiilor funcţiei deţinute cu atribuţiile funcţiei publice temporar vacante să fie confirmată prin actul administrativ al conducătorului (Dispoziția Primarului sau Decizia Consiliului local);

- Beneficiarul suplimentului pentru cumularea funcțiilor să facă parte din personalul cu funcții de conducere sau de execuție, pentru care pot fi stabilite suplimente pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții temporar vacante;
- Suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții temporar vacante să fie stabilite prin actul administrativ al conducătorului unității bugetare (Dispoziția Primarului);
- Actele administrative ale conducătorului unității bugetare (Dispozițiile Primarului) să fie emise pe parcursul lunilor gestionare;
- Suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții temporar vacante să fie stabilite în limita economiei de mijloace din fondul de salarizare al unității bugetare;
- Cuantumul suplimentelor acordate să nu depșească 100% din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare, stabilit în conformitate cu art. 12 pentru funcția temporar vacantă.

4) În ceea ce privește acordarea premiilor unice cu prilejul sărbătorilor profesionale, al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, a premiului anual și ajutorului material, precum și a altor garanții sociale, vă comunicăm următoarele:

Acordarea premiilor, ajutoarelor materiale, precum și a altor garanții sociale este în corelație cu modul de realizare a activităților de muncă și plata a salariului pentru obligațiile asumate.

Potrivit art.7 din Legea salarizării nr.847/2002, organizarea salarizării se efectuează în baza: a) legilor şi hotărîrilor Parlamentului, decretelor Preşedintelui Republicii Moldova, hotărîrilor şi dispoziţiilor Guvernului, precum şi altor acte normative privind salarizarea; b) convenţiei colective la nivel naţional; c) convenţiei colective la nivel ramural; d) contractului colectiv de muncă la nivel de unitate; e) contractului individual de muncă.

Potrivit art.8 din Legea salarizării nr.847/2002, subiecţi ai organizării salarizării sînt: a) **autorităţile administraţiei publice centrale şi locale şi reprezentanţii lor**; b) angajatorii, patronatele; c) sindicatele, asociaţiile sindicale sau organele lor reprezentative; d) salariaţii.

Potrivit art.27 alin. (1) din Legea salarizării nr.847/2002, angajatul are dreptul la retribuirea muncii sale în conformitate cu legislaţia în domeniul salarizării şi cu contractul colectiv de muncă, în baza contractului individual de muncă.

Potrivit art.135 alin. (3) din Codul muncii nr.154/2003, sistemul şi condiţiile de retribuire a muncii salariaţilor din sectorul bugetar se stabilesc prin lege.

Potrivit art.14 Legea nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcţii de demnitate publică, salarizarea persoanelor cu funcţii de demnitate publică se efectuează în modul, în condiţiile şi în mărimile prevăzute de Legea salarizării nr.847/2002 şi legislaţia privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar.

Potrivit art.16 din Legea salarizării nr.847/2002**:**

(1)Normele specifice de salarizare (pentru munca peste orele de program; în zilele de odihnă şi de sărbătoare; în timp de noapte; pentru timpul de staţionare nu din vina salariatului; în caz de producere a rebutului nu din vina salariatului; a salariaţilor sub 18 ani cu o durată redusă a muncii zilnice etc.) şi garanţiile pentru salariaţi (plata concediilor anuale; pentru timpul îndeplinirii îndatoririlor de stat sau obşteşti; pentru salariaţii trimişi să-şi ridice calificarea sau pentru examen medical; în cazul transferării la o altă muncă din necesităţi de producţie; în cazul transferării la o muncă mai uşoară a femeilor gravide şi a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani; în cazul instruirii de producţie, reciclării şi însuşirii altei profesii; pentru donatori etc.), precum şi alte norme, garanţii şi compensaţii pentru salariaţi se stabilesc de Codul muncii şi de alte acte normative.

(2)Normele specifice şi garanţiile de salarizare, prevăzute de Codul muncii şi de alte acte normative, reprezintă garanţii minime stabilite de stat. **Mărimile concrete ale normelor şi**

garanţiilor de salarizare vor fi stabilite prin negocieri şi legalizate în contractele colective de muncă.

Potrivit art.31 alin. (3) din Codul muncii, în contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcţie de situaţia economico-financiară a angajatorului, înlesniri şi avantaje pentru salariaţi, precum şi condiţii de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislaţia în vigoare şi de convenţiile colective.

Potrivit art.28 alin. (1) din Legea salarizării nr.847/2002, subiecţii organizării salarizării nu au dreptul să adopte în mod unilateral hotărîri în probleme de salarizare, care înrăutăţesc condiţiile stabilite de legislaţie şi de contractele colective de muncă.

Potrivit art.137 din Codul muncii:

(1)Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri şi sporuri la salariul de bază, alte plăţi de stimulare după consultarea reprezentanţilor salariaţilor. Sistemele indicate pot fi stabilite şi prin contractul colectiv de muncă.

(2)Modul şi condiţiile de aplicare a plăţilor de stimulare şi de compensare în unităţile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege şi prin alte acte normative.

Potrivit art.138 din Codul muncii:

(1) Pe lîngă plăţile prevăzute de sistemele de salarizare, pentru salariaţii unităţii se poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activităţii anuale din fondul format din beneficiul obţinut de unitate.

(2) Regulamentul privind modul de plată a recompensei în baza rezultatelor activităţii anuale se aprobă de către angajator de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor.

Potrivit art.160 din Codul muncii, angajatorul este în drept să majoreze sporurile, adaosurile şi recompensele prevăzute la art.138 (Recompensa în baza rezultatelor activităţii anuale), art.156 (Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcţiilor) şi de îndeplinire a obligaţiilor de muncă ale salariaţilor temporar absenţi), art.157 (Retribuirea muncii suplimentare), art.158 (Compensaţia pentru munca prestată în zilele de repaus şi în cele de sărbătoare nelucrătoare) în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislaţia în vigoare, precum şi să stabilească alte plăţi cu caracter de stimulare şi compensare în limitele mijloacelor proprii (alocate), prevăzute pentru aceste scopuri în contractul colectiv de muncă, într-un alt act normativ la nivel de unitate sau în devizul de cheltuieli pentru întreţinerea unităţii finanţate din buget.

În conformitate cu art. 203 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica stimulări sub formă de premii.

Art.40 alin. (1) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public prevede, că funcţionarul public este stimulat pentru exercitarea eficientă a atribuţiilor, manifestarea spiritului de iniţiativă, pentru activitate îndelungată şi ireproşabilă în serviciul public. În art.40 alin. (2) lit. a) este stabilit, că stimularea funcţionarului public poate fi sub formă de premiu.

Potrivit art. 16 alin. (1) lit. b) din Legea nr.199/2010, pentru succese în muncă, persoanele cu funcţii de demnitate publică pot să beneficieze de stimulări în formă de premii.

Acordarea premiilor unice este reglementată și în art.21 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Astfel, în art.21 alin. (1) din Legea nr. 270/2018 este prevăzut, că personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară. Cuantumul premiului unic este fixat în alin. (2) al art.21 din Legea nr. 270/2018, care în fiecare caz în parte nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate. De asemenea, trebuie să accentuăm, că în alin. (3) din art.21 al Legii nr. 270/2018 se prevede, că premiile unice pot fi acordate și drept

măsuri de stimulare, dacă acestea sunt prevăzute în legi speciale, cu respectarea condițiilor alin. (1) și (2) din prezentul articol.

Potrivit art.21^1 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității anului precedent, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.

Este important de reținut, că în ceea ce privește acordarea premiilor unice și premiului anual Legea nr. 270/2018 nu prevede reglementări separat pe categorii de angajați, ci se referă la tot „personalul din unitățile bugetare".

Potrivit art.165^1 din Codul muncii, angajatorul este în drept să acorde anual angajaţilor ajutor material în modul şi condiţiile prevăzute de contractul colectiv de muncă, de alt act normativ la nivel de unitate şi/sau de actele normative în vigoare. Ajutorul material poate fi acordat angajatului, în baza cererii lui scrise, în orice timp al anului ori adăugat la indemnizaţia de concediu.

Potrivit art.42 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public, funcţionarului public i se acordă ajutoare materiale în vederea soluţionării problemelor sociale şi de trai în conformitate cu legea.

Este necesar de a sublinia, că în orice stat normele juridice adoptate în vederea reglementării relațiilor sociale sunt parte a unui sistem de drept, în cadrul căruia se asigură echilibrul între reglementările concurente. Mai mult ca atât, normele legale nu se aplică izolat, ci prevederile atât din diferite acte normative, cât și din același act normativ sunt coroborate între ele.

În cadrul autorităților administrației publice locale activează persoane cu funcţie de demnitate publică, funcționarii publici și salariați care au un statut diferit care presupune un mod specific de ocupare a funcției, dar și de alte aspecte specifice ale activității acestora. Diferențele, însă, nu pot avea loc în ceea ce privește garanțiile sociale prevăzute de legislație, altfel existența acestora ar putea fi calificată drept discriminare.

Pentru a evita discriminarea dintre diferite categorii de personal, chiar dacă statutul acestora este reglementat de diferite acte normative, legile speciale conțin prevedri care permit aplicarea normelor speciale în coroborare și fiind completate cu normele din alte acte normative:

Potrivit art. 1 alin. (2) din Legea nr.768/2000 privind statutul alesului local, unele chestiuni ce ţin de statutul şi exercitarea mandatului alesului local sînt reglementate de Legea privind administraţia publică locală, **precum şi de alte acte normative**.

Potrivit art. 76 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public, dispoziţiile prezentei legi se completează cu prevederile **legislaţiei muncii**, cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislaţiei speciale care reglementează activitatea funcţionarilor publici.

Potrivit art.24 din Legea nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcţii de demnitate publică, dispoziţiile prezentei legi se completează cu prevederile **legislaţiei muncii**, cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legilor ce reglementează activitatea persoanei cu funcţie de demnitate publică.

5) În ceea ce privește competența de aprobare a actelor normative locale (ex: Regulamente cu privire la acordarea premiilor și altor garanții sociale), vă comunicăm următoarele:

I. Primarii în calitate de angajatori pot încheia contracte colective de muncă cu personalul încadrat în primărie.

Reieșind din normele analizate *supra*, în paralel cu actele normative centralizate, prin intermediul contractului colectiv de muncă:

- poate fi organizată salarizarea;
- pot fi legalizate mărimile concrete ale normelor şi garanţiilor de salarizare;
- pot fi prevăzute, în funcţie de situaţia economico-financiară a angajatorului, înlesniri şi avantaje pentru salariaţi, precum şi condiţii de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislaţia în vigoare şi de convenţiile colective;
- se stabilesc garanții sociale, care nu pot fi înrăutățite de subiecţii organizării salarizării în mod unliateral;
- se stabilesc diferite sisteme de premiere, de adaosuri şi sporuri la salariul de bază, alte plăţi de stimulare;
- pot fi majorate sporurile, adaosurile, recompensele, retribuțiile şi compensaţile în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislaţia în vigoare, precum şi pot fi stabilite alte plăţi cu caracter de stimulare şi compensare în limitele mijloacelor proprii (alocate).

II. Consiliul local realizează competenţa de aprobare a unor regulamente şi reguli prevăzute de lege (art.14 alin. (2) lit. m) din Legea nr. 436/2006 privind administraţia publică locală).

Potrivit legislației, Consiliul local poate aproba regulamente cu privire la modul de acordare a sporurilor, adaosurilor, recompenselor, retribuțiilor, compensaţilor, premiilor, ajutoarelor materiale și altor garanții sociale, atât în temeiul legilor, precum și în temeiul contractelor colective de muncă încheiate la nivel de primărie.

Condițiile care urmează a fi respectate de către Consiliul local în legătură cu realizarea competenței de aprobare a unor astfel de regulamente și reguli se referă la următoarele:

- să fie întemeieze pe prevederile legale corespunzătoare;
- să fie menționați toți subiecții îndreptățiți;
- să fie indicate concret cazurile în care se acordă anumite garanții sociale;
- să fie indicată sursa de plată, cum ar fi veniturile proprii, cu respectarea limitelor legale, dacă acestea sunt stabilite de lege;
- cuantumul sporurilor, adaosurilor, recompenselor, retribuțiilor, compensaţilor, premiilor, ajutoarelor materiale și altor garanții sociale să se încadreze în limitele legale, dacă aceastea sunt stabilite de lege.

Este important de evidențiat, că dacă regulamentele cu privire la modul de acordare a sporurilor, adaosurilor, recompenselor, retribuțiilor, compensaţilor, premiilor, ajutoarelor materiale și altor garanții sociale sunt aprobate în temeiul contractelor colective de muncă încheiate la nivel de primărie, în aceste cazuri cuantumul sporurilor, adaosurilor, recompenselor, retribuțiilor, compensaţilor, premiilor, ajutoarelor materiale nu au o limită maximă, cu numai una minimă, stabilită de legislația centralizată și care reprezintă garanţii minime stabilite de stat. Mărimea concretă a garanțiilor sociale va depinde numai de mijloacele financiare disponibile ale autorităților administrației publice locale. Reglementările menționate sunt perfect compatibile și cu normele care garantează autonomia decizională, organizaţională, gestionară şi financiară a autorităţilor administraţiei publice locale.

În legătură cu cele relatate mai sus, vom accentua că Oficiile Teritoriale a Cancelariei de Stat și Direcțiile Teritoriale a Inspecției Financiare, în procesul de realizare a atribuțiilor sale, foarte frecvent aplică prevederile legislației izolat, interpretează normele juridice în sens îngust și nu țin cont de:

- principiul constituțional al autonomiei locale;
- principiile autonomiei, legalităţii, transparenţei şi colaborării în rezolvarea problemelor comune, pe care trebuie să se bazeze raporturile dintre autorităţile publice centrale şi cele locale;

- principiile egalității și nondiscriminării, legalităţii, profesionalismului, transparenţei, imparţialităţii, independenţei, responsabilităţii, stabilităţii şi loialităţii pe care se bazează serviciul public;
- de faptul, că controlul administrativ exercitat asupra activităţii desfăşurate de către autorităţile publice locale nu trebuie să urmărească alt scop decît asigurarea respectării legalităţii şi a principiilor constituţionale;
- principiile controlului administrativ, inclusiv respectarea proporţionalităţii între amploarea intervenţiei autorităţii de control şi importanţa intereselor pe care le protejează; neadmiterea limitării dreptului autorităţii administraţiei publice locale de a administra în mod autonom, în condiţiile legii, afacerile ce ţin de propria competenţă;
- specificul activității primăriilor de sate (comune), în condițiile unei migrații masive a populației, capacității instituționale și financiare reduse a autorităților administrației publice locale.

Mai mult ca atât, se creează impresia că angajații Oficiilor Teritoriale a Cancelariei de Stat și Direcțiilor Teritoriale a Inspecției Financiare cunosc/aplică numai prevederile Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, respectiv nu cunosc/aplică alte prevederi ale legislației muncii, atunci când sunt acordate diverse garanții sociale.

De asemenea, se creează bănuiala rezonabilă, că există o atitudine părtinitoare, chiar discriminatoare din partea APC în raport cu angajaţii autorităţilor administraţiei publice locale de nivelul întîi, în special primarii și viceprimarii, în privința dreptului acestora de a beneficia de garanții sociale, iar scopul controalelor de legalitate și financiare este de a hărțui nejustificat și a intimida angajații din primării.

În contextul celor expuse, vă informăm că în Strategia naţională de descentralizare, aprobată prin Legea nr.68/2012 au fost identificaţi o serie de factori ce împiedică realizarea reformelor în cadrul APL, respectiv crează piedici în eficientizarea activităţii acestora, inclusiv: „*De jure*, autorităţile APL din Republica Moldova dispun de o autonomie declarată deplină, însă, *de facto,* aceasta este limitată, parţial din cauza ingerinţei APC în activitatea lor cotidiană, parţial din cauza resurselor financiare proprii aflate sub limita necesităţii, a căror lipsă este însoţită şi de o organizare administrativ-teritorială excesiv de fragmentată, şi parţial din cauza unei capacităţi instituţionale şi administrative insuficiente.”

În vederea evitării abuzurilor în cadrul activității, Oficiile Teritoriale ale Cancelariei de Stat și Direcțiile Teritoriale a Inspecției Financiare urmează să țină cont de *Recomandarea 436 (2019) a Congresului Autorităților Locale și Regionale ale Consiliului Europei*, adoptată la 4 aprilie 2019 (elaborată în urma vizitei de monitorizare din iunie 2018), în care s-a constatat printre altele, că:

- Autoritățile locale dispun de o auntomie locală modestă. Intervenția statului în afacerile locale pare a fi mai invazivă, frecventă și discreționară decât ar permite legea în mod normal.

- Autonomia financiară de care se bucură autoritățile locale este foarte limitată, iar situația finanțelor locale este extrem de proastă, atât în ceea ce privește proporția veniturilor proprii, cât și a proporției și importanței cheltuielilor locale în totalul cheltuielilor publice.

- **Salariile și remunerațiile angajaților administrației locale sunt în mod clar insuficiente și împiedică autoritățile locale să angajeze și să păstreze un personal capabil și calificat.**

Totodată, reiterăm, importanța respectării prevederilor Cartei Europene a Autonomiei Locale (1985), ratificată de Republica Moldova, în speță:

- art.6 alin. (2) stabilește, că statutul personalului autorităților administrației publice locale trebuie să permită o recrutare de calitate, fondată pe principii de merit și competență; vor fi prevăzute, în acest scop, condiții adecvate privind pregătirea, remunerarea și afirmarea profesională;

- art. 7 prevede, că statutul aleşilor locali trebuie să asigure liberul exerciţiu al mandatului lor; el trebuie să permită compensaţia financiară adecvată a cheltuielilor cauzate în exerciţiul mandatului lor şi, dacă este cazul, compensaţia financiara a câştigurilor pierdute sau o remuneraţie a muncii îndeplinite şi o asigurare socială corespunzătoare.

În condițiile în care Guvernul Republicii Moldova nu a venit cu sprijin financiar a angajaților autorităților administrației publice locale de nivelul întîi, care se află în prima linie a luptei cu COVID-19 și respectiv a celor care în timpul exercitării atribuţiilor de serviciu s-au infectat cu COVID-19, acordarea unor garanții sociale, sub formă de suplimente, sporuri, adaosuri, recompense, retribuții, compensaţii, premii, ajutoare materiale și alte garanții sociale prevăzute de lege, din venituri proprii, constituie practic unica formă de susținere socială a acestor categorii de personal din unitățile bugetare.

În situația creată, în vederea respectării prevederilor legale menționate și aplicării uniforme ale acestora, evitării Notificărilor Oficiilor Teritoriale a Cancelariei de Stat și Prescripțiilor Inspecției Financiare, neîntemeiate legal, asigurării certitudinii și previzibilității în raporturile dintre autoritățile publice, creării condițiilor pentru funcționarea normală a primăriilor și prestarea serviciilor de calitate comunităților din țară, Congresul Autorităților Locale din Moldova solicită respectuos, din numele autorităților administrației publice locale:

1. Întreprinderea măsurilor necesare pentru a stopa: a) discriminarea angajaților primăriei în privința dreptului acestora de a beneficia de garanții sociale; b) hărțuirea nejustificată a autorităţilor administraţiei publice locale în procesul exercitării competențelor proprii;

2. Sancționarea angajaților Oficiilor Teritoriale a Cancelariei de Stat și Inspecției Financiare, din subordinea Ministerului Finanțelor, care comit abuzuri în activitatea de control a legalității și control financiar a autorităţilor administraţiei publice locale;

3. Verificarea activității Oficiilor Teritoriale a Cancelariei de Stat și Inspecției Financiare, astfel ca emiterea Notificărilor și, respectiv, a Prescripțiilor să se facă în conformitate cu prevederile cadrului legal: a) cu respectarea autonomiei decizionale, organizaţionale, gestionare şi financiare a autorităţilor administraţiei publice locale; b) cu respectarea principiului proporționalității, potrivit căruia măsură întreprinsă de autoritățile publice trebuie să fie potrivită, necesară și rezonabilă pentru atingerea scopului urmărit în temeiul împuternicirii atribuite prin lege; c) în condițiile existenței unor drepturi vătămate, lezării interesul public și efectuării unor cheltuieli nejustificate;

4. Organizarea instruirii angajaților Oficiilor Teritoriale a Cancelariei de Stat și Direcțiilor Teritoriale a Inspecției Financiare, din subordinea Ministerului Finanțelor, în ceea ce privește: aplicarea uniformă a normelor legislației naționale și internaționale referitoare la acordarea garanțiilor sociale angajaților autorităților administrației publice locale, importanța colaborării în rezolvarea problemelor de interes public, în special în cazul comiterii unor greșeli neintenționate de către angajații primăriilor, precum și evitarea perturbării activității primăriilor și cheltuirii mijloacelor financiare din bugetele locale, cauzate de participarea în cadrul numeroaselor procese de judecată;

5. Organizarea periodică a unor ședințe comune a reprezentanților autorităților administrației publice locale, Congresului Autorităților Locale din Moldova, Cancelariei de Stat, Ministerului Finanțelor, Șefilor Oficiilor Teritoriale a Cancelariei de Stat și Șefilor Direcțiilor Teritoriale a Inspecției Financiare, în vederea identificării unor soluții în cazul apariției unor situații litigioase, precum și în scopul discutării/consultării în ceea ce privește unele propuneri de *lege ferenda*, necesare în

cazul indentificării unor lacune legislative privind acordarea garanțiilor sociale angajaților din primării.

6. Diseminarea acestei adresări Oficiilor Teritoriale a Cancelariei de Stat și Direcțiilor Teritoriale a Inspecției Financiare, în scopul efectuării controlului de legalitate și a controlului financiar, cu bună credință și în strictă corespundere cu prevederile legale expuse *supra*, respectării principiul constituțional al autonomiei locale, principiilor egalității și nondiscriminării, legalităţii, profesionalismului, transparenţei, imparţialităţii, independenţei, responsabilităţii, stabilităţii şi loialităţii pe care se bazează serviciul public, fundamentării Notificărilor și Prescripțiilor pe argumente solide, evitării erorilor de apreciere a normelor aplicabile și a abuzurilor în activitate.

7. Informarea autorităților administrației publice locale și Congresului Autorităților Locale din Moldova cu privire la acțunile întreprinse.

Cu respect,
Viorel FURDUI
Director Executiv al CALM



Exec: C. Scorțescu, expert CALM,
tel. (022) 22 35 09