SINTEZA
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar)
(număr unic 633/MF/2026)

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Avizare și consultare publică				
Art. I. – Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală				
1. La articolul 14 alineatul (2), litera l^1) se abrogă. **2.** La articolul 40, alineatele (5)-(8) se abrogă.	**Cancelaria de Stat**	1.	Prin **art. I** din proiect se propune abrogarea **art. 14 alin. (2) lit. l^1)** și a **art. 40 alin. (5)-(8) din Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală**, care constituie temeiul acordării indemnizațiilor lunare personalului din cadrul primăriilor conform procedurii prevăzute în Regulamentul-cadru, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.308/2023. Corelativ, art. VI din proiect abrogă art. 11 din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025. Intervențiile operate se află în conexiune directă cu art.11 alin. (2) și (4) din Legea nr.435/2006 privind descentralizarea administrativă, care stabilește capacitatea administrativă adecvată a unităților administrativ-teritoriale, raportată la ponderea cheltuielilor administrative. Relevăm, că prin Legea nr. 81/2024 pentru modificarea unor acte normative, se prevedea ca recunoașterea capacității administrative adecvate să țină cont și de transferurile cu destinație generală. În conformitate cu aceste modificări, s-a extins numărul de unități administrativ-teritoriale cu capacitate administrativă adecvată, aceasta fiind limitată la 50% nu doar din veniturile proprii și defalcările de la impozitele și taxele de stat, dar și din transferurile cu destinație generală (care au caracter de echilibrare), cu impact direct asupra reducerii numărului de potențiali beneficiari ai indemnizației lunare, caracterul acesteia fiind invers proporțională capacității administrative. În aceste condiții, abrogarea temeiului juridic al indemnizației, fără corelarea corespunzătoare a art. 11 din Legea nr. 435/2006, va menține în vigoare un mecanism de determinare a capacității administrative rămas, în parte, fără obiect sub aspectul finalității pentru care a fost instituit. Recomandăm ca **art. I** din proiect **să fie completat astfel încât abrogările operate să fie corelate în cadrul aceluiași act de modificare cu prevederile art. 11 alin. (2) din Legea nr. 435/2006**, întrucât criteriul	**Se acceptă parțial.** Proiectul a fost completat cu modificări la art.11 din Legea nr. 435/2006, prin care se va reveni la formula anterioară de stabilire a capacității administrative.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			de determinare a capacității administrative prevăzut de această normă a fost modificat prin Legea nr. 81/2024 tocmai pentru a susține acordarea indemnizației. La fel se recomandă **corelarea alin. (4) art. 11 cu modificările operate**, care stabilește modul de calcul prin trimiterea la **Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale**. În același context, se recomandă **completarea dispozițiilor tranzitorii ale proiectului** care ar trebui să reglementeze expres situația indemnizațiilor deja acordate în baza regulamentelor interne ale consiliilor locale, iar Regulamentul-cadru aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 308/2023 și alocările bugetare aferente să fie după caz modificate sau abrogate. În același timp, art. 11 din Legea nr. 435/2006 privind descentralizarea administrativă nu are exclusiv o finalitate salarială, ci reglementează criterii generale de apreciere a capacității administrative a unităților administrativ-teritoriale. Prin urmare, abrogarea temeiului juridic al indemnizației lunare prevăzute de Legea nr. 436/2006 și de Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nu trebuie să conducă automat la eliminarea mecanismului de evaluare a capacității administrative, ci la reexaminarea formulei acestuia, astfel încât criteriul respectiv să rămână coerent, obiectiv și funcțional în raport cu procesul de descentralizare și reforma administrației publice locale.	
	Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM)	2.	Prin aceste modificări se exclud prevederile ce reglementează posibilitatea acordării indemnizației lunare personalului angajat din primării, care se stabilește în raport cu capacitatea administrativă a autorității publice locale. Astfel, un drept salarial dobândit, de motivare a eforturilor de consolidare a capacității administrative a UAT, implicit a stimulării dezvoltării economice și creșterii veniturilor proprii este anulat, sub pretextul unificării sistemului de salarizare. Cu toate eforturile depuse, sistemul de salarizare va continua să fie diferențiat și inechitabil, fără să țină cont de locul și rolul APL I în sistemul autorităților publice, de principiul autonomiei locale, de volumul și complexitatea funcțiilor realizate. CALM este categoric împotrivă ca acest instrument de remunerare a muncii a angajaților din primării să fie anulat. Totodată, această modificare legală va submina, printre altele, atingerea Obiectivului Reformei	**Nu se acceptă.** În conformitate cu principiile care stau la baza sistemelor unitare de salarizare, toate prevederile aferente drepturilor salariale formează obiectul de reglementare exclusiv a cadrului normativ privind salarizarea angajaților în sectorul bugetar. Totodată, în proiectul de lege a fost extinsă categoria salariaților care vor beneficia de sporul pentru consolidarea capacităților personalului din APL care acoperă și beneficiarii de indemnizații potrivit Legii nr.436/2006.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Administrației Publice Locale – construcția unor localități dezvoltate, primării puternice și servicii mai bune, aproape de oameni. Modificările la **Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală** se exclud.	APL de nivelul I vor dispune de mai multe instrumente de motivare a personalului: sporul pentru amalgamarea voluntară și sporul din venituri proprii, pe lângă sporul pentru performanță, premii unice și premiul anual.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	3.	Conform proiectului, se propune abrogarea lit. l[1]) din aliniatul (2) al art. 14 și alineatele (5) – (8) din art. 40 ale Legii nr.436/2006 privind administrația publică locală. Modificare pe care nu o susținem dat fiind faptul că contravine principiului autonomiei locale. Or, conform art. 3 al Legii nr. 436/2006, acestea beneficiază de autonomie locală, inclusiv decizională, gestionară și financiară. Indemnizația lunară, stabilită de autoritățile administrației publice locale, este unicul instrument de motivare financiară pe care îl gestionează autoritățile publice locale. Prin urmare, consiliile locale vor fi private de dreptul de a motiva personalul primăriilor (funcționarii publici de conducere, funcționarii publici de execuție) și de a recompensa specialiștii angajați prin intermediul contractelor individuale de muncă. Excluderea îndemnizației lunare, care putea fi stabilită de Consiliul municipal Chișinău și cel al municipiului Bălți, va priva de acest drept, pe lângă angajații primăriilor municipiilor, angajații preturilor din mun. Chișinău și un șir de persoane ce dețin funcții de demnitate publică.	**Nu se acceptă.** În conformitate cu principiile care stau la baza sistemelor unitare de salarizare, toate prevederile aferente drepturilor salariale formează obiectul de reglementare exclusiv a cadrului normativ privind salarizarea angajaților în sectorul bugetar. Totodată în proiectul de lege a fost extinsă categoria beneficiarilor care vor beneficia de sporul pentru consolidarea capacităților personalului din APL care acoperă și beneficiarii de indemnizații potrivit Legii 436/2006. APL vor dispune de mai multe instrumente de motivare a personalului dedicate exclusiv APL de nivelul I: sporul pentru amalgamarea voluntară și sporul din venituri proprii, pe lângă sporul pentru performanță, premii unice și premiul anual.
Art. II. – Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public				
	Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal al Republicii Moldova (CNPDCP)	4.	Din start se va remarca că, modificările propuse afectează substanțial capacitatea instituțională a Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal de a-și exercita în mod eficient atribuțiile legale de supraveghere, investigare și aplicare a legislației în domeniul protecției datelor cu caracter personal. CNPDCP reprezintă unica autoritate publică independentă competentă la nivel național în domeniul protecției datelor cu caracter personal, având rolul de a asigura respectarea dreptului	**Nu se acceptă.** Art. 4 alin. (2) din Legea nr. 158/2008 a fost completat în sensul prevăzut în aviz prin art. V pct. 2 din Legea nr. 154/2026 pentru modificarea unor acte normative (promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			fundamental la protecția datelor și aplicarea uniformă a cadrului normativ național. Abordarea propusă în proiectul de lege nu corespunde pe deplin specificului activității autorității de supraveghere și nici standardelor europene aplicabile autorităților independente de protecție a datelor, potrivit cărora acestea trebuie să beneficieze de independență funcțională, autonomie organizațională și resurse umane, tehnice și financiare adecvate pentru exercitarea eficientă a atribuțiilor ce le revin. În contextul intrării în vigoare a noilor reglementări în domeniul protecției datelor cu caracter personal și al extinderii semnificative a competențelor CNPDCP pe palierul integrării europene, inclusiv prin instituirea funcției publice cu statut special de inspector de protecție a datelor și exercitarea atribuțiilor de supraveghere în domenii distincte de reglementare, orice diminuare a atractivității sistemului de salarizare și a garanțiilor aferente statutului personalului poate genera dificultăți în recrutarea și menținerea specialiștilor cu înaltă calificare. O asemenea abordare riscă să afecteze capacitatea operațională și instituțională a autorității de supraveghere, cu potențiale consecințe asupra eficienței exercitării atribuțiilor legale, a gradului de conformitate cu standardele europene în materie de protecție a datelor și a îndeplinirii angajamentelor asumate de Republica Moldova în procesul de armonizare a legislației naționale cu acquis-ul Uniunii Europene. Prin urmare, considerăm imperios necesar de a fi reexaminate unele prevederi și luate în considerare următoarele propuneri: La **art. 4 alineatul (2) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public**, după cuvintele „securității naționale și ordinii publice” se propune completarea cu cuvintele „ai Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal”.	al resurselor umane în administrația publică).
1. La articolul 25 alineatul (2), la litera c) textul „proiecte finanțate integral sau parțial din surse externe nerambursabile sau rambursabile (granturi,	**Ministerul Afacerilor Interne**	5.	Modificările propuse la **art. 25 alin. (2) litera c) din Legea nr.158/2008** precum și la **art. 20 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar** prin care textul „proiecte finanțate integral sau parțial din surse externe nerambursabile sau rambursabile (granturi, împrumuturi externe contractate)” se substituie cu textul „proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile” exclude din sfera de aplicare a normei proiectele care prevăd cofinanțare națională obligatorie, chiar dacă	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit în sensul de a preciza că sporul prevăzut la art. 20 din Legea nr. 270/2018, la care se face referire și la art. 25 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 158/2008, se acordă pentru participare în

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
împrumuturi externe contractate)" se substituie cu textul „proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile".			ponderea majoritară a finanțării (de exemplu, 90–95%) este asigurată din surse externe nerambursabile. În consecință, modificarea propusă restrânge semnificativ domeniul de aplicare al prevederii în raport cu reglementările actuale și poate diminua interesul și implicarea personalului în implementarea proiectelor de dezvoltare finanțate de partenerii externi, care, în mod frecvent, presupun și o contribuție financiară din partea statului. În acest context, se consideră oportună menținerea posibilității de acordare a sporului pentru personalul implicat în implementarea proiectelor finanțate din surse externe nerambursabile în situațiile în care contribuția Republicii Moldova nu depășește 10% din valoarea totală a proiectului. Totodată, în cazul proiectelor finanțate integral din surse externe, remunerarea personalului implicat în implementare urmează să fie realizată conform prevederilor financiare și liniilor bugetare aprobate în cadrul proiectului. Suplimentar, nu este clar modul de aplicare a noilor prevederi în raport cu proiectele aflate deja în implementare, care includ în buget linii dedicate pentru achitarea salariilor echipelor de implementare. Chiar și în situațiile în care aceste proiecte prevăd o cofinanțare din partea Republicii Moldova de până la 10%, aceste cheltuieli reprezintă componente obligatorii ale bugetului aprobat de finanțator și nu pot fi eliminate fără impact asupra executării proiectului. Neexecutarea integrală a bugetelor aprobate poate genera consecințe negative asupra indicatorilor de performanță, asupra eligibilității cheltuielilor și asupra relației cu finanțatorii externi. Un exemplu relevant îl reprezintă proiectele finanțate în cadrul programului **Interreg NEXT România–Republica Moldova 2021–2027**, unde majoritatea proiectelor se implementează inclusiv pe parcursul anului 2027, iar structura bugetară aprobată include cheltuieli aferente managementului și implementării proiectului. Există, de asemenea, riscul real de reducere a interesului și chiar de abandonare a implicării în proiectele finanțate extern, din cauza diminuării motivației personalului. Experiența practică demonstrează că, inclusiv în condițiile aplicării unui spor salarial, implicarea în activitățile de proiect este limitată, având în vedere nivelul ridicat de responsabilitate, controalele multiple și faptul că o parte semnificativă a activităților este realizată suplimentar programului normal de lucru.	proiecte finanțate, integral **sau parțial**, din surse externe nerambursabile.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Totodată, activitatea aferentă unui proiect nu se limitează la perioada de implementare propriu-zisă. Procesul începe cu mult înainte de aprobarea și lansarea proiectului (identificarea oportunităților, elaborarea aplicației, coordonarea documentației) și continuă inclusiv după finalizarea acestuia, prin raportare, audit și asigurarea sustenabilității rezultatelor, de regulă pentru o perioadă de cel puțin un an. Pe termen mediu și lung, impactul asupra bugetului de stat poate fi considerabil mai mare decât economiile imediate generate prin restrângerea mecanismului de stimulare. La moment, MAI implementează proiecte care prevăd investiții și dotări majore, iar menținerea unui mecanism funcțional de motivare a echipelor de implementare reprezintă o condiție esențială pentru asigurarea absorbției fondurilor externe și realizarea integrală a obiectivelor asumate. În contextul celor expuse, în propunerile de la **art.25 alin. (2) litera c) din Legea nr.158/2008** precum și la **art.20 din Legea nr.270/2018 cuvântul „integral" să fie exclus**.	
	CALM	6.	În legătură cu necesitatea excluderii din legislație a mai multor restricții și limitări ce afectează interesele angajaților din APL I, reiterăm propunerea CALM privind completarea **alin. (3) din art.25 a Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public**, astfel ca funcționarii publici din APL I să poată cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale nu numai cu atribuțiile funcției publice vacante sau temporar vacante, ci și cu **atribuțiile funcției publice temporar absente**, respectiv să poată beneficia de suplimente potrivit art. 24 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în caz contrar prevederile art. 24 din Legea nr.270/2018 în privința dreptului de a beneficia de suplimente pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții temporar absente vor constitui reglementări inaplicabile funcționarilor publici din APL I, ceea ce este discriminator față da alți angajați din sectorul bugetar. Alin. (3) din art. 25 a **Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public**, se completează cu textul „atribuțiile funcției publice temporar absente", astfel ca funcționarii publici din APL I să poată cumula atribuțiile funcției sale nu numai cu atribuțiile funcției publice vacante sau temporar vacante, prevederi ce vor fi coroborare cu	**Nu se acceptă.** Având în vedere perioada scurtă de lipsă a angajatului, urmează a fi aplicat mecanismul de înlocuire a personalului, în conformitate cu prevederile actelor administrative interne (regulament, fișa postului etc).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			prevederile Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, respectiv funcționarii publici din APL I vor putea beneficia de suplimentele prevăzute la art. 24 din Legea nr.270/2018.	
2. La articolul 33, alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins: „(3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public se află în una din următoarele situații: a) calificativul „bine” la șase evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; b) calificativul „foarte bine” la ultimele patru evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; c) calificativul „excelent” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. (4) Prin derogare de la prevederile alin. (3), funcționarului public care deține gradul de calificare de clasa a III-a i se poate conferi gradul	**Cancelaria de Stat**	7.	La **pct. 2–4 din proiect, coroborat cu art. VII alin. (5) (art. 33, art. 34 și art. 45 din Legea nr. 158/2008)** Se propune reexaminarea corelării dintre normele referitoare la calificativele acordate în cadrul evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici și mecanismul de acordare a sporului pentru performanță. Potrivit modificărilor propuse la art. 33, art. 34 și art. 45 din Legea nr. 158/2008, rezultatele evaluării performanțelor profesionale nu produc efecte exclusiv în materia salarizării, ci sunt utilizate și în cadrul mecanismelor de evoluție în carieră. Astfel, în conformitate cu art. 34 alin. (7) din Legea nr. 158/2008, rezultatele evaluării sunt luate în considerare inclusiv la conferirea gradului de calificare superior și la promovarea într-o funcție publică superioară sau imediat superioară. În acest context, se consideră necesară asigurarea unei delimitări suficiente între aprecierea individuală a performanțelor profesionale, realizată prin raportare la obiectivele și criteriile de evaluare aplicabile funcționarului public, și mecanismul de determinare a beneficiarilor sporului pentru performanță, aplicabil în limitele mijloacelor financiare aprobate.	**Nu se acceptă.** Sistemul de dezvoltare în carieră profesională a funcționarilor publici are la bază, ca și sistemul de remunerare, principiile de meritocrație, transparență și obiectivitate. În acest sens, în urma introducerii unui calificativ nou - ”excelent”, articolele menționate au fost ajustate pentru a acoperi cele 3 calificative din 5, care vor influența deciziile de personal („bine”, „foarte bine”, „excelent”). Menționăm că acordarea calificativului de evaluare „bine” nu implică decizii legate de acordarea sporului de performanță, dar este luat în considerație pentru deciziile legate de evoluția în carieră, inclusiv conferirea unui grad de calificare superior.
	Cancelaria de Stat	8.	La **pct. 2 din proiect (art. 33 alin. (3) din Legea nr. 158/2008)** Redacția propusă pentru **art. 33 alin. (3)** necesită ajustare din considerente de claritate juridică și corelare gramaticală. Funcționarul public nu „se află” într-un calificativ, ci obține un rezultat în cadrul procedurii de evaluare a performanțelor profesionale. Recomandăm substituirea textului „Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public se află în una din următoarele situații:” cu textul „Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public a obținut unul dintre următoarele rezultate la evaluarea performanțelor profesionale:”.	**Se acceptă.** A fost revizuit proiectul de lege în ceea ce privește redactarea alin. (3) al art. 33 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public a obținut unul dintre următoarele rezultate la evaluarea performanțelor profesionale: a) cel puțin calificativul „bine” la șase evaluări semestriale ale performanțelor profesionale;

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
de calificare de clasa I corespunzător categoriei funcției publice deținute în cazul îndeplinirii unor misiuni de importanță deosebită și obținerii calificativului „excelent” la ultimele două evaluări semestriale sau a calificativului „foarte bine” la ultimele patru evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. Aprecierea caracterului deosebit al misiunii este de competența conducătorului autorității publice cu drept de conferire a gradelor de calificare.”.				b) cel puțin calificativul „foarte bine” la ultimele patru evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; c) calificativul „excelent” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale.”
	MAI	9.	Norma propusă la **art. 33 alin. (3)** lasă loc de interpretare și va crea lacune în implementare. Ori expresiile „calificativul „foarte bine” la ultimele patru evaluări”, „calificativul „excelent” la ultimele două” limitează extrem de mult posibilitatea conferirii gradului de calificare imediat superior (ex: un angajat a obținut la ultimele 4 evaluări semestriale trei calificative de „foarte bine” și un calificativ „excelent”. În redacția propusă se prezumă că angajatul nu are dreptul la conferirea de calificare imediat superior). Drept urmare se propune clarificarea normelor statuate în proiect.	**Se acceptă parțial.** A fost revizuit proiectul de lege în ceea ce privește redactarea alin. (3) al art. 33 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public a obținut unul dintre următoarele rezultate la evaluarea performanțelor profesionale: a) cel puțin calificativul „bine” la șase evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; b) cel puțin calificativul „foarte bine” la ultimele patru evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; c) calificativul „excelent” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale.”
	Biroul Național de Statistică	10.	Cu referire la introducerea unui calificativ semestrial de evaluare *„excelent”*, considerăm modificarea inoportună. Astfel, modificarea noilor reguli de conferire a gradelor de calificare de la art. 33 al Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, condiționate de acumularea unui număr fix de calificative semestriale de „excelent” și „foarte bine”, corelate cu sistemul restrictiv de promovare de la art. 45 al legii, instituie o barieră administrativă în evoluția profesională a funcționarilor publici. Astfel, modificările propuse vor conduce la tergiversarea procesului de promovare în funcție a persoanelor eligibile de cel puțin 1 an, în condițiile obținerii a cel puțin 2 calificative „excelent” la ultimele 2 evaluări semestriale. În cazul unui flux tehnic continuu al personalului, precum în cazul BNS, evaluările de performanță riscă să fie	**Nu se acceptă.** Introducerea unui nou calificativ „excelent” va permite o diferențiere mai bună a angajaților cu performanțe înalte Totodată, modificările la art. 45 din Legea 158 păstrează esența normei cu privire la accesul într-o funcție publică superioară în baza rezultatelor performanțelor inclusiv a personalului care va obține calificativul bine ce este decuplat de sporul de performanță.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			plafonate artificial, blocând avansarea firească în carieră a tinerilor statisticieni.	Astfel, dreptul de a fi promovat îl vor avea toți angajații cărora li s-au acordat calificative bine, foarte bine, excelent indiferent dacă au beneficiat de sporul de performanță.
	Autoritatea Aeronautică Civilă	11.	Autoritatea Aeronautică Civilă a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar) și subliniază că, în redacția propusă, impactul asupra activității instituției este semnificativ negativ. În mod particular, modificările propuse afectează capacitatea instituțională a AAC de a-și exercita eficient atribuțiile fundamentale de certificare, supraveghere continuă și control al agenților aeronautici care activează în Republica Moldova, AAC fiind unica autoritate administrativă națională competentă în domeniul certificării și supravegherii pentru asigurarea siguranței zborurilor, securității aeronautice și protecției consumatorului. Totodată, abordarea propusă nu reflectă pe deplin specificul activității AAC și nici standardele și principiile internaționale aplicabile autorităților de aviație civilă, potrivit cărora autoritatea de supraveghere trebuie să dispună de capacitate instituțională, independență funcțională și **resurse adecvate**, inclusiv **personal înalt calificat**, pentru a-și exercita atribuțiile în mod eficient și independent. În acest context, orice diminuare a atractivității sistemului de remunerare poate genera dificultăți în atragerea și menținerea specialiștilor cu înaltă calificare, ceea ce, implicit, poate afecta nivelul de conformitate al sistemului național de supraveghere cu cerințele și standardele internaționale în domeniul aviației civile. Prin urmare, considerăm imperios necesar de a fi reexaminate unele prevederi și luate în considerare următoarele propuneri: La **art. II** - Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230- 232, art. 840), cu modificările ulterioare, propunem completarea **articolului 2** cu noțiunea „funcții de suport”. Lipsa unei definiții clare generează riscul unor interpretări la nivel instituțional, în special în procesul de clasificare a funcțiilor, stabilire a	**Se acceptă parțial.** Se propune revizuirea normei ce vizează clarificarea acordării sporului cu caracter specific prin prisma delimitării personalului de suport versus celui operațional, care exercită atribuții specifice domeniului de activitate a autorității publice, contribuind nemijlocit la realizarea misiunii, obiectivelor și funcțiilor acestora.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			nivelului de salarizare și aplicare a mecanismelor diferențiate de remunerare.	
	Oficiul Avocatului Poporului	12.	Avocatul Poporului atrage atenție că potrivit alin.(1) art. 42 din Legea nr.158/2008, „funcționarului public i se poate acorda, în baza cererii motivate, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale și de trai, în condițiile legii, care se achită din contul economiilor mijloacelor alocate pentru anul respectiv. Mărimea ajutorului material nu poate depăși 100% din salariul de bază al funcționarului public, iar modul de acordare a acestuia este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern.” În condițiile proiectului de lege, limitărilor pragurilor pentru sporuri, premii etc., economii real nu au cum să fie identificate, respectiv prevederea legală expusă mai sus devine nerealizabilă. Propunem reglementarea și identificarea soluțiilor pentru a putea realiza prevederea, în cazuri de parvenire a cererilor (decese în familie, pierderea domiciliului, incendii etc.).	**Nu se acceptă.** Plafonul stabilit la art.11 privind limitarea sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific derivă din angajamentele privind consolidarea prin majorarea ponderii salariului de bază în salariul total. Totodată, ajutorul material nu formează obiectul de reglementare a Legii nr.270/2018 și reprezintă garanție socială conform Codului muncii și a legilor speciale.
	Cancelaria de Stat	13.	La **pct. 2 din proiect (art. 33 alin. (4) din Legea nr. 158/2008)** Norma privind conferirea, prin derogare, a gradului de calificare de clasa I necesită completare cu criterii de apreciere a caracterului deosebit al misiunii și cu cerințe minime de fundamentare a deciziei. În redacția propusă, aprecierea caracterului deosebit al misiunii este atribuită conducătorului autorității publice, fără a fi stabilite criterii obiective de evaluare, documente justificative sau cerințe de motivare a actului administrativ. Lipsa acestor repere poate genera practici neuniforme în aplicarea derogării și nu permite verificarea modului în care au fost apreciate misiunile invocate drept fundament al conferirii gradului de calificare. Recomandăm **completarea alin. (4)** cu prevederi potrivit cărora caracterul deosebit al misiunii se apreciază în raport cu impactul acesteia asupra realizării politicilor publice sau reformelor prioritare, caracterul interinstituțional al sarcinii, contribuția la realizarea angajamentelor internaționale ale Republicii Moldova și rezultatele documentate și măsurabile obținute de funcționarul public. Conferirea gradului urmează să fie dispusă prin act administrativ motivat al conducătorului autorității publice cu drept de conferire a gradelor de calificare.	**Se acceptă parțial.** Menționăm că sintagma „în cazul îndeplinirii unor misiuni de importanță deosebită” este deja utilizată în textul legii și se propune înlocuirea cuvântului „misiune” cu „sarcini”. A fost revizuit proiectul de lege în ceea ce privește redactarea alin. (4) al art. 33 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „Prin derogare de la prevederile alin. (3), funcționarului public care deține gradul de calificare de clasa a III-a i se poate conferi gradul de calificare de clasa I corespunzător categoriei funcției publice deținute în cazul îndeplinirii unor misiuni de importanță deosebită și obținerii calificativului „excelent” la ultima evaluare semestrială sau a calificativului „foarte bine” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				profesionale. Aprecierea caracterului deosebit al misiunii este de competența conducătorului autorității publice cu drept de conferire a gradelor de calificare.”
	Secretariatul Parlamentului	14.	La **art.33 alin.(3) și alin.(4)** care instituie calificativul ”excelent” și se modifică condiția de conferire a gradului de calificare pentru funcționarul public. Potrivit art.33 alin.(5)-(7), fiecărui grad de calificare îi corespunde un anumit spor la salariu, calculat din data conferirii acestuia. Funcționarul public își păstrează gradul de calificare deținut în cazul promovării în cadrul aceleiași categorii de funcții publice, transferului, detașării, interimatului unei funcții publice de conducere, reangajării în serviciul public. În cazul numirii într-o funcție publică de categorie superioară, funcționarului public i se conferă gradul de calificare inferior corespunzător categoriei funcției publice în care a fost numit. La art.13 din Legea nr.270/2018 este stabilit sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial care se plătește în mărimile specificate în anexa nr.2 (se expune în redacție nouă, conform Art. IV din proiect). Este de notat că rezultatele evaluării performanțelor aduce atingere nemijlocită intereselor funcționarilor publici. Respectiv, potrivit art.34 alin.(7) din Legea nr.158/2008, rezultatele evaluării performanțelor profesionale se iau în considerare la luarea deciziilor cu privire la: acordarea sporului de performanță, conferirea unui grad de calificare superior, promovarea într-o funcție publică superioară sau imediat superioară, transferul într-o funcție publică inferioară, destituirea din funcție publică. De asemenea, reținem că dreptul de a fi promovat într-o funcție publică superioară reprezintă un drept general statuat la art. 14 alin.(1) din Legea enunțată, iar, în condițiile prevăzute de alin.(21), suntem în prezența unei discriminări a funcționarilor publici, or factorul economic nu trebuie să constituie o precondiție pentru deciziile prevăzute la art. 34 alin.(7) din Legea nr. 158/2008. Atragem atenția că principiul nondiscriminării, potrivit art. 5 din legea enunțată, reprezintă un principiu fundamental al serviciului public. În jurisprudența sa, Curtea a menționat că principiul non-discriminării, garantat de articolul 16 din Constituție, nu implică uniformitatea, ci	**Nu se acceptă.** Sistemul de dezvoltare în carieră profesională a funcționarilor publici are la bază, ca și sistemul de remunerare, principiile de meritocrație, transparență și obiectivitate. În acest sens, în urma introducerii unui calificativ nou - ”excelent”, articolele menționate au fost ajustate pentru a acoperi cele 3 calificative din 5, care vor influența deciziile de personal („bine”, „foarte bine”, „excelent”). Menționăm că acordarea calificativului de evaluare „bine” nu implică decizii legate de acordarea sporului de performanță, dar este luat în considerație pentru deciziile legate de evoluția în carieră, inclusiv conferirea unui grad de calificare superior. Totodată, menționăm că decuplarea procesului de evaluare a performanțelor profesionale de sporul pentru performanță, va necesita instituirea unei noi proceduri de evaluare a performanței funcționarilor publici, care pe de o parte va dubla obiectul evaluării și, pe de altă parte, va implica un efort foarte mare de către evaluatori și funcționarii publici supuși evaluării (2 evaluări semestriale și 4 evaluări trimestriale, realizate anual).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			presupune un tratament egal în situații egale. Pentru situații diferite, tratamentul juridic poate fi diferit (Decizia Curții Constituționale nr.12/2020, § 18; Decizia Curții Constituționale nr.105/2021, § 40). În aceeași unitate de concept, au relevanță și modificările de la **Art. VII alin. (5)**, care instituie că calificativele „excelent” și „foarte bine” pot fi acordate pentru cel mult 15%, respectiv, 30% din personalul unei unități bugetare. Astfel, rezultă că doar cel mult 45% din totalul angajaților unei unități bugetare vor putea, teoretic, beneficia de sporul pentru performanță. *Per contrario*, 55% din personal nu doar că nu vor beneficia de spor de performanță, dar va fi influențată însăși cariera lor profesională, precum imposibilitatea promovării în funcție sau conferirii gradului profesional superior. Astfel, corelarea modului de stabilire a calificativelor de evaluare cu deciziile privind cariera funcționarului public demonstrează că aplicarea plafoanelor restrictive de acordare a calificativelor de evaluare, a sporului afectează nu doar veniturile salariaților, ci atentează direct la dreptul la carieră și la stabilitatea funcției publice. **Prezenta modificare urmează a fi examinată în corelare cu art. III pct.16, care prevede modificarea art.16 din Legea nr. 270/2018**, prin instituirea sporului pentru performanță salariaților care au obținut calificativele „excelent” și „foarte bine”, care, însă, este limitat la stabilirea unui procent din salariul de bază (12-15% și 6%, respectiv), dar care nu poate depăși 4% din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară. Norma art.16 alin.(2^1), instituie o diferență valorică dintre un salariat evaluat cu „foarte bine” (6%) și unul cu „excelent” (12–15%). În contextul în care ambele calificative reprezintă niveluri de performanță peste medie, o diferență de peste 100% între cele două calificative generează o serie de probleme de echitate internă. Din punct de vedere managerial, aprecierea diferenței dintre executarea sarcinilor cu un nivel înalt de profesionalism –(„foarte bine”) și a depăși obiectivele –(„excelent”) este adesea una fină și nu reflecta real o diferență de productivitate. Privit din altă perspectivă, considerăm că modificările prevăzute la art.16 privind instituirea unei condiționalități axate pe plafonul mijloacelor financiare aprobate în buget va determina, în mod automat, imposibilitatea acordării calificativelor „excelent” și „foarte bine” în momentul atingerii	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			limitei bugetare. Acest fapt poate periclita procesul de evaluare și conferire succesivă a gradelor profesionale și genera, ca efect subsecvent, imposibilitatea promovării ulterioare în carieră a personalului. O atare abordare intră în contradicție cu normele imperative statuate la art. 33 alin. (3) și alin. (4) din Legea nr. 158/2008, conform cărora dreptul funcționarului de a-i fi conferit gradul de calificare imediat superior este strict condiționat de obținerea calificativului „foarte bine” la ultimele 4 evaluări semestriale, iar a calificativului ”excelent”, la ultimele două evaluări semestriale. Condiționarea acordării calificativelor profesionale superioare („excelent” sau „foarte bine”) de disponibilitatea resurselor financiare sau de atingerea unor plafoane bugetare contravine flagrant principiilor obiectivității și meritocrației care guvernează funcția publică. O atare reglementare transferă riscul financiar al statului asupra drepturilor de carieră ale angajatului, viciind caracterul constatator al evaluării și generând acte administrative contrare realității profesionale. Din perspectiva principiilor dreptului, este inadmisibil ca acordarea unui calificativ profesional (excelent/foarte bine) să fie condiționată sau limitată de existența unui spor financiar sau de plafoane bugetare. Dacă o reformă impune ca atingerea limitei bugetare să stopeze automat acordarea calificativelor de top, sistemul intră în coliziune cu teoria dreptului potrivit căreia performanța reală determină calificativul (fără limite de număr sau bugete). În doctrina actuală a dreptului muncii și administrativ, calificativul de evaluare este un act juridic și administrativ constatator al competenței, măsurarea gradului în care funcționarul public contribuie la realizarea obiectivelor instituționale și la satisfacerea interesului public. La fel, diminuarea mărimii sporului de performanță de la 10% la 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară va produce un impact direct și major asupra stimulării individuale a personalului din unitățile bugetare de către angajator care poate fi atât de natură financiară, cât și profesională. Menționăm că determinarea expresă a mărimii sporului de performanță la art. 16 din Legea nr. 270/2018 va condiționa selectarea dezagregată a funcționarilor publici de către evaluator, potrivit art. 35 și art. 36 din Legea nr. 158/2008. În mod indirect, în temeiul plafoanelor prevăzute pentru	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			sporul de performanță, evaluatorul va fi în dificultate să evalueze funcționarii publici din subordine care în perioada evaluată au realizat obiectivele individuale de activitate și indicatorii de performanță ai funcționarului public în volum deplin. Adițional, subliniem că, în raport cu personalul, mecanismul propus poate conduce la situații în care acordarea sporului nu reflectă exclusiv performanța individuală, ci este influențată de constrângeri bugetare și de limitele stabilite pentru acordarea calificativelor. Astfel, salariații care își îndeplinesc corespunzător atribuțiile și obțin rezultate profesionale bune pot fi lipsiți de sporul pentru performanță nu din cauza unor deficiențe profesionale sau a unor sancțiuni disciplinare, ci ca urmare a acestor limitări. În practică, efectul pentru acești salariați este similar celui aplicabil persoanelor sancționate disciplinar, respectiv neacordarea sporului pentru performanță, deși motivele care determină această consecință sunt diferite. Pentru a transforma sporul de performanță într-un instrument de management cu adevărat eficient, se impune reformarea acestui mecanism prin crearea unui fond pe autoritate/subdiviziune, cu posibilitatea gestionării acestuia lunar, acesta fiind un instrument managerial al conducătorului de subdiviziune pentru situațiile în care funcționarii publici gestionează cu succes crize sau proiecte cu termene strânse, permițând recunoașterea imediată a meritului. **Cu titlu de observație generală**, considerăm că actualul mecanism de evaluare semestrială a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici este conceput ca un proces izolat, care nu se coroborează în mod direct și organic cu Planul anual de acțiuni al autorității publice. Pentru ca managementul resurselor umane să contribuie real la eficiența instituțională, obiectivele individuale stabilite la începutul perioadei de evaluare trebuie să derive direct din indicatorii de rezultat asumați de autoritate în Planul de acțiuni anual al acesteia. Astfel, evaluarea semestrială fragmentează monitorizarea performanței, în timp ce Planul de acțiuni este un document cu viziune anuală, iar fără o conexiune clară între cele două, obiectivele semestriale pot devia de la prioritățile strategice stabilite pentru anul respectiv. În condițiile actuale, mecanismul de acordare a sporului de performanță pe baza evaluării din semestrul anterior prezintă disfuncționalități, generate,	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			în special, de un decalaj temporal excesiv între momentul manifestării performanței și cel al recompensării efective. Principiul fundamental al meritocrației cere ca recompensa să fie cât mai apropiată în timp de rezultatul obținut. Când un funcționar public depune un efort mai înalt în luna ianuarie, dar primește recunoașterea financiară abia în semestrul următor (posibil după 6 luni), legătura de cauzalitate dintre performanță și recompensă se estompează. Activitatea în sectorul public este, prin natura ei, dinamică și adesea dependentă de fluxuri de proiecte, modificări legislative ori termene-limită stricte. Un funcționar public care a avut un semestru mai puțin productiv din motive obiective este penalizat pe parcursul întregului semestru următor, chiar dacă între timp și-a corectat și îmbunătățit activitatea. Invers, un angajat care a performat în trecut, dar care în prezent manifestă un randament scăzut, continuă să beneficieze de un spor care nu mai corespunde realității actuale, generând un sentiment de inechitate în rândul colectivului. Din aceste considerente, considerăm imperativă reanalizarea și conceptualizarea modalității de evaluare a performanței prin prisma argumentelor expuse. Considerăm că revenirea la un sistem de evaluare anuală ar asigura o aliniere între planificarea activității autorității și monitorizarea rezultatelor fiecărui funcționar. Astfel, evaluarea anuală va reprezenta un instrument de management, capabil să reflecte contribuția personalului la îndeplinirea obiectivelor instituționale.	
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	15.	La pct. 2 referitor la **articolul 33, alineatele (3) și (4) din Legea nr. 158/2008** Considerăm că mecanismul propus include unele carențe și necesită a fi perfecționat. Or, luând în considerare că 6 evaluări semestriale încorporează 3 ani de activitate, nu este clar ce se va întâmpla dacă funcționarul public va fi apreciat pe parcursul acestor 3 ani în modul următor: 1) 3 evaluări consecutive – „bine”, 2) 1 evaluare – „foarte bine”, 3) 1 evaluare – „excelent”, 4) 1 evaluare – „bine”. Cu toate că acesta nu va întruni condițiile prevăzute de lege, situația cu referire la performanța funcționarului public în acești 3 ani este mai bună	**Se acceptă parțial.** Intervențiile pe Legea 158/2008 nu modifică condițiile actuale de acordare a gradelor de calificare, ci precizează condițiile de acordare în funcție de 5 calificative propuse față de 4 actuale. A fost revizuit proiectul de lege în ceea ce privește redactarea alin. (3) și (4) ale art. 33 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			decât dacă funcționarul ar fi apreciat cu calificativul „bine” în ultimii 3 ani (6 evaluări). Astfel de situații pot constitui cazuri de manipulare a personalului. Prin urmare, ar fi oportun ca conferirea gradului de calificare să depindă numai de anii de activitate în funcția respectivă, dar nu de subiectivismul și bunăvoința conducătorului în evaluarea performanței funcționarului. Considerăm că este suficient, ca de nivelul de performanță să depindă mărimea sporului de performanță, dar nu și conferirea gradului. Mecanismul respectiv trebuie suplimentat și cu alte criterii, nu numai obținerea calificativelor. Nu este clar, ce se are în vedere prin *„caracterul deosebit al misiunii”* pentru care unii funcționari publici vor fi promovați din clasa a III direct în clasa I. Legea trebuie să prevadă expres și clar condițiile de accedere și să excludă, pe cât e posibil, favoritismul și subiectivismul în oferirea gradului de calificare.	public a obținut unul dintre următoarele rezultate la evaluarea performanțelor profesionale: a) cel puțin calificativul „bine” la șase evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; b) cel puțin calificativul „foarte bine” la ultimele patru evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; c) calificativul „excelent” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. (4) Prin derogare de la prevederile alin. (3), funcționarului public care deține gradul de calificare de clasa a III-a i se poate conferi gradul de calificare de clasa I corespunzător categoriei funcției publice deținute în cazul îndeplinirii unor misiuni de importanță deosebită și obținerii calificativului „excelent” la ultima evaluare semestrială sau a calificativului „foarte bine” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. Aprecierea caracterului deosebit al misiunii este de competența conducătorului autorității publice cu drept de conferire a gradelor de calificare.”
4. La articolul 45 alineatul (4): litera a) va avea următorul cuprins: „a) într-o funcție publică superioară dacă, în urma evaluării performanțelor	**Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova**	16.	La pct. 4 referitor la **articolul 45 alineatul (4) litera a) al Legii nr.158/2008**, se propune ca funcționarul public să poată fi promovat într-o funcție publică superioară dacă, în urma evaluării performanțelor profesionale, a obținut calificativele „excelent” și/sau „foarte bine” la ultimele două evaluări semestriale, calificativele „excelent” și/sau „foarte bine” și/sau „bine” la ultimele trei evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele patru evaluări semestriale, cu condiția întrunirii cerințelor art. 27.	**Nu se acceptă.** Introducerea unui nou calificativ „excelent” va permite o diferențiere mai bună a angajaților cu performanțe înalte Totodată, modificările la art. 45 din Legea 158/2018 privind funcția publică și statutul funcționarului public păstrează esența normei cu privire la accesul într-o funcție

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
profesionale, a obținut calificativele „excelent” și/sau „foarte bine” la ultimele două evaluări semestriale, calificativele „excelent” și/sau „foarte bine” și/sau „bine” la ultimele trei evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele patru evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27;”;			Însă, promovarea poate avea loc numai atunci când există funcții vacante. Deci, oportunitatea de promovare în carieră a funcționarului public, mai ales în administrația publică locală este foarte redusă, chiar dacă funcționarul public întrunește toate condițiile stipulate. Situație dată se referă și la instituțiile desconcentrate în teritoriu. Distribuirea instituțională a funcțiilor dintre aparatul central al ministerelor și subdiviziunile desconcentrate în teritoriu fac ca promovarea specialiștilor să devină foarte anevoioasă, unii funcționari publici menținându-se în funcția de specialiști sau specialiști principali pe o perioadă de peste 15-20 de ani. O altă prevedere confuză, este cerința de „întrunirea condițiilor art. 27” la promovare în funcție. Conform cadrului legal, la angajarea funcționarului public, aceste condiții deja urmează a fi întrunite, în caz contrar acesta nu poate fi angajat. Proiectul nu clarifică situația ce se întâmplă dacă funcționarul public, deja angajat, a refuzat cetățenia statului RM în favoarea cetățeniei unui stat membru al UE. Respectiv, nu mai este cetățean al RM și nu întrunește condițiile literei a) din art. 27. În cazul dat, este necesar de elucidat dacă acesta poate fi eliberat din funcția deținută ori nu are dreptul la promovare. Totodată, condiția ce limitează dreptul la promovare a funcționarului public la vârsta de 63 de ani este inechitabilă în condițiile în care acesta mai poate activa până la vârsta de cel puțin 65 ani. Prin urmare, funcționarul public nu va beneficia de majorarea salariului pentru posibila funcție ierarhic superioară și nici de majorarea pensiei prin reexaminarea acesteia corelativ perioadelor de activitate realizate după pensionare. În acest context, considerăm necesar de a exclude sintagma *„și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27”*, deoarece articolul 45 prevede promovarea în funcție, dar nu condiția de a candida (la angajare).	publică superioară în baza rezultatelor performanțelor inclusiv a personalului care va obține calificativul bine ce este decuplat de sporul de performanță. Astfel, dreptul de a fi promovat îl vor avea toți angajații cărora li s-a acordat calificative „bine”, „foarte bine”, „excelent” indiferent dacă au beneficiat sau nu de sporul de performanță. Obiectul proiectului vizează doar corelarea ce vizează politica de salarizare în sectorul bugetar cu unele norme aferente sistemului de management a personalului fără a modifica politica de personal în domeniu.
Art. III. – Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar				
1. La articolul 1: alineatul (3) va avea următorul cuprins: „**(3)** Modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul	**Cancelaria de Stat**	17.	Cu privire la completarea **art. 1 din Legea nr. 270/2018** cu prevederi privind caracterul exclusiv al reglementării salariale și nulitatea absolută a actelor administrative sau contractuale contrare, se susține obiectivul de consolidare a sistemului unitar de salarizare. Totuși, norma necesită clarificări suplimentare sub aspectul securității raporturilor juridice și al neretroactivității legii.	**Se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
bugetar țin în exclusivitate de prezenta lege.”; se completează cu alineatele (4)-(6), cu următorul cuprins: „**(4)** Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege. **(5)** Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă nu pot fi acordate drepturi salariale care nu respectă condițiile stabilite prin prezenta lege sau drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege. **(6)** Actele administrative sau actele cu caracter contractual prin care se acordă personalului din sectorul bugetar drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege sunt lovite de nulitate absolută.”.	**Cancelaria de Stat**	18.	La **alin. (6)** se recomandă indicarea expresă că nulitatea vizează numai clauzele sau dispozițiile prin care sunt instituite drepturi salariale neprevăzute de Legea nr. 270/2018, fără a afecta valabilitatea actului în ansamblu, și că aceasta produce efecte pentru viitor, de la data aplicării noilor prevederi, fără a prejudicia drepturile salariale legal calculate și achitate anterior. Totodată, **nota de fundamentare** urmează să explice regimul juridic al drepturilor salariale prevăzute în legi speciale sau în acte normative conexe, pentru a evita apariția unor conflicte între Legea nr. 270/2018 și alte acte legislative în vigoare. Totodată, se recomandă completarea **notei de fundamentare** cu o analiză privind compatibilitatea art. 1 alin. (5) și (6), în redacția propusă, cu garanțiile negocierii colective, inclusiv prin raportare la art. 43 din Constituția Republicii Moldova, art. 4 din Convenția OIM nr. 98 privind dreptul de organizare și negociere colectivă și art. 6 din Carta socială europeană revizuită, ratificată parțial prin Legea nr. 484/2001, Republica Moldova declarându-se legată inclusiv de prevederile art. 6. Interdicția urmează a fi formulată astfel încât să limiteze acordarea, prin contracte colective, contracte individuale sau acte administrative, a unor drepturi salariale peste plafoanele, în afara condițiilor ori contrar mecanismelor stabilite de Legea nr. 270/2018, fără a exclude posibilitatea negocierii colective în materia salarială, în măsura în care aceasta se realizează în limitele legii.	**Se acceptă.**
	Ministerul Culturii	19.	Ministerul Culturii susține obiectivele generale ale proiectului privind modernizarea sistemului unitar de salarizare, simplificarea mecanismelor de remunerare, consolidarea echității salariale și creșterea competitivității salariilor din sectorul bugetar. Totodată, analiza prevederilor proiectului relevă existența unor soluții legislative care, în forma propusă, necesită revizuire, întrucât pot produce efecte contrare obiectivelor declarate ale reformei. Deși proiectul urmărește majorarea salariilor de bază pentru un număr semnificativ de funcții, acesta propune concomitent diminuarea sau limitarea mai multor mecanisme de stimulare salarială, inclusiv reducerea fondului destinat sporului pentru performanță, diminuarea plafonului premiului anual, reducerea fondului destinat premiilor unice, limitarea	**Nu se acceptă.** În conformitate cu principiile care stau la baza sistemelor unitare de salarizare, toate prevederile aferente drepturilor salariale formează obiectul de reglementare exclusiv a cadrului normativ privind salarizarea angajaților în sectorul bugetar. Totodată, potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			cuantumului suplimentului pentru exercitarea atribuțiilor unei funcții vacante, precum și restrângerea altor instrumente de motivare utilizate în prezent de autoritățile și instituțiile publice. Se apreciază că impactul modificărilor propuse trebuie analizat în mod cumulativ, întrucât sporurile, premiile și celelalte componente salariale variabile contribuie substanțial la formarea venitului lunar al salariaților. În practică, majorarea salariului de bază poate fi diminuată prin reducerea concomitentă a acestor mecanisme salariale. Calculele efectuate de instituțiile din subordine relevă că, pentru anumite funcții artistice, tehnice și auxiliare din domeniul culturii, diminuarea sporurilor și premiilor poate reduce semnificativ efectul majorării salariului de bază asupra venitului total lunar, afectând astfel efectul motivațional urmărit prin reforma salarială. Domeniul culturii continuă să se confrunte cu dificultăți sistemice privind atragerea și menținerea personalului calificat, generate de nivelul redus al remunerării comparativ cu alte sectoare bugetare și, în special, cu sectorul privat. În aceste condiții, diminuarea instrumentelor existente de motivare salarială poate accentua fluctuația personalului, poate afecta ocuparea funcțiilor vacante și poate reduce capacitatea instituțiilor culturale de a asigura continuitatea activităților artistice, muzeale, concertistice, biblioteconomice și de cercetare. Ministerul consideră că mecanismele de stimulare salarială trebuie să rămână suficiente pentru a permite diferențierea remunerării în funcție de performanță, responsabilitate și contribuția individuală la realizarea obiectivelor instituționale. Prin urmare, se consideră necesară revizuirea unor prevederi ale proiectului, astfel încât obiectivele privind echitatea salarială, motivarea personalului și consolidarea capacității instituționale să fie realizate fără diminuarea atractivității funcțiilor din domeniul culturii și fără afectarea mecanismelor care contribuie în prezent la menținerea personalului calificat în sectorul public. La **Art. III**: Se propune a modifica **art. 1 alin. (5)** din proiect cu textul după cum urmează:	prevederile remunerației (cheltuieli de personal). Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. A se revedea proiectul MMPS fiind responsabil de modificarea CM nr. 154 în partea ce ține de Contractele colective din sectorul bugetar. Se va reformula alin. (5) –(6) din art. 1 din proiect.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			„*Contractele colective de muncă pot stabili drepturi salariale suplimentare, finanțate din surse legal disponibile, dacă acestea nu diminuează garanțiile prevăzute de prezenta lege și nu depășesc limitele stabilite prin legea bugetară anuală.”* Această modificare este necesară deoarece varianta expusă de autor limitează acordarea drepturilor salariale exclusiv la cele prevăzute de legi speciale și se instituie nulitatea absolută a clauzelor din contractele colective și individuale de muncă care stabilesc drepturi salariale suplimentare. Ori varianta propusă reduce semnificativ rolul negocierii colective și restrânge autonomia partenerilor sociali în stabilirea unor drepturi salariale finanțate din surse legal disponibile, fără a afecta garanțiile instituite prin lege. Se consideră oportună menținerea posibilității ca, în limitele prevăzute de lege și ale resurselor financiare disponibile, contractele colective de muncă să poată stabili drepturi salariale suplimentare. **Art. 1 alin. (6)** de expus într-o nouă redacție, după cum urmează: *„Actele administrative sau actele cu caracter contractual prin care se acordă personalului din sectorul bugetar drepturi salariale cu încălcarea expresă a legislației și fără temei legal sunt lovite de nulitate absolută, cu excepția drepturilor salariale prevăzute de legi speciale.”* Această clauză este necesară deoarece în art. 1 alin. (4) este reglementat că „Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute de lege”, iar alin. „(6) Actele administrative sau actele cu caracter contractual prin care se acordă personalului din sectorul bugetar drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege sunt lovite de nulitate absolută.” Se reține că formularea propusă este excesiv de restrictivă și poate limita autonomia instituțională, împiedica instituirea unor măsuri de stimulare pentru funcționarii publici, și poate afecta posibilitatea acordării unor stimulente aprobate prin **legi speciale**. Din aceste considerente, se propune completarea normei cu precizarea că nulitatea operează doar în cazul drepturilor salariale acordate cu încălcarea expresă a legislației și fără temei legal, pentru a evita afectarea unor drepturi legal dobândite.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	20.	**Art. III, pct.1** propune modificarea/completarea **art.1** din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, astfel încât personalul din sectorul bugetar să poată beneficia exclusiv de drepturile salariale prevăzute prin lege. Totodată, se prevede că prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă nu pot fi acordate drepturi salariale care nu sunt prevăzute și nu respectă condițiile stabilite prin Legea nr.270/2018. În context, menționăm prevederile art.42 alin.(1) din Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul *funcționarului public potrivit cărora funcționarului public i se acordă ajutoare materiale în vederea soluționării problemelor sociale și de trai*, precum și ale art.1651 din Codul muncii nr.154/2003 care stabilește că, angajatorul poate acorda salariaților ajutor material în modul și condițiile stabilite de contractul colectiv sau al altui act la nivel de unitate. Totodată, art.137 alin.(1) din Codul muncii prevede că, angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăti de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Drept urmare, prin instituirea unor reguli potrivit cărora personalul din sectorul bugetar poate beneficia exclusiv de drepturile salariale expres prevăzute de Legea nr. 270/2018, se restrâng în mod nejustificat drepturile salariaților bugetari, prin excluderea posibilității acordării unor beneficii salariale și sociale recunoscute de Legea nr. 158/2008 și de Codul muncii, inclusiv a ajutoarelor materiale, a premiilor, adaosurilor și altor forme de stimulare a muncii. Astfel, considerăm judicios necesară revizuirea normei de modificare a art. 1 din Legea nr.270/2018 în vederea corelării acesteia cu prevederile Legii nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public și ale Codului muncii.	**Se acceptă parțial.** În conformitate cu principiile care stau la baza sistemelor unitare de salarizare, toate prevederile aferente drepturilor salariale formează obiectul de reglementare exclusiv a cadrului normativ privind salarizarea angajaților în sectorul bugetar. Totodată, potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale (inclusiv ajutor material) pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în prevederile remunerației (cheltuieli de personal). Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. Ajutorul material în condițiile prevederilor actuale nu face parte din remunerație dar este o garanție socială acordată în anumite situații de angajator în limita resurselor disponibile. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Educației și Cercetării	21.	La **art. III pct. 1**, care modifică **art. 1 alin. (4)–(6)**, se propune ca autorul proiectului să țină cont și să prevadă necesitatea consultării și avizării contractului colectiv de muncă la nivel de ramură (educație), prin introducerea unei clauze, pentru evitarea conflictului de norme. **Argumentare:** Prevederile propuse pot afecta acordarea stimulentelor stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură. Totodată, sintagma „nulitate absolută" creează un risc juridic semnificativ pentru drepturile dobândite în baza actelor normative sectoriale în vigoare, motiv pentru care se impune introducerea unei clauze de armonizare cu legislația specială.	**Se acceptă parțial.** A se revedea proiectul MMPS fiind responsabil de modificarea Codului muncii al Republicii Moldova în partea ce ține de Contractele colective din sectorul bugetar. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii."
	Ministerul Sănătății	22.	La **pct.1** din proiect (care vizează modificarea **art.1**): Se propune excluderea **alineatelor (5) și (6)**, datorită faptului că, limitarea posibilităților de stimulare a personalului exclusiv la anumite condiții restrictive nu este pe deplin justificată și poate afecta autonomia managerială a instituțiilor publice care generează venituri și dispun de resurse financiare suficiente. În situația în care instituția înregistrează rezultate financiare favorabile și respectă toate obligațiile salariale și bugetare, instituirea unor limitări excesive privind stimularea personalului nu răspunde principiului utilizării eficiente a resurselor și nici obiectivului de motivare a salariaților. Totodată, asemenea restricții diminuează rolul dialogului social și al negocierilor dintre angajator și reprezentanții salariaților, consacrat de legislația muncii și de standardele Organizației Internaționale a Muncii.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii."
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	23.	**Art. III pct. 1** din proiect propune modificarea **art. 1** din Legea nr. 270/2018, în sensul stabilirii faptului că personalul din sectorul bugetar poate beneficia exclusiv de drepturile salariale prevăzute de această lege, iar prin contractele colective sau individuale de muncă nu pot fi acordate alte drepturi salariale decât cele reglementate de aceasta. În acest context, menționăm că art. 42 alin. (1) din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public prevede posibilitatea acordării	**Se acceptă parțial.** În conformitate cu principiile care stau la baza sistemelor unitare de salarizare, toate prevederile aferente drepturilor salariale formează obiectul de reglementare exclusiv a cadrului normativ privind salarizarea angajaților în sectorul bugetar.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			ajutorului material funcționarilor publici pentru soluționarea problemelor sociale și de trai. Totodată, art. 137 alin. (1) și art. 165[1] din Codul muncii permit acordarea ajutoarelor materiale, premiilor, sporurilor, adaosurilor și altor plăți de stimulare în condițiile stabilite prin contractele colective de muncă sau prin actele interne ale angajatorului. În consecință, limitarea drepturilor salariale exclusiv la cele prevăzute de Legea nr. 270/2018 poate conduce la restrângerea unor drepturi salariale și sociale recunoscute prin alte acte normative. Prin urmare, considerăm oportună revizuirea normei propuse, în vederea asigurării concordanței acesteia cu prevederile Legii nr. 158/2008 și ale Codului muncii.	Totodată, potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale (inclusiv ajutor material) pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în prevederile remunerației (cheltuieli de personal). Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. Ajutorul material în condițiile prevederilor actuale nu face parte din remunerație dar este o garanție socială acordată în anumite situații de angajator în limita resurselor disponibile. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.”
	Ministerul Mediului	24.	Cu privire la remunerarea angajaților Inspectoratului pentru Protecția Mediului constituie o garanție care contribuie la asigurarea exercitării controlului de stat asupra respectării legilor și altor acte normative în problemele protecției mediului și folosirii resurselor naturale. Nivelul și mecanismul de remunerare influențează în mod direct capacitatea instituției de a atrage, menține și motiva profesioniști calificați, capabili să răspundă exigenților specifice domeniului dat.	**Se acceptă parțial.** În conformitate cu principiile care stau la baza sistemelor unitare de salarizare, toate prevederile aferente drepturilor salariale formează obiectul de reglementare exclusiv a cadrului normativ privind salarizarea angajaților în sectorul bugetar. Totodată, potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale (inclusiv

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Proiectul de lege la Art. 3 pct.1 propune completarea **art.1 alin.(4)** potrivit căruia personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege. Totodată, **art.1 alin.(5)** din proiect, prevede că prin contractele de muncă sau prin contractele individuale de muncă nu pot fi acordate drepturi salariale care nu respectă condițiile stabilite prin Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare și drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin legea prenotată, iar art.42 alin.(1) din Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public și art.165[1] din Codul Muncii stabilește că, angajatorul poate acorda salariaților, în baza cererii motivate, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale și de trai, în condițiile legii, care se achită din contul economiilor mijloacelor alocate pentru anul respectiv. De asemenea, art.137 alin.(1) din Codul Muncii prevede că, angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri şi sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite şi prin contractul colectiv de muncă. Astfel, prin instituirea unor reguli potrivit cărora personalul din sectorul bugetar poate beneficia exclusiv de drepturile salariale expres prevăzute de Legea nr. 270/2018, se restrâng în mod nejustificat drepturile salariaților bugetari, prin excluderea posibilității acordării unor beneficii salariale și sociale recunoscute de Legea nr. 158/2008 și de Codul Muncii, inclusiv a ajutoarelor materiale, a premiilor, adaosurilor și altor forme de stimulare a muncii. În acest context, condiționarea temeiurilor legale de acordare de drepturi salariale prevăzute de alte legi, va avea ca efect reducerea mecanismelor de motivare a salariaților și va determina limitarea drepturilor salariale, va afecta stabilitatea instituțională, integritatea/loialitatea funcționarilor și capacitatea IPM de a atrage și de a menține în funcție personalul calificat. Respectiv, considerăm necesar revizuirea normei **art.1 alin.(4) şi alin.(5)** din proiect, în vederea corelării acestora cu dispozițiile Legii nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public și ale Codului muncii, astfel încât să fie exclusă orice interpretare care ar putea conduce la restrângerea drepturilor salariale și sociale deja consacrate de legislația	ajutor material) pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în prevederile remunerației (cheltuieli de personal). Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. Ajutorul material în condițiile prevederilor actuale nu face parte din remunerație dar este o garanție socială acordată în anumite situații de angajator în limita resurselor disponibile. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			în vigoare sau la diminuarea/restricționarea posibilității acordării măsurilor de stimulare prevăzute de alte legi.	
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	25.	La **pct. 1, alin. (3)-(6)**, Ministerul Muncii și Protecției Sociale nu susține prevederile în redacția propusă. Ca urmare a solicitării oficiale formulate de Minister, Organizația Internațională a Muncii a transmis, la 15 iulie 2026, opinia sa tehnică privind compatibilitatea acestor prevederi cu Convențiile OIM nr. 98, nr. 151 și nr. 154, ratificate de Republica Moldova. OIM a precizat că organizațiile lucrătorilor din sectorul public, inclusiv cele care reprezintă funcționarii implicați în administrarea statului, trebuie să beneficieze de posibilitatea efectivă de a negocia colectiv inclusiv aspecte ce țin de salarizare. Potrivit OIM, particularitățile sectorului public permit stabilirea prin lege a unor parametri, plafoane sau limite bugetare pentru negocierea drepturilor salariale, precum și participarea autorităților financiare la procesul de negociere. Aceste mecanisme sunt însă compatibile cu standardele internaționale numai dacă organizațiilor lucrătorilor le rămâne un rol real și semnificativ în negocierea colectivă a aspectelor salariale. OIM menționează expres că prevederile legislative care exclud complet salarizarea din sfera negocierii colective nu sunt compatibile cu cerințele Convențiilor menționate. În acest sens, OIM constată că art. 1 din Legea nr. 270/2018, în redacția propusă, generează probleme de compatibilitate cu Convențiile nr. 98, nr. 151 și nr. 154. Caracterul exclusiv al reglementării prin lege, interdicția stabilirii prin contractele colective a unor drepturi salariale neprevăzute de aceasta și sancțiunea nulității absolute elimină orice rol semnificativ al negocierii colective în domeniul salarizării. Posibilitatea negocierii altor condiții de muncă nu compensează excluderea salarizării, întrucât remunerația constituie ea însăși un obiect esențial al negocierii colective. În consecință, se solicită renunțarea la redacția propusă a alin. (3) și excluderea alin. (4)–(6). Orice soluție legislativă substitutivă urmează să fie elaborată în consultare cu partenerii sociali și trebuie să permită negocierea colectivă efectivă a aspectelor salariale în limitele parametrilor și resurselor bugetare stabilite prin lege. Disciplina bugetară poate limita cadrul negocierii, dar nu poate elimina negocierea însăși.	**Se acceptă parțial.** A se revedea proiectul MMPS fiind responsabil de modificarea CM nr. 154 în partea ce ține de Contractele colective din sectorul bugetar. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	26.	La pct. 1 referitor la modificarea și completarea **art. 1 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar** Se impune a fi subliniat faptul că modificările propuse contravin principiilor și normelor parteneriatului social consacrate de legislația națională, care sunt fundamentate pe standardele internaționale în materie de dialogul social și negociere colectivă asumate de Republica Moldova (convențiile Organizației Internaționale a Muncii nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective, nr. 154 privind promovarea negocierilor colective, nr. 151 privind protecția dreptului de organizare și procedurile de determinare a condițiilor de ocupare în funcția publică / Carta socială europeană revizuită / Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale / alte instrumente internaționale relevante în materie). Astfel, potrivit prevederilor Codului muncii nr. 154/2003: - nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative (a se vedea art. 11); - în contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective (a se vedea art. 31 alin. (3). Prin urmare, atât convențiile colective și contractele colective de muncă, cât și contractele individuale de muncă, pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de legislația în vigoare, inclusiv în domeniul remunerării muncii (conform art. 31 alin. (2) lit. a)-c), art. 35 alin. (2) lit. a) și art. 49 alin. (1) lit. i) din Codul muncii). În acest context, instituirea unei interdicții absolute privind negocierea și acordarea unor drepturi salariale suplimentare prin convenții colective și contracte colective de muncă sau prin contracte individuale de muncă reprezintă o limitare semnificativă a autonomiei partenerilor sociali și a funcției negocierii colective, consacrate de legislația națională și de standardele internaționale aplicabile.	**Se acceptă parțial.** În conformitate cu principiile care stau la baza sistemelor unitare de salarizare, toate prevederile aferente drepturilor salariale formează obiectul de reglementare exclusiv a cadrului normativ privind salarizarea angajaților în sectorul bugetar. Totodată, potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în prevederile remunerației (cheltuieli de personal). Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			De asemenea, considerăm necesar să menționăm că finalitatea urmărită de autori este deja asigurată de cadrul normativ existent, inclusiv prin: 1) prevederile art. 17 din Codul muncii, potrivit cărora, printre principiile de bază ale parteneriatului social se regăsesc legalitatea, respectarea de către părți a normelor legislației în vigoare și evaluarea posibilităților reale de îndeplinire a angajamentelor asumate de părți; 2) prevederile art. 31 alin. (3) din Codul muncii, potrivit cărora, în contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective; 3) prevederile art. 37 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora, negocierea, încheierea și modificarea clauzelor convenției colective la nivelul respectiv, clauze care prevăd alocarea unor mijloace bugetare, se efectuează, de regulă, de către părți înainte de elaborarea proiectului bugetului respectiv pentru anul financiar corespunzător termenului de acțiune a convenției. Modificările propuse trebuie analizate și prin prisma obligațiilor internaționale asumate de Republica Moldova. Astfel, art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE (ratificat prin Legea nr. 112/2014), prevede că, părțile recunosc că este inoportună încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelurilor de protecție prevăzute în legislația națională în materie de mediu sau de muncă. Or, în lipsa unei justificări obiective și a unei evaluări de impact care să demonstreze caracterul necesar și proporțional al intervenției legislative, restrângerea posibilităților de negociere colectivă și limitarea dreptului partenerilor sociali de a conveni asupra unor drepturi salariale suplimentare pot fi interpretate ca o diminuare a nivelului existent de protecție în domeniul muncii. În aceste condiții, modificările analizate ridică serioase semne de întrebare sub aspectul compatibilității sale cu angajamentele asumate de Republica Moldova în cadrul procesului de integrare europeană. În consecință, modificările propuse la art. 1 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar sunt susceptibile să afecteze funcționarea mecanismelor de dialog social și negociere colectivă, dezvoltate în conformitate cu standardele internaționale asumate de	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Republica Moldova, să genereze rezerve din partea organismelor internaționale de monitorizare a respectării standardelor în domeniul muncii și al dialogului social și să afecteze imaginea Republicii Moldova pe plan internațional. Prin urmare, se consideră necesară excluderea prevederilor respective din proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar). În încheiere, reiterăm că ignorarea obiecțiilor formulate de sindicate va determina Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova să sesizeze organismele internaționale competente (Organizația Internațională a Muncii, Confederația Internațională a Sindicatelor, Confederația Europeană a Sindicatelor, Secretariatul Cartei sociale europene revizuite etc.) cu privire la încălcarea de către autoritățile Republicii Moldova a standardelor internaționale în domeniul muncii și al dialogului social.	
	CALM	27.	La **art. 1 alin. (3) și (4) din Legea nr. 270/2018**, autorii insistă pe faptul, că „Modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de Legea nr. 270/2018” și că „Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute de Legea nr. 270/2018”. Vom accentua, că Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nu este unicul act normativ care se aplică la stabilirea salariilor și acordarea garanțiilor sociale angajaților, inclusiv din primării. Sunt și alte prevederi ale legislației care reglementează dreptul la o remunerare echitabilă, garanții și compensații și care sunt aplicabile dat fiind faptul, că normele legale nu se aplică izolat, ci formează un ansamblu coerent al sistemului de drept dintr-o țară, iar 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 funcție de demnitate publică, funcționarii publici și salariați care au un statut diferit, ceea ce presupune un mod deosebit de ocupare a funcției, precum și 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. Din momentul transferării competenței în privința elaborării politicilor salariale de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale către Ministerul	**Nu se acceptă.** În conformitate cu principiile care stau la baza sistemelor unitare de salarizare, toate prevederile aferente drepturilor salariale formează obiectul de reglementare exclusiv a cadrului normativ privind salarizarea angajaților în sectorul bugetar. Totodată, potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale (inclusiv ajutor material) pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în prevederile remunerației (cheltuieli de personal). Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. Ajutorul material în condițiile prevederilor actuale nu face parte din remunerație dar este o garanție socială acordată în anumite

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Finanțelor (în anul 2018), rigiditatea, incertitudinea și inechitatea în domeniul salarizării dintre diferite categorii de angajați s-a accentuat, iar scopul de protejare, motivare și păstrare a angajaților a fost înlocuit cu scopul de reducere a cheltuielilor bugetare. Noile modificări ale Legii nr. 270/2018, continuă tendința de utilizare a acestei legi pe de o parte drept un instrument de centralizare, control și limitare a drepturilor salariale, în speță a angajaților din primării, iar pe de altă parte de favorizare a unor categorii de angajați. Mai mult ca atât, sistematic este ignorat faptul că autorităților publice locale beneficiază de autonomie locală, trebuie să beneficieze de descentralizare administrativă și financiară, nu sunt subordonate autorităților publice centrale, respectiv valorile și elementele sistemului de salarizare, chiar și unitar (ceea ce nu presupune nerespectarea legislației speciale aplicabile APL), trebuie să reprezinte pentru autoritățile publice locale standarde minime garantate de stat, respectiv autoritățile publice locale trebuie să dispună de dreptul și de instrumente pentru a stabili cuantumuri majorate ale salariilor de bază, precum și să stabilească alte valori majorate ale sporurilor, suplimentelor, premiilor etc. din contul și în limitele veniturilor proprii. Vom remarca, că Legea nr. 270/2018 conține norme, care fac trimitere la Codul Muncii nr. 154/2003 (ceea ce este corect, doar că selectiv), în contradicție cu prevederile art. 1 alin. (3) și (4) din Legea nr. 270/2018, care prescriu o aplicare restrictivă și neîntemeiată legal a acestor norme. Legislația aplicabilă în contextul celor expuse *supra*: Art.6 alin. (2) din Carta Europeană a Autonomiei Locale (1985), ratificată de Republica Moldova în anul 1997, 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. Potrivit art.109 din Constituția Republicii Moldova, administrația publică în unitățile administrativ-teritoriale se întemeiază pe principiile autonomiei locale, ale descentralizării serviciilor publice, ale eligibilității autorităților administrației publice locale și ale consultării cetățenilor în problemele locale de interes deosebit.	situații de angajator în limita resurselor disponibile.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Legea nr.436/2006 privind administrația publică locală, stabilește în art.3 alin. (2), că autoritățile administrației publice locale beneficiază de autonomie decizională, organizațională, gestionară și financiară, au dreptul la inițiativă în tot ceea ce privește administrarea treburilor publice locale, exercitându-și, în condițiile legii, autoritatea în limitele teritoriului administrat. În conformitate cu art.6 alin. (2) și (3) din Legea nr.436/2006 privind administrația publică locală, raporturile dintre autoritățile publice centrale și cele locale au la bază principiile autonomiei, legalității, transparenței și colaborării în rezolvarea problemelor comune; între autoritățile centrale și cele locale, între autoritățile publice de nivelul întâi și cele de nivelul al doilea nu există raporturi de subordonare, cu excepția cazurilor prevăzute de lege. În contextul celor expuse: prevederile din **art. 1 alin. (3) și (4) din Legea nr. 270/2018 vor fi reformulate**, astfel ca să fie eliminate contradicțiile cu alte legi din cadrul legal aferent, în special normele juridice speciale care se referă la APL I; **art. 1 din Legea nr. 270/2018** va fi completat cu un alineat nou cu următoarea formulă: „Valorile și elementele sistemului de salarizare, conform prevederilor prezentei legi, reprezintă pentru autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi standarde minime garantate de stat. Autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi au dreptul să stabilească, în condițiile prezentei legi, cuantumuri majorate ale sporurilor, suplimentelor, premiilor și altor plăți suplimentare la salariul de bază din contul și în limitele veniturilor proprii. Mărimile componentelor menționate sunt stabilite de autoritatea administrației publice locale executivă, în baza unui Regulament aprobat de autoritatea administrației publice locale deliberativă.”	
	CALM	28.	La **art. 1 alin. (5) și (6) din Legea nr. 270/2018**, autorii vin cu o „inovație” și încălcare gravă a prevederilor art. 43 alin. (4) din Constituție, care stabilește, că dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate. Pe lângă interzicerea „acordării drepturilor salariale care nu respectă condițiile stabilite prin Legea nr. 270/2018 sau drepturilor salariale care nu sunt prevăzute prin Legea nr. 270/2018”, autorii se poziționează deasupra	**Se acceptă parțial.** Potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în prevederile remunerației (cheltuieli de personal).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Constituției, încalcă prevederile Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii ratificate de către Republica Moldova, a Codului muncii și altor legi, încercând să legifereze „nulitatea absolută" a „Actelor administrative sau actelor cu caracter contractual prin care se acordă personalului din sectorul bugetar drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin Legea nr. 270/2018". Se creează impresia, că Republica Moldova nu este un stat candidat să adere la Uniunea Europeană, dar o dictatură mascată sub fațeta unui stat de drept, unde sclavul aparent liber, este remunerat după cât consideră reprezentanții Ministerului Finanțelor împreună cu unii experți așa zișii „internaționali" că valorează, în dependență de apartenența la unele grupuri privilegiate apropiate sau necesare Guvernării. Drepturile sociale, câștigate cu atâta efort pe parcursul anilor, valorizate în țările Uniunii Europene și în alte state democratice, sunt călcate în picioare în scopul nobil de a ține captivi într-un sistem haotic, disproporțional și discriminator angajații din sistemul bugetar, care zilnic pun umărul la dezvoltarea țării. Au fost risipite timp și resurse financiare considerabile pentru a elabora modificări legale, care încalcă și anulează prevederi legale, ce corespund standardelor internaționale și angajamentelor internaționale asumate de Republica Moldova. Legislația aplicabilă în contextul celor expuse *supra*: Codul muncii nr.154/2003 Art. 2 din Codul muncii prevede: (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și **alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă**. (2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative. Potrivit art. 16 alin. (3) din Codul muncii, **autoritățile publice sunt parte a parteneriatului social în cazurile când ele evoluează în calitate de angajatori** sau de reprezentanți ai acestora împuterniciți prin lege sau de către angajatori. Potrivit art. 31 alin. (3) din Codul muncii, în contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai	Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii."

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective. Art. 137 din Codul muncii prevede: (1) Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăti de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă. (2) Modul și condițiile de aplicare a plăților de stimulare și de compensare în unitățile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege și prin alte acte normative. Potrivit art. 160 din Codul muncii, angajatorul este în drept să majoreze sporurile, adaosurile și recompensele prevăzute la art. 138 (Recompensa în baza rezultatelor activității anuale), art. 156 (Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți), art. 157 (Retribuirea muncii suplimentare), art. 158 (Compensația pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare) în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislația în vigoare, precum și să stabilească alte plăti cu caracter de stimulare și 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 întreținerea unității finanțate din buget. **Legea salarizării nr.847/2002** Potrivit art. 7 din Legea salarizării nr. 847/2002, organizarea salarizării se efectuează în baza: a) legilor și hotărârilor Parlamentului, decretelor Președintelui Republicii Moldova, hotărârilor și dispozițiilor Guvernului, precum și altor acte normative privind salarizarea; b) convenției colective la nivel național; c) convenției 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, subiecți ai organizării salarizării sunt: a) autoritățile administrației publice centrale și locale și reprezentanții lor; b) angajatorii, patronatele; c) sindicatele, asociațiile sindicale sau organele lor reprezentative; d) salariații. Art. 16 din Legea salarizării nr. 847/2002 prevede: (1) Normele specifice de salarizare (...), precum și alte norme, garanții și compensații pentru	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			salariați se stabilesc de Codul muncii și de alte acte normative. (2) Normele specifice și garanțiile de salarizare, prevăzute la alin. (1) al prezentului articol și în Codul muncii, reprezintă garanții minime stabilite de stat. **Mărimile concrete ale normelor și garanțiilor prevăzute la prezentul articol vor fi stabilite prin negocieri și legalizate în contractele colective de muncă**. Potrivit art. 28 alin. (1) din Legea salarizării nr. 847/2002, subiecții organizării salarizării nu au dreptul să adopte în mod unilateral hotărâri în probleme de salarizare, care înrăutățesc condițiile stabilite de legislație și de contractele colective de muncă. **Alte legi:** Potrivit art. 1 alin. (2) din Legea nr.768/2000 privind statutul alesului local, unele chestiuni ce țin de statutul și exercitarea mandatului alesului local sunt reglementate de Legea privind administrația publică locală, **precum și de alte acte normative**. Potrivit art. 76 din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile **legislației muncii**, cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu sunt reglementate de legislația specială. Potrivit art. 14 din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică prevede, că salarizarea persoanelor cu funcții de demnitate publică se efectuează în modul, în condițiile și în mărimile prevăzute de **Legea salarizării nr. 847/2002** și legislația privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar. Potrivit art. 24 din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile **legislației muncii**, cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legilor ce reglementează activitatea persoanei cu funcție de demnitate publică. În contextul celor expuse: vor fi excluse ca fiind neconstituționale prevederile din art. 1 alin. (5) și (6) din Legea nr. 270/2018: „Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă nu pot fi acordate drepturi salariale care nu respectă condițiile stabilite prin prezenta lege sau drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			lege.” și „Actele administrative sau actele cu caracter contractual prin care se acordă personalului din sectorul bugetar drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege sunt lovite de nulitate absolută.” Prevederile **alin. (5) și (6) din art. 1** vor fi excluse ca fiind neconstituționale.	
	Consiliul Concurenței	29.	Obiectivul principal al proiectului este reformarea sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, prin transformarea acestuia într-un sistem echitabil, transparent, competitiv, motivant și sustenabil din punct de vedere bugetar. Astfel, se atestă că Nota de fundamentare nu conține o analiză distinctă a impactului reformei asupra autorităților autonome având în vedere complexitatea, specificul funcțiilor și responsabilităților personalului, care se confruntă cu finanțare insuficientă și lipsă de personal, cum ar fi Consiliul Concurenței, care are deficit acut de personal, gradul de ocupare a funcțiilor vacante al fluctuației resurselor umane care în prezent este în continuă scădere dintr-un număr de 120 de unități dintre care sunt suplinite doar 69 de unități real încadrate (cca 57,5%). Evaluarea soluțiilor legislative propuse în proiect nu poate fi realizată exclusiv prin prisma considerentului de ordin bugetar sau a obiectivului de uniformizare a sistemului de salarizare în sectorul public, ci necesită a fi raportată și la standardele europene impuse de Directiva UE 2019/1 aplicabile organizării și funcționării autorității de concurență și de Raportul de extindere 2023 (Commission Staff Working Document – Republic of Moldova 2023 Report)1, Raportul de extindere 2024 (Commission Staff Working Document – Republic of Moldova 2024 Report)2, Raportul de extindere 2025 (Commission Staff Working Document – Republic of Moldova 2025 Report). Remunerarea angajaților autorității de concurență constituie o garanție care contribuie la asigurarea independenței funcționale, integrității și stabilității Consiliului Concurenței. Nivelul și mecanismul de remunerare influențează în mod direct capacitatea instituției de a atrage, menține și motiva profesioniști calificați, capabili să răspundă exigenților specifice domeniului dat.	**Nu se acceptă.** În conformitate cu principiile care stau la baza sistemelor unitare de salarizare, toate prevederile aferente drepturilor salariale formează obiectul de reglementare exclusiv a cadrului normativ privind salarizarea angajaților în sectorul bugetar. Totodată, potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în prevederile remunerației (cheltuieli de personal). Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. Adițional, se menționează că potrivit proiectului propus inspectorii de concurență din cadrul Consiliului Concurenței beneficiază în mediu de creșteri salariale de peste 50% luând în considerare volumul și complexitatea sarcinilor în contextul procesului de aderare la UE.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			1. Proiectul la **Art.III pct.1** propune completarea **art.1 alin.(4)** potrivit căruia **personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege**. Totodată, **art.1 alin.(5)** din proiect, prevede că prin contractele de muncă sau prin contractele individuale de muncă nu pot fi acordate drepturi salariale care nu respectă condițiile stabilite prin Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare și drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin legea prenotată. Pe când art.42 alin.(1) din Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public și art.1651 din Codul muncii stabilește că, angajatorul poate acorda salariaților, în baza cererii motivate, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale și de trai, în condițiile legii, care se achită din contul economiilor mijloacelor alocate pentru anul respectiv. De asemenea, art.137 alin.(1) din Codul muncii prevede că, angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă. Astfel, prin instituirea unor reguli potrivit cărora personalul din sectorul bugetar poate beneficia exclusiv de drepturile salariale expres prevăzute de Legea nr. 270/2018, se restrâng în mod nejustificat drepturile salariaților bugetari, prin excluderea posibilității acordării unor beneficii salariale și sociale recunoscute de Legea nr. 158/2008 și de Codul muncii, inclusiv a ajutoarelor materiale, a premiilor, adaosurilor și altor forme de stimulare a muncii. Prin urmare, anularea temeiurilor legale de acordare de drepturi salariale prevăzute de alte legi, va avea ca efect reducerea instrumentelor de motivare a salariaților din sectorul bugetar și va determina limitarea drepturilor salariale, va afecta stabilitatea instituțională, loialitatea funcționarilor și capacitatea autorității de concurență de a atrage și de a menține în funcție personalul calificat. Respectiv, considerăm judicios necesar revizuirea normei **art.1 alin.(4) și alin.(5)** din proiect în vederea corelării acestora cu dispozițiile Legii nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public și ale	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Codului muncii, astfel încât să fie exclusă orice interpretare care ar putea conduce la restrângerea drepturilor salariale și sociale deja consacrate de legislația în vigoare sau la limitarea posibilității acordării măsurilor de stimulare prevăzute de alte legi.	
	Comitetul executiv al Găgăuziei	30.	Отдельного внимания заслуживают также предлагаемые изменения в **статью 1** Закона Республики Молдова №270/2018, согласно которым данную статью предлагается дополнить **частями (4)-(6)** следующего содержания: «**(4)** Персонал бюджетной сферы может пользоваться только теми правами на заработную плату, которые предусмотрены настоящим законом. **(5)** Коллективными трудовыми договорами или индивидуальными трудовыми договорами не могут предоставляться выплаты и иные права в сфере оплаты груда, не соответствующие условиям, установленным настоящим законом, либо не предусмотренные настоящим законом. **(6)** Административные акты или акты договорного характера, которыми работникам бюджетной сферы предоставляются выплаты и иные права в сфере оплаты труда, не предусмотренные настоящим законом, являются абсолютно недействительными.» Исполнительный Комитет Гагаузии считает необходимым обратить внимание автора проекта на то обстоятельство, что предлагаемые положения требуют дополнительного правового анализа на предмет их согласованности с действующей системой регулирования оплаты труда в Республике Молдова. Так, частью (1) статьи 1 Закона Республики Молдова №270/2018 года предусматривает, что настоящий закон регулирует установление единой системы оплаты труда в бюджетной сфере и является общей основой, которая включает принципы, правила и процедуры установления заработной платы в соотношении с иерархией должностей в бюджетной сфере. Согласно статье 4 Трудового кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28.03.2003 года, трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются Конституцией Республики Молдова, настоящим кодексом, другими законами,	**Se acceptă parțial.** Potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în prevederile remunerației (cheltuieli de personal). Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права: a) постановлениями Парламента; b) указами Президента Республики Молдова; c) постановлениями и распоряжениями Правительства; d) актами о труде, изданными Министерством труда и социальной защиты, другими центральными отраслевыми органами публичного управления в пределах, делегированных им Правительством полномочий; e) актами органов местного публичного управления; f) нормативными актами на уровне предприятия; g) коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями; а также h) международными договорами, соглашениями, конвенциями и иными международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова. В соответствии со статьей 7 Закона Республики Молдова «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002 года, организация оплаты труда осуществляется на основании: a) законов и постановлений Парламента, указов Президента Республики Молдова, постановлений и распоряжений Правительства, а также других нормативных актов в области оплаты труда; b) коллективного соглашения на национальном уровне; c) коллективного соглашения на отраслевом уровне; e) коллективного договора на уровне предприятия; f) индивидуального трудового договора. Таким образом, действующее законодательство Республики Молдова рассматривает коллективные и/или индивидуальные трудовые договора как законный механизм регулирования оплаты труда, который дополняет законодательное регулирование и позволяет учитывать особенности отдельных отраслей, учреждений и категорий работников. В этой связи, предлагаемые проектом к дополнению **части (4)-(6) статьи 1** Закона Республики Молдова №270/2018 фактически исключают возможность установления каких-либо дополнительных гарантий, компенсаций, стимулирующих выплат или иных прав в	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			области оплаты труда работников бюджетной сферы посредством коллективных соглашений, коллективных трудовых договоров, индивидуальных трудовых договоров и административных актов, даже в случаях, когда такие гарантии предоставляются за счет предусмотренных законом финансовых источников и не противоречат общим принципам оплаты труда. Особую обеспокоенность вызывает положение о признании абсолютно недействительными любых административных или договорных актов, предусматривающих выплаты и иные права, незакрепленные непосредственно в Законе Республики Молдова № 270/2018. Такая формулировка может быть истолкована расширительно и привести к ограничению действия механизмов социального партнерства, коллективных переговоров и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, являющихся общепризнанными принципами трудового права. С учетом изложенного, считаем целесообразным и необходимым дополнительно проанализировать необходимость и правовые последствия предлагаемых проектом к дополнению **частями (4)-(6) статьи 1** Закона № 270/2018.	
	Comisia Electorală Centrală	31.	Cu referire la **pct. 1**, care vizează modificarea **art. I** („Obiectul si scopul legii"), considerăm că soluția propusă este formulată într-o manieră excesiv de generală și nu acoperă toate situațiile de remunerare a personalului din sectorul bugetar. Astfel, **alin. (3)** prevede că *„Modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar (în exclusivitate de prezenta lege"*, iar noul *alin. (4)* stabilește că *„Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege".* În aceeași ordine de idei, **alin. (5) (6)** interzic acordarea, prin contracte individuale sau colective de muncă ori prin acte administrative, a unor drepturi salariale neprevăzute de Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (în continuare - Legea nr. 270/2018), sancționând asemenea acte de nulitate absolută. De asemenea. semnalăm că proiectul utilizează în mod constant noțiunea de *„drepturi salariale"*, inclusiv în cuprinsul art. I alin. (4)-(6), fără a-i conferi un conținut normativ expres. Deși noua redacție a art. 4 din Legea	**Se acceptă parțial.** Potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în prevederile remunerației (cheltuieli de personal). Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			nr. 270/2018 (art. III pct. 2 din proiect, la sbp. 15)) face referire la *„alte drepturi salariale”*, distincte de salariul de bază, sporuri premii, iar art. 10 (art. III pct. 9 din proiect) enumeră în mod exhaustiv categoriile acestora, proiectul nu clarifică sfera de cuprindere a noțiunii. Or, reglementarea propusă nu identifică alte componente salariale în afara celor prevăzute limitativ. Analiza coroborată a dispozițiilor art. I relevă că proiectul nu reglementează situația unor drepturi bănești instituite prin legi speciale pentru unele categorii de personal din cadrul entităților publice, inclusiv din cadrul Comisiei. În acest sens, art. 24 alin. (1), art. 29 alin. (3) si art. 33 alin. (7) din Codul electoral nr. 325/2022 prevăd că, în perioada electorală, membrilor Comisiei și salariaților permanenți ai aparatului acesteia, precum și salariaților permanenți ai Centrului de instruire continuă în domeniul electoral li se acordă indemnizații lunare în cuantum egal cu un salariu de bază (funcție) la alegerile parlamentare, prezidențiale, locale generale si referendumul republican, respectiv în mărime de 35% din salariul mediu la alegerile locale noi referendumurile locale. Suplimentar, Codul electoral nr. 325/2022 reglementează un regim distinct de remunerare și de garanții aplicabil funcționarilor electorali în perioada electorală. Astfel, conform art. 45 alin. (5) din cod, persoanele degrevate din instituțiile bugetare sau din alte unități decât cele bugetare, precum și cele convocate pentru exercitarea atribuțiilor electorale beneficiază de o indemnizație calculată în baza salariului mediu lunar pe economie pentru anul precedent, prognozat aprobat de Guvern, aceasta fiind achitată din mijloacele financiare alocate pentru alegeri. Totodată, conform alin. (6) al aceluiași articol, membrilor organelor electorale si funcționarilor aparatului consiliului electoral de circumscripție degrevați din instituțiile bugetare li se menține salariul la locul de muncă permanent. De asemenea, art. 45 alin. (8) din Codul electoral nr. 325/2022 stabilește că membrii organelor electorale care nu sunt degrevați sau convocați, precum și funcționarii aparatelor birourilor electorale beneficiază, pentru activitatea desfășurată în perioada electorală, de o indemnizație în cuantum de 20% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent,	„(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			prognozat si aprobat de Guvern, achitată, de asemenea, din mijloacele financiare alocate pentru alegeri. Totodată, reglementările cuprinse la **art. III pct. I** din proiectul de lege nu sunt corelate cu regimul juridic aplicabil personalului angajat de Comisie în perioada electorală prin contract individual de muncă. Astfel, potrivit art. 29 alin. (5) din Codul electoral nr. 325/2022, în perioada electorală, indiferent de tipul scrutinului, Comisia poate angaja, după caz, personal în cadrul aparatului său, prin contract individual de muncă, degrevând persoanele respective de atribuțiile de la locul de muncă permanent. Conform alin. (6) al aceluiași articol, remunerarea acestui personal se efectuează în condițiile stabilite de hotărârea Guvernului privind aprobarea cuantumului salariului mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul în curs. În mod similar, art. 37 alin. (2) lit. e) din Codul electoral nr. 325/2022 prevede că, în perioada electorală, consiliul electoral de circumscripție încheie, în numele consiliului, contracte aferente organizării desfășurării activității în circumscripție, precum și contracte individuale de muncă și contracte de prestări servicii pentru perioada îndeplinirii unor activități. Excluderea acestor raporturi juridice din sfera de reglementare a proiectului de lege riscă să afecteze capacitatea operațională a organelor întregului proces electoral. În aceste condiții, interdicția instituită prin **art. 1 alin. (5)** privind acordarea, prin contracte individuale de muncă, a unor drepturi salariale care nu sunt prevăzute de Legea nr. 270/2018, coroborată cu sancțiunea nulității absolute prevăzută **la alin. (6)**, pune sub semnul incertitudinii temeiul juridic al remunerării acestei categorii de personal. Însumând argumentele invocate, Comisia subliniază că necesitatea acordării indemnizațiilor prevăzute de Codul electoral nr. 325/2022, precum și a contractării personalului suplimentar în perioada electorală derivă din volumul semnificativ de activități în perioada electorală, complexitatea acestora și caracterul imperativ al termenelor legale. În această logică, sistemul de remunerare trebuie să asigure acoperirea integrală a tuturor categoriilor de plăti stabilite de lege, raportat la intensificarea substanțială a activității în perioada electorală.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Aceste considerente sunt în concordanță și cu recomandările formulate de Comisia Europeană în „Raportul privind Pachetul de Extindere 2025", în care se subliniază necesitatea asigurării resurselor adecvate pentru funcționarea efectivă a autorității electorale. In acest sens, raportul relevă că *„Moldova ar trebui (...) să continue alinierea legislației electorale și a proceselor electorale la standardele europene și internaționale, și să implementeze toate recomandările neabordate ale Comisiei de la Veneția si ale OSCE/ODIHR. Comisia (...) ar trebui să dispună de resursele necesare pentru a asigura funcționarea instituțională potrivită, în special în ceea ce tine de monitorizarea campaniilor online"*. Prin urmare, asigurarea unui cadru normativ care să permită remunerarea corespunzătoare a personalului implicat în organizarea și desfășurarea procesului electoral reprezintă o condiție indispensabilă inclusiv pentru îndeplinirea standardelor europene în materie. Totodată, munca desfășurată în cadrul procesului electoral are un caracter de utilitate publică majoră, fiind esențială pentru garantarea funcționării instituțiilor statului. În consecință, reglementarea remunerării trebuie să reflecte în mod adecvat atât responsabilitatea sporită, cât si efortul efectiv depus de întreg personalul implicat. Suplimentar, se impune precizarea că *indemnizațiile antereferite nu constituie parte componentă a salariului lunar*, în sensul definit de proiectul de lege. Acestea constituie drepturi bănești distincte, reglementate prin norme speciale, aplicabile în contextul organizării și desfășurării alegerilor. În măsura în care, totuși, s-ar admite contrariul, in scopul asigurării unei reglementări coerente si corelate cu cadrul normativ aplicabil, propunem completarea **art. 1 alin. (3)** cu textul *„și, după caz, de legea specială ce reglementează domeniul de activitate al unității bugetare"*, pentru a evita excluderea drepturilor bănești stabilite prin acte normative speciale. Totodată, în vederea înlăturării neclarităților privind sfera noțiunii de *„drepturi salariale"*, considerăm necesară excluderea **alin. (4)-(6)**. Menținerea acestora în forma propusă este de natură să genereze interpretări restrictive și incertitudini în aplicare, inclusiv în ceea ce privește regimul remunerării personalului angajat de Comisie în perioada electorală.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Consiliul Audiovizualului	32.	Cu privire la **Art. III** din proiectul de lege: **Pct. 1** urmează să fie revăzut, or, autorii proiectului de lege prin aceste modificări instituie un drept exclusiv de reglementare a drepturilor salariale doar prin prisma Legii nr. 270/2018, fapt care nu este în concordanță cu alte acte normative. Spre exemplu, art. 42 alin. (1) din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public stabilește că funcționarului public i se poate acorda, în baza cererii motivate, ajutor material în vederea soluționării problemelor de sănătate, sociale și de trai, în condițiile legii, care se achită din contul economiilor mijloacelor alocate pentru anul respectiv. Mărimea ajutorului material nu poate depăși 100% din salariul de bază al funcționarului public, iar modul de acordare a acestuia este reglementat de autoritatea publică prin act normativ intern. Ajutorul material este prevăzut și de Codul muncii, la art. 1651. La fel, Codul serviciilor media audiovizuale al Republicii Moldova nr. 174/2018 (în continuare – CSMA) prevede, la art. 82 alin. (2), o indemnizație acordată membrilor CA pentru perioada electorală. Respectiv, **pct. 1** urmează să fie revizuit în vederea corelării acestuia cu dispozițiile Legii nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, Codului muncii și ale altor legi, astfel încât să fie exclusă orice interpretare care ar putea conduce la restrângerea drepturilor salariaților sau la limitarea posibilității acordării măsurilor de stimulare prevăzute de alte legi.	**Nu se acceptă.** În conformitate cu principiile care stau la baza sistemelor unitare de salarizare, toate prevederile aferente drepturilor salariale formează obiectul de reglementare exclusiv a cadrului normativ privind salarizarea angajaților în sectorul bugetar. Totodată, potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale (inclusiv ajutor material) pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în prevederile remunerației (cheltuieli de personal). Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. Ajutorul material în condițiile prevederilor actuale nu face parte din remunerație dar este o garanție socială acordată în anumite situații de angajator în limita resurselor disponibile.
	Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru	33.	În **Art. III. pct. 1** privind **modificarea art. 1 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar** se introduc prevederi potrivit cărora personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale stabilite prin lege, fiind exclusă posibilitatea acordării de drepturi suplimentare prin contractele colective sau individuale de muncă, iar actele administrative ori contractuale prin care se acordă drepturi salariale neprevăzute de lege sunt sancționate cu nulitate absolută. Din perspectivă juridică, această reglementare ridică riscul unei rigidizări excesive a raporturilor de muncă în sectorul bugetar și poate intra în contradicție cu principiile Codului muncii, în special cu rolul contractelor colective și individuale în negocierea unor elemente salariale sau stimulative. De asemenea, aplicarea automată a nulității absolute poate	**Se acceptă parțial.** În conformitate cu principiile care stau la baza sistemelor unitare de salarizare, toate prevederile aferente drepturilor salariale formează obiectul de reglementare exclusiv a cadrului normativ privind salarizarea angajaților în sectorul bugetar. Totodată, potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			limita semnificativ dialogul social. Totodată, textul nu clarifică în mod expres cine constată nulitatea actelor respective și nici regimul juridic al sumelor deja achitate cu bună-credință în temeiul unor acte ulterior anulate. În acest sens, considerăm necesară introducerea unei garanții de protecție a salariatului de bună-credință, în sensul excluderii obligației de restituire a sumelor încasate atunci când acestea au fost plătite fără culpă din partea salariatului, în concordanță cu principiile generale ale dreptului muncii. Prevederea propusă la **art. 1 alin. (5)** restrânge în mod excesiv rolul contractului colectiv de muncă. Potrivit art. 31 din Codul muncii, contractul colectiv reprezintă principalul instrument de negociere a condițiilor de muncă și de salarizare și poate prevedea condiții mai favorabile pentru salariați decât cele stabilite de legislație. Interzicerea acordării, prin contractul colectiv de muncă, a unor drepturi salariale care nu sunt expres prevăzute de Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar lipsește negocierea colectivă de una dintre componentele sale esențiale și diminuează rolul și finalitatea contractului colectiv de muncă.	prevederile remunerației (cheltuieli de personal). Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.”
2. Articolul 4 va avea următorul cuprins: „**Articolul 4.** Noțiuni de bază În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică: [..] **3)** ***funcție greu de ocupat*** – funcție din sectorul bugetar care îndeplinește cel puțin trei dintre următoarele criterii: **a)** exercitarea atribuțiilor funcției respective este indispensabilă pentru	**Cancelaria de Stat**	34.	La **pct. 2 din proiect (art. 4 din Legea nr. 270/2018)** Noțiunea de ***„funcție similară”***, astfel cum este propusă, este susceptibilă să genereze dificultăți de interpretare și, în consecință, o practică neuniformă. Sintagma *„funcție de același fel”*, utilizată în definiție, nu este ea însăși explicitată, rămânând neclar dacă aceasta se raportează la identitatea denumirii funcției, la apartenența la aceeași categorie de funcții sau la aceeași clasă de salarizare. Or, în absența unui criteriu de referință determinat, aplicarea normei este lăsată la aprecierea subiectivă a autorității de aplicare, ceea ce contravine exigenței de previzibilitate a legii. În plus, definiția enumeră mai multe elemente - aceleași condiții de studii, nivel de responsabilitate, complexitate și condiții de muncă -, fără a preciza dacă acestea trebuie întrunite cumulativ ori dacă este suficientă îndeplinirea doar a unora dintre ele. Distincția are consecințe practice directe asupra sferei funcțiilor calificate drept „similare” și, implicit, asupra drepturilor salariale corelative. Recomandăm, prin urmare, definirea expresă a criteriilor de referință și clarificarea caracterului cumulativ sau alternativ al elementelor constitutive ale noțiunii.	**Se acceptă parțial.** În primul rând, se pune în vedere că definițiile pentru noțiunile de „*funcție similară*” și „*funcție temporar absentă*”, în forma prevăzută în proiectul de lege, reprezintă doar o preluare a definițiilor care se regăsesc în forma actuală a Legii nr. 270/2018 și care au fost aplicate, ca atare, de la data intrării în vigoare a Legii nr. 270/2018. Noțiunea de „*funcție similară*” are un sens specific în Legea nr. 270/2018, prin faptul că vizează funcțiile de același fel (i.e. funcțiile care au aceeași denumire), nu doar funcțiile din aceeași categorie de funcții; astfel, pentru aplicarea normelor din Legea nr. 270/2018 (în speță, prevederi din anexele la Legea nr. 270/2018, în care

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare sau contribuie într-un mod substanțial la realizarea acelor funcții de bază; **b)** nivelul de salarizare pentru funcția respectivă, determinat în condițiile prezentei legi, este necompetitiv în comparație cu nivelul de salarizare pentru o funcție identică sau similară din sectorul privat; **c)** exercitarea atribuțiilor funcției respective presupune absolvirea de studii de specialitate sau deținerea de cunoștințe, abilități, competențe ori calificări profesionale care sunt rare și/sau de nivel înalt; **d)** numărul potențialilor candidați care îndeplinesc cerințele specifice pentru ocuparea funcției respective este redus; **e)** funcția respectivă rămâne vacantă după organizarea a cel puțin			Distinct, apreciem că noțiunea de ***„funcție temporar absentă”*** este configurată într-un mod care depășește conținutul său firesc. Astfel, potrivit art. 76 lit. a) și b), precum și art. 77 lit. a) și b) din Codul muncii, pe perioada incapacității temporare de muncă cauzate de boală sau traumatism, a concediului neplătit și a concediului de maternitate, raporturile de muncă sunt suspendate - fie în circumstanțe ce nu depind de voința părților, fie prin acordul acestora. Calificarea acestor ipoteze de suspendare drept „funcție temporar absentă” confundă două instituții juridice distincte și este de natură să genereze confuzie în aplicare. Se impune, prin urmare, delimitarea riguroasă a situațiilor de suspendare a raporturilor de muncă de cele avute în vedere prin noțiunea propusă.	funcțiile similare sunt menționate în contextul stabilirii clasei de salarizare), este necesară o noțiune cu un domeniu de aplicare mai restrâns, pentru a evita denaturarea normei. Având în vedere că art. 27 alin. (5^1) din Legea nr. 270/2018 a fost revizuit (în sensul înlocuirii referinței la transferul dintr-o funcție similară cu referința la transferul dintr-o funcție echivalentă), art. 4 din Legea nr. 270/2018 a fost completat și cu definiția noțiunii de „*funcție echivalentă*”, în forma propusă prin aviz, după cum urmează: „4) *funcție echivalentă* – funcție din cadrul aceleiași unități bugetare sau al altei unități bugetare care se încadrează în aceeași categorie de funcții și presupune cerințe de studii, nivel de responsabilitate, complexitate și condiții de muncă echivalente;” Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării pct. 5 (devenit pct. 7 după revizuirea proiectului de lege) al art. 4 din Legea nr. 270/2018, pentru o mai mare claritate, după cum urmează: „7) *funcție temporar absentă* – funcție al cărei titular lipsește de la lucru în cazurile menționate mai jos, numai dacă salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile sale de serviciu nu au fost suspendate: a) în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
două concursuri succesive de ocupare; **f)** pentru funcția respectivă se înregistrează o rată mare de fluctuație a personalului; **4)** ***funcție similară*** – funcție de același fel din cadrul aceleiași unități bugetare sau din altă unitate bugetară, care implică aceleași condiții de studii, nivel de responsabilitate, complexitate și condiții de muncă; **5)** ***funcție temporar absentă*** – funcție al cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un				stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate, dacă în aceste cazuri titularul lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice; b) în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene.”.
	MAI	35.	Legea nr. 270/2018 operează cu textul *„**unitate bugetară**”*. Astfel, se atrage repetat atenția referitor la lipsa unei noțiuni, în cadrul normativ, de „unitate bugetară”, ceea ce creează impedimente în aplicarea normelor statuate. Drept urmare, se propune definirea acesteia sau după caz utilizarea noțiunii deja definite în art. 3 din Legea nr. 181/2014 de *„autoritate/instituție bugetară”*.	**Nu se acceptă.** Sensul noțiunii de „*unitate bugetară*”, rezultă fără echivoc din modul de formulare a art. 2 din Legea nr. 270/2018 (care nu a fost modificat prin proiectul de lege): „Reglementările prezentei legi se aplică persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarilor publici, inclusiv cu statut special, persoanelor care ocupă funcții cu statut special specifice apărării naționale, securității statului și ordinii publice, altui personal angajat în baza contractului individual de muncă în autoritățile/instituțiile bugetare finanțate integral din bugetul de stat sau din bugetele locale, precum și personalului Casei Naționale de Asigurări Sociale și Companiei Naționale de Asigurări în Medicină (în continuare – unități bugetare).”
		36.	La **pct. 2**, modificările propuse la **art. 4 subpct.3**, în partea ce ține de introducerea noțiunii de *„**funcție greu de ocupat**”*, care aparent urmărește soluționarea dificultăților de recrutare și menținere a personalului din anumite domenii se menționează că, criteriile propuse pentru determinarea unei astfel de funcții sunt formulate într-o manieră generală, neclară, care lasă loc de interpretare. În lipsa unor criterii cuantificabile, includerea unei funcții în categoria funcțiilor greu de ocupat poate depinde excesiv de	**Nu se acceptă.** Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
organism a/al Uniunii Europene, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate; **6)** ***funcție temporar vacantă*** – funcție cu al cărei titular au fost suspendate raporturile de serviciu/contractul individual de muncă sau al cărei titular a fost detașat ori, după caz, asigură interimatul unei funcții de conducere; [..]			aprecierea discreționară a autorităților competente, ceea ce afectează previzibilitatea și egalitatea de tratament. Se consideră că, o asemenea abordare poate genera practici neuniforme între instituțiile publice, tratamente diferențiate pentru funcții comparabile și riscul acordării nejustificate a unor beneficii salariale anumitor categorii de personal. Totodată, considerăm că, aceasta poate crea premise pentru apariția unor situații de inechitate și discriminare salarială între angajații care exercită atribuții similare, afectând principiile transparenței, echității și tratamentului egal în sistemul unitar de salarizare din sectorul bugetar.	fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ.
	Ministerul Energiei	37.	La **punctul 2, articolul 4, subpunctul 3), litera c)** se propune revizuirea normei, întrucât criteriul prin care exercitarea atribuțiilor unei funcții ce presupune *„absolvirea de studii de specialitate sau deținerea de cunoștințe, abilități, competențe ori calificări profesionale care sunt rare și/sau de nivel înalt;”* nu constituie un element distinctiv pentru calificarea unei funcții ca fiind „greu de ocupat”. În acest sens, potrivit prevederilor art. 27 alin. (1), lit. f) și alin. (2) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, accederea într-o funcție publică este condiționată în toate cazurile de deținerea studiilor necesare, inclusiv *„studii superioare absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, cu excepția funcțiilor publice de execuție din autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi și a funcției de grefier din instanțele judecătorești, în care, după caz, pot fi încadrate persoane cu studii medii de specialitate absolvite cu diplomă”*. Prin urmare, cerința privind deținerea unor studii de specialitate, cunoștințe, competențe sau calificări profesionale reprezintă o condiție generală de acces la funcția publică și nu poate fi utilizată ca indicator al unei funcții greu de ocupat.	**Nu se acceptă.** Necesitatea unor competențe sau calificări rare reprezintă unul dintre criteriile care pot justifica încadrarea unei funcții în categoria funcțiilor greu de ocupat. Cu toate acestea, o funcție este considerată greu de ocupat doar dacă întrunește cumulativ cel puțin 3 dintre cele 6 criterii stabilite. **Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării lit. e) de la pct. 3 (devenit pct. 5 în urma revizuirii proiectului de lege) al art. 4 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „e) funcția respectivă rămâne vacantă după organizarea a cel puțin patru concursuri de ocupare în ultimii doi ani;”.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În aceeași ordine de idei, nu sunt clare criteriile de apreciere a cunoștințelor, abilităților, competențelor și calificarea acestora ca fiind *„rare și/sau de nivel înalt”*. Totodată, se propune revizuirea sintagmei „îndeplinește cel puțin trei dintre următoarele criterii”, deoarece aplicarea cumulativă a minimum trei criterii poate exclude anumite funcții care, deși nu întrunesc acest prag, se confruntă cu dificultăți semnificative de ocupare și menținere a personalului. Din practică, unele funcții de specialitate îngustă pot întruni doar criteriile prevăzute la lit. b) și d), dar dificultatea ocupării acestora este cauzată doar de nivelul redus de salarizare raportat de piața muncii și de disponibilitatea limitată a specialiștilor. Pentru același articol, la **litera e)** considerăm că *„organizarea a cel puțin două concursuri succesive de ocupare”* nu reprezintă un indicator relevant al complexității sau al caracterului dificil de ocupare a funcției. Experiența practică demonstrează că, neocuparea unei funcții în urma a două concursuri consecutive poate fi determinată de o varietate de factori care nu au legătură directă cu specificul sau complexitatea funcției. Spre exemplu, în cadrul unui concurs candidații pot să nu întrunească cerințele minime de eligibilitate, inclusiv cele privind experiența profesională, iar în cadrul altui concurs pot să nu demonstreze nivelul necesar de pregătire profesională pentru ocuparea funcției. Prin urmare, simplul fapt al organizării a două concursuri succesive fără desemnarea unui câștigător nu permite, în mod obiectiv, concluzia că funcția respectivă este una greu de ocupat. Mai mult, există numeroase situații în care anumite funcții sunt ocupate abia după organizarea a trei sau chiar mai multe concursuri, fără ca acest aspect să fie determinat de caracterul deosebit al funcției. La **litera f) al aceluiași articol**, se recomandă revizuirea normei, având în vedere că, rata ridicată de fluctuație a personalului poate fi generată de o multitudine de factori de ordin instituțional sau individual, care nu sunt corelați direct cu complexitatea funcției, astfel, încetarea raporturilor de serviciu poate fi determinată de motive subiective și nu neapărat obiective. Se propune revizuirea soluției legislative privind excluderea sporului pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană din structura salariului lunar.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Justiției	38.	La **pct. 2**, ce vizează modificarea **art. 4**, noțiunea de *„**funcție greu de ocupat**”* este un concept nou introdus în lege și necesită clarificări suplimentare, întrucât nu stabilește cu suficientă precizie modul de aplicare a criteriilor și efectele juridice ale calificării unei funcții ca fiind greu de ocupat. În particular, nu este clar dacă aprecierea caracterului de „funcție greu de ocupat” se realizează pentru fiecare funcție distinctă din statul de personal sau pentru întreaga categorie de funcții din aceeași subdiviziune. Spre exemplu, în situația în care o subdiviziune include funcții de consultant, consultant superior și consultant principal, iar una dintre aceste funcții rămâne vacantă după organizarea a cel puțin două concursuri succesive și îndeplinește încă alte 2 criterii (de exemplu: exercitarea atribuțiilor funcției respective este indispensabilă pentru realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare sau contribuie într-un mod substanțial la realizarea acelor funcții de bază și exercitarea atribuțiilor funcției respective presupune deținerea de cunoștințe, abilități, competențe ori calificări profesionale de nivel înalt), nu este clar dacă această circumstanță determină calificarea exclusiv a funcției vacante ca fiind greu de ocupat sau dacă efectele se extind asupra tuturor funcțiilor din cadrul acelei subdiviziuni. De asemenea, proiectul nu reglementează expres dacă sporul aferent funcțiilor greu de ocupat se acordă exclusiv persoanei încadrate pe funcția calificată ca fiind greu de ocupat sau tuturor angajaților care exercită atribuții similare în cadrul aceleiași subdiviziuni. Lipsa acestor precizări poate conduce la interpretări și practici neuniforme, precum și la tratamente diferențiate între salariați care exercită atribuții comparabile. Totodată, din perspectiva principiilor echității și egalității de tratament în raporturile de muncă, se impune clarificarea situației în care o persoană nou-angajată, inclusiv debutantă, încadrată pe o funcție calificată drept greu de ocupat, ar beneficia de sporul respectiv, în timp ce salariații existenți, care exercită atribuții identice sau comparabile, au asigurat continuitatea activității instituției pe o perioadă îndelungată fără a beneficia de același tratament salarial. O asemenea reglementare riscă să genereze inechități și	**Se acceptă parțial.** Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ. În ceea ce privește condițiile de acordare a sumelor corespunzătoare indicelui de competitivitate, din proiectul de lege rezultă, fără echivoc, că doar salariații care ocupă o funcție înscrisă în lista funcțiilor greu de ocupat beneficiază de respectivele sume. În acest sens, la art. 12^2 alin. (1) din Legea nr. 270/2018, introdus prin proiectul de lege, se prevede: „(1) Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (13), **salariul de bază pentru o funcție greu de ocupat** se determină prin înmulțirea următoarelor elemente, cu

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			să contravină principiului remunerării echitabile pentru muncă de valoare egală. La fel, noțiunea propusă de *„funcție similară”* poate genera dificultăți de interpretare și de aplicare, ceea ce poate conduce la o practică neuniformă. În special, sintagma „funcție de același fel” nu este definită de proiect, fiind neclar dacă aceasta se referă la aceeași denumire a funcției, la aceeași categorie de funcții sau la aceeași clasă de salarizare. Totodată, definiția nu precizează în mod expres dacă elementele prevăzute (aceleași condiții de studii, nivel de responsabilitate, complexitate și condiții de muncă) trebuie întrunite cumulativ sau dacă este suficientă îndeplinirea doar a unora dintre acestea. Lipsa unor criterii clare poate conduce la interpretări diferite și la aplicarea neuniformă a normei. Definițiile noțiunilor de *„funcție temporar absentă”* și *„funcție temporar vacantă*” necesită revizuire și corelare cu dispozițiile legislației muncii, întrucât, în redactarea propusă, acestea creează suprapuneri și contradicții normative. Potrivit **pct. 5** din proiect, funcția este calificată drept „temporar absentă” în cazul în care titularul lipsește de la locul de muncă pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în situații precum boala sau traumatismul, concediul fără plată, concediul de maternitate etc. Or, această soluție legislativă nu este compatibilă cu reglementările Codului muncii. Astfel, conform art. 76 din Codul muncii, contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în cazul concediului de maternitate și al bolii sau traumatismului, iar potrivit art. 77, contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părților în cazul concediului fără plată acordat pe o perioadă mai mare de o lună și în alte situații expres prevăzute de lege. În același timp, **pct. 6** din proiect definește *„funcția temporar vacantă”* ca fiind funcția al cărei titular are suspendate raporturile de serviciu sau contractul individual de muncă. Prin urmare, pentru situațiile în care legislația muncii prevede suspendarea raporturilor de muncă, funcția nu poate fi calificată concomitent drept *„funcție temporar absentă”*, ci întrunește elementele definiției de *„funcție temporar vacantă”*, indiferent de durata suspendării.	rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului: a) valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00, stabilită în legea bugetului de stat pentru funcția respectivă; b) coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, determinată în condițiile prezentei legi; c) indicele de competitivitate **pentru funcția respectivă**, stabilit prin hotărârea prevăzută la alin. (2).” În ceea ce privește noțiunile de „*funcție similară*”, „*funcție temporar absentă*” și „*funcție temporar vacantă*”, se precizează, în primul rând, proiectul de lege doar preia definițiile care se regăsesc deja în forma actuală a Legii nr. 270/2018 și care au fost aplicate, ca atare, de la data intrării în vigoare a Legii nr. 270/2018. Definiția „*funcției temporar absente*” vizează doar condiția în care raporturile de serviciu nu au fost suspendate. Astfel, în situația în care, în cazurile menționate, raporturile de muncă/serviciu sunt suspendate conform legii, atunci respectiva funcție nu mai poate fi considerată a fi o funcție temporar absentă, ci este o funcție temporar vacantă. Prin urmare, nu există riscul ca un anumit caz să fie încadrat în ambele noțiuni. Pentru clarificarea noțiunii actuale, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării pct. 5 (devenit pct. 7 în urma revizuirii

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În forma actuală, proiectul creează incertitudine cu privire la încadrarea juridică a aceleiași situații de fapt și poate genera aplicări neuniforme ale normei. Se propune revizuirea definițiilor și corelarea acestora cu dispozițiile *Codului muncii*, astfel încât criteriul distinctiv dintre *„funcția temporar absentă”* și *„funcția temporar vacantă”* să fie compatibil cu instituția suspendării raporturilor de muncă și să excludă orice suprapunere între cele două noțiuni.	proiectului de lege) al art. 4 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „7) *funcție temporar absentă* – funcție al cărei titular lipsește de la lucru în cazurile menționate mai jos, numai dacă salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile sale de serviciu nu au fost suspendate: a) în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate, dacă în aceste cazuri titularul lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice; b) în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene.”.
	Ministerul Mediului	39.	Proiectul de lege la **art.12[2]** prevede salariul de bază pentru **funcțiile greu de ocupat**. Categoria funcțiilor greu de ocupat este definită prin raportare la criterii precum necesitatea unor clarificări profesionale înalte, existența dificultăților de recrutare, numărul redus de candidați eligibili și situației în care se constată o fluctuație semnificativă a personalului. În acest context se consideră relevant examinarea funcțiilor Inspectoratului pentru Protecția Mediului prin prisma acestor criterii, având în vedere particularitățile și specificul activității desfășurate de către Inspectorat, întrucât, este unicul organ de exercitare a controlului de stat asupra respectării legilor și altor acte normative în problemele protecției mediului și folosirii resurselor naturale. Mai mult ca atât, relevante celor expuse sunt prevederile art.5 alin. (1) și (2) al Legii 1515/1993 privind protecția mediului înconjurător care stabilește - Cunoștințele în domeniul protecției mediului și folosirii raționale a resurselor naturale constituie o condiție calificativă obligatorie pentru suplinirea funcțiilor de conducere în toate organele de stat. Minimul necesar de cunoștințe în domeniul protecției mediului și folosirii raționale	**Se acceptă parțial.** Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			a resurselor naturale obligatoriu pentru persoanele cu funcții de conducere este stabilit de către autoritatea centrală abilitată cu gestiunea resurselor naturale și cu protecția mediului înconjurător (denumită în continuare - autoritatea centrală pentru resursele naturale și mediu). Astfel, considerăm imperativ oportună includerea funcțiilor Inspectoratului în lista funcțiilor greu de ocupat. IPM în ultima perioadă a întimpinat dificultăți majore în procesul de angajare a personalului fapt determinat de ofertele salariale superioare existente pentru specialiști în alte autorități publice sau în sectorul privat ori în proiecte finanțate din surse externe. Funcțiile respective necesită competențe specializate și experiență profesională avansată în domenii cu deficit de specialiști pe piața muncii. Prin urmare, deficitul de personal existent riscă să se accentueze pe viitor, iar necesitatea asigurării atractivității Inspectoratului devine cu atât mai importantă, inclusiv în contextul actualelor reforme realizate, precum și instituirea/atribuirea IPM ului unor noi competențe conform Hotărârii Guvernului 548/2018 (inclusiv și gestionarea incidentelor d mediu, precum și crearea în cadrul IPM a Centrului Operațional de Reacție Imediată la Incidentele de Mediu (cu statut de direcție generală).	identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ.
	Comisia Electorală Centrală	40.	**Pct. 2 al art. III** din proiect prevede, într-o redacție nouă**, a art. 4** din Legea nr. 27012018, introducerea și definirea noțiunii de ***„funcție greu de ocupat”***. Comisia propune excluderea acestei noțiuni, întrucât soluția normativă este insuficient fundamentată din perspectiva tehnicii legislative și generează riscuri de aplicare neuniformă. În forma propusă, criteriile de încadrare a unei funcții în această categorie sunt formulate într-un mod lipsit de repere obiective de verificare, ceea ce lasă o marjă excesivă de apreciere la nivelul autorităților publice. Astfel, expresii precum contribuie „contribuie într-un mod substanțial” nu sunt susținute de criterii clare, fiind susceptibile de interpretări divergente, inclusiv în raport cu funcțiile din cadrul aceleiași entități. De asemenea, noțiuni precum *„calificări rare”* sau *„de nivel înalt”* nu sunt definite prin raportare la un cadru normativ, ceea ce face imposibilă verificarea obiectivă a îndeplinirii acestor condiții. În absența unor instrumente oficiale de evaluare a pieței muncii, această apreciere rămâne una discreționară.	**Nu se acceptă.** Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că „funcțiile greu de ocupat” nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Totodată, proiectul de lege nu oferă o metodologie clară pentru determinarea caracterului *„necompetitiv”* al nivelului de salarizare. Sectorul public și cel privat au structuri de salarizare diferite, ceea ce face dificilă o comparație directă. În lipsa unor analize periodice ale pieței muncii, nu există un instrument obiectiv prin care o unitate bugetară să poată demonstra existența unui astfel de decalaj pentru o funcție concretă. În ceea ce privește criteriul potrivit căruia funcția rămâne vacanta după organizarea a cel puțin două concursuri succesive de ocupare [**lit. e)**], apreciem că acesta poate genera dificultăți în aplicare, întrucât rezultatul concursului poate fi influențat de modul în care este organizată procedura de recrutare. Astfel, stabilirea unor cerințe excesive sau dificil de îndeplinit pot determina lipsa candidaților sau respingerea acestora. În asemenea situații, calificarea funcției ca fiind *„greu de ocupat”* nu ar reflecta neapărat o dificultate reală de ocupare pe piața muncii, ci împrejurări ce țin de organizarea concursului, ceea ce ar putea conduce la acordarea unor avantaje salariale nejustificate. În acest context, soluția propusă poate crea premisele stabilirii unor condiții artificial ridicate pentru participarea la concurs, cu efectul limitării accesului candidaților și al obținerii, în mod formal, a statutului de funcție *„greu de ocupat”*. Mai mult, posibilitatea încadrării unei funcții ca *„greu de ocupat”* prin îndeplinirea a cel puțin trei din cinci criterii alternative poate duce la situații neuniforme în practică. În lipsa unei corelări clare între aceste criterii, există riscul ca unele funcții să fie tratate diferit, fără o justificare obiectivă suficientă. În aceste condiții, considerăm că noțiunea de *„funcție greu de ocupat”* nu este suficient de clar reglementată și poate crea probleme de aplicare, motiv pentru care reiterăm necesitatea excluderii acesteia din proiect.	separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ.
	Consiliul Audiovizualului	41.	La **pct. 2** autorii propun introducerea noțiunii „***funcție greu de ocupat***”. Atragem atenția că acordarea unor derogări pentru aceste funcții prin includerea în salariul de bază a unui indice de competitivitate pe o durată maximă de 3 ani nu va asigura că, după expirarea acestei perioade, persoana angajată va dori să continue munca cu un salariu mai mic. Respectiv, după expirarea acestei perioade riscul fluctuației de personal este semnificativ.	**Nu se acceptă.** Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Caracterul temporar al măsurii este intenționat și urmărește să stimuleze ocuparea funcțiilor în perioade de deficit acut de personal, fără a crea diferențe salariale permanente în cadrul sistemului unitar de salarizare. Perioada de până la 3 ani oferă autorității publice/unității bugetare posibilitatea de a stabiliza ocuparea funcției, de a integra și dezvolta profesional persoana recrutată și, după caz, de a implementa măsuri complementare de retenție, precum dezvoltarea profesională, oportunitățile de promovare, flexibilizarea organizării muncii sau îmbunătățirea condițiilor de muncă. Prin excepție, durata poate fi prelungită o singură dată până la o durată care nu poate depăși cumulativ cinci ani. Totodată, se precizează că „funcțiile greu de ocupat” nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ.
	Agenția Geodezie,	42.	În legătură cu **Art. III. pct. 3, 4 și 8** din proiect, prin care se introduc art. 4 pct. 3), art. 5 alin. (3), art. 6 alin. (3)-(4) și art. 12^2 în Legea nr. 270/2018	**Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Cartografie și Cadastru		privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, referitoare la noțiunea de *„**funcție greu de ocupat**”* și la instituirea indicelui de competitivitate, menționăm următoarele. Proiectul introduce, pentru prima dată la nivel de lege, noțiunea de funcție greu de ocupat (art. 4 pct. 3), definită prin raportare la șase criterii cumulative, dintre care este necesară întrunirea a cel puțin trei, printre care nivelul de salarizare necompetitiv față de sectorul privat, cerințele de studii/calificări rare sau de nivel înalt și numărul redus de candidați potențiali. Corelativ**, art. 12²** instituie indicele de competitivitate — multiplicator al salariului de bază între 1,1 și 1,3 — aplicabil funcțiilor incluse, prin hotărâre de Guvern, în lista elaborată de Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor, instituit ca structură permanentă prin **art. 5 alin. (3) și art. 6 alin. (3)-(4)**. Astfel cum am relevat la pct. 5 al avizului, personalul din domeniile geodeziei, cartografiei, cadastrului, evaluării bunurilor imobile și intermedierii imobiliare se confruntă cu un deficit acut de cadre, generat de salarizarea necompetitivă și de oferta limitată de specialiști certificați, situație care corespunde criteriilor de la art. 4 pct. 3) lit. b)-d). Solicităm, prin urmare, ca la elaborarea listei funcțiilor greu de ocupat să fie avute în vedere expres și funcțiile de specialitate din domeniile de competență ale AGCC, alături de domeniile deja identificate în Nota informativă (tehnologia informației, securitatea cibernetică). Precizăm că, prezenta solicitare nu este cumulativă cu cea formulată la pct. 5 al avizului; aplicarea indicelui de competitivitate constituie o soluție alternativă, disponibilă îndeosebi pentru posturile cu deficit acut de personal, în măsura în care Ministerul Finanțelor consideră neoportună extinderea sporurilor cu caracter specific asupra domeniului. La moment, AGCC se confruntă cu dificultăți constante în recrutarea specialiștilor, în domeniile geodezie, cartografie, cadastru, evaluarea bunurilor imobile, nivelul de salarizare existent rămâne necompetitiv comparativ cu sectorul privat. Totodată proiectul stabilește un mecanism de promovare complicat și demotivant. Modificările propuse la Legea nr. 158/2008 condiționează promovarea și conferirea gradelor de calificare de acumularea succesivă a mai multor evaluări semestriale pe perioade îndelungate. Considerăm că, mecanismul propus stabilește un parcurs profesional rigid și reduce perspectivele reale de evoluție în cariera publică. În contextul interesului deja redus pentru ocuparea funcțiilor publice,	Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Caracterul temporar al măsurii este intenționat și urmărește să stimuleze ocuparea funcțiilor în perioade de deficit acut de personal, fără a crea diferențe salariale permanente în cadrul sistemului unitar de salarizare. Perioada de până la 3 ani oferă autorității publice/unității bugetare posibilitatea de a stabiliza ocuparea funcției, de a integra și dezvolta profesional persoana recrutată și, după caz, de a implementa măsuri complementare de retenție, precum dezvoltarea profesională, oportunitățile de promovare, flexibilizarea organizării muncii sau îmbunătățirea condițiilor de muncă. Prin excepție, durata poate fi prelungită o singură dată până la o durată care nu poate depăși cumulativ cinci ani. Totodată, se precizează că „funcțiile greu de ocupat” nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			asemenea condiționalități pot constitui un factor suplimentar de demotivare și descurajare a potențialilor candidați. Deși proiectul introduce conceptul de „funcție greu de ocupat”, mecanismul propus este dependent de aprobări ulterioare și nu oferă certitudine că funcțiile tehnice specializate vor putea beneficia efectiv de acest mecanism. În acest sens, propunem includerea expresă a funcțiilor tehnice specializate din domeniul geodeziei, cartografiei, cadastrului și evaluării bunurilor în categoria funcțiilor eligibile. Entitățile cu profil tehnic specializat, cum este AGCC, investesc constant în dezvoltarea profesională a personalului, însă fluctuația de cadre rămâne ridicată din cauza condițiilor salariale necompetitive. În forma actuală, proiectul nu oferă instrumente suficiente pentru menținerea specialiștilor în serviciul public. În concluzie menționăm că, funcționarii publici, au așteptat cu interes și speranță reformarea sistemului de salarizare în sectorul public, în considerarea faptului că aceasta urma să contribuie la actualizarea nivelului de remunerare a personalului bugetar la un standard care să asigure un nivel de trai decent, corespunzător realităților economice actuale. De asemenea, reforma era percepută ca un instrument prin care drepturile salariale urmau să fie corelate într-o măsură mai mare cu evoluția inflației, cu volumul și complexitatea atribuțiilor exercitate. Totodată, se aștepta ca prin noul cadru normativ să fie eliminate diferențele salariale nejustificate dintre funcționarii publici din autoritățile administrației publice centrale și cei din alte autorități publice care exercită funcții echivalente, precum și să se asigure o uniformizare a valorilor de referință și a principiilor de determinare a salariilor. În același sens, reforma era privită ca o oportunitate de a diminua discrepanțele excesive dintre nivelurile de salarizare ale funcțiilor de conducere și ale funcțiilor de execuție, de a elimina tratamentele diferențiate nejustificate și de a institui un sistem de remunerare echitabil, bazat pe responsabilitățile reale ale funcției. În plus, se contura așteptarea ca, odată cu adoptarea noii reforme în domeniul salarizării, toți salariații din sistemul public să beneficieze de condiții de remunerare echitabile și adecvate sarcinilor și responsabilităților aferente funcțiilor deținute, ceea ce ar fi trebuit să conducă la creșterea atractivității funcției publice. În acest sens, o reformă echilibrată ar fi trebuit să contribuie atât la retenția personalului deja încadrat, cât și la atragerea de	metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			specialiști noi, capabili să contribuie la realizarea interesului public. Cu toate acestea, din analiza proiectului supus examinării se constată că o parte dintre problemele existente în sistemul actual de salarizare nu sunt pe deplin soluționate, fiind menținute anumite diferențe și abordări care pot genera în continuare tratamente salariale neuniforme și nejustificate între categorii de funcții similare sau echivalente. Prin urmare, propunerile și observațiile formulate în prezentul aviz au ca scop tocmai înlăturarea acestor discrepanțe, corectarea unor eventuale dezechilibre și asigurarea unui sistem de salarizare coerent, echitabil și predictibil, în care personalul din funcțiile publice să fie remunerat corespunzător muncii efectiv prestate și responsabilităților asumate, în conformitate cu principiile de echitate și proporționalitate.	
	Curtea de Conturi	43.	Modificările propuse la **articolul 1**, inclusiv la **alte articole din proiect**, conțin noțiunea de *„drepturi salariale”*, a cărei semnificație lipsește din proiect. Pentru o înțelegere juridică clară și o aplicare uniformă și corectă a expresiei respective, propunem **completarea articolului 4** cu noțiunea de „drepturi salariale”. Astfel, în conformitate cu art. 54 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, terminologia utilizată în actele normative trebuie să fie clară, uniformă și să excludă orice echivoc. În lipsa unei definiții legale, noțiunea de „drepturi salariale” poate genera interpretări diferite și practici neuniforme în aplicarea prevederilor legii. În vederea asigurării clarității și aplicării uniforme a normelor propuse, se consideră necesară completarea articolului 4 cu definirea noțiunii de „drepturi salariale”;	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării art. 4 din Legea nr. 270/2018, cu pct. 3, după cum urmează: „3) *drepturi salariale* – retribuțiile bănești prevăzute de prezenta lege pentru remunerarea muncii prestate de salariat;”.
	Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor	44.	Cu privire la proiectul elaborat, Serviciul apreciază obiectivele generale urmărite ce sunt orientate spre modernizarea sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, consolidarea competitivității funcției publice, simplificarea mecanismului de salarizare și instituirea unui sistem de remunerare fundamentat pe evaluarea funcțiilor publice și corelarea salariului de bază cu complexitatea și responsabilitatea funcției exercitate. Totodată, având în vedere că proiectul promovează o reformă structurală a sistemului unitar de salarizare ale cărei efecte se răsfrâng asupra clasificării funcțiilor, grupurilor ocupaționale, claselor de salarizare, mecanismelor de stimulare salarială și perspectivelor de evoluție profesională în întregul sector bugetar, apreciem că soluțiile normative	**Se acceptă parțial.** Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că „funcțiile greu de ocupat” nu reprezintă un grup

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			promovate urmează să fie pe deplin fundamentate, coerente și corelate atât între ele, cât și cu cadrul normativ incident, astfel încât aplicarea acestora să nu genereze interpretări neuniforme sau dificultăți în procesul de implementare. În urma examinării proiectului de lege și Notei de fundamentare aferente, Serviciul formulează următoarele observații și propuneri. Cu referire la **art. III, pct. 2**, prin care se propune redarea **art. 4 din Legea nr. 270/2018**, într-o nouă redacție: Se consideră necesară reexaminarea noțiunii *„**funcție greu de ocupat**”*, prevăzută la **art. 4, pct. 3)** din proiect. Potrivit redacției propuse, funcția greu de ocupat reprezintă funcția din sectorul bugetar care întrunește cel puțin trei dintre criteriile prevăzute la lit. a)-f). Analiza normei relevă însă că aceste criterii nu au aceeași natură juridică și nici aceeași relevanță în aprecierea dificultății reale de ocupare a unei funcții. Astfel, criteriul prevăzut la lit. a) vizează caracterul indispensabil al funcției pentru realizarea atribuțiilor de bază ale unității bugetare, în timp ce criteriile prevăzute la lit. b)-f) reflectă împrejurări distincte, precum nivelul competitivității salariale în raport cu piața muncii, gradul de specializare al funcției, disponibilitatea resursei umane, rezultatele procedurilor de recrutare ori fluctuația personalului. Aceste criterii descriu cauze sau indicatori ai dificultății de ocupare, însă nu sunt echivalente din perspectiva importanței funcției pentru realizarea misiunii autorității publice. În redactarea propusă, orice combinație de trei criterii produce același efect juridic, fără ca legea să stabilească existența unui criteriu determinant sau o ierarhizare a acestora. În consecință, o funcție ar putea fi calificată drept *„funcție greu de ocupat”* doar în considerarea unor împrejurări conjuncturale, chiar dacă aceasta nu este esențială pentru realizarea atribuțiilor de bază ale autorității publice. În egală măsură, funcții cu un rol instituțional critic ar putea fi excluse de la aplicarea mecanismului dacă nu întrunesc formal minimum trei criterii. Or, în condițiile în care calificarea unei funcții drept *„funcție greu de ocupat”* constituie temei pentru aplicarea indicelui de competitivitate prevăzut la art. 12^2 și produce efecte directe asupra regimului de salarizare,	ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ. Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. A fost revizuit proiectul de lege în ceea ce privește redactarea pct. 3 (devenit pct. 5 în urma revizuirii proiectului de lege) de la art. 4 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „5) *funcție greu de ocupat* – funcție din sectorul bugetar care îndeplinește criteriul prevăzut la lit. a) de mai jos și încă cel puțin două dintre criteriile prevăzute la lit. b)-f) de mai jos: a) exercitarea atribuțiilor funcției respective este indispensabilă pentru realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare sau contribuie într-un mod substanțial la realizarea acelor funcții de bază; b) nivelul de salarizare pentru funcția respectivă, determinat în condițiile prezentei legi, este necompetitiv în comparație cu nivelul de salarizare pentru o funcție identică sau similară din sectorul privat; c) exercitarea atribuțiilor funcției respective presupune absolvirea de

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			criteriile care determină această calificare trebuie să permită o aplicare obiectivă, uniformă și previzibilă a legii, în concordanță cu principiile securității raporturilor juridice și ale egalității de tratament. În forma propusă, mecanismul normativ nu garantează că funcțiile beneficiare vor fi selectate în funcție de importanța lor instituțională, ci permite ca aceeași consecință juridică să rezulte din combinații de criterii cu relevanță diferită, ceea ce poate conduce la aplicări neuniforme ale legii. În acest context, **se propune revizuirea art. 4, pct. 3)**, în sensul instituirii caracterului obligatoriu al criteriului prevăzut la **lit. a)**, cumulativ cu întrunirea a cel puțin două dintre criteriile prevăzute la lit. **b)-f)** sau, după caz, instituirea unei ponderări diferențiate a criteriilor de evaluare, care să reflecte importanța juridică și funcțională a fiecăruia dintre acestea.	studii de specialitate sau deținerea de cunoștințe, abilități, competențe ori calificări profesionale care sunt rare și/sau de nivel înalt; d) numărul potențialilor candidați care îndeplinesc cerințele specifice pentru ocuparea funcției respective este redus.”
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	45.	La noțiunea *„**funcție greu de ocupat**”*, propunem excluderea acesteia, ținând cont că în mai multe grupuri ocupaționale există funcții care pe parcursul unor perioade îndelungate sunt vacante, iar aplicarea acesteia este confuză și lasă spațiu de interpretare.	**Nu se acceptă.** Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ.
		46.	La pct. 2 referitor la expunerea într-o nouă redacției a **art. 4 din Legea nr. 270/2018**, la noțiunea *„**funcție temporar absentă**”* propunem	**Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			completarea după cuvintele „concediu de studii,” cu sintagma „concediu de odihnă”, după cuvintele „de maternitate” cu sintagma „ , paternal și concediu neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul”. Modificarea dată urmărește garantarea dreptului la supliment pentru cumularea funcțiilor în cazul în care atribuțiile titularului aflat în concediu de odihnă sunt exercitate de către un alt salariat, precum și pe perioada când titularul funcției se află în concediu paternal și concediu neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul, potrivit prevederilor art. 1231 și 1241 din Codul muncii. Totodată, atragem atenția asupra necesității revizuirii perioadei de 60 de zile în cazul lipsei titularului funcției de la lucru având în vedere că perioada concediului de maternitate potrivit prevederilor art. 124 din Codul muncii și art. 16 din Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale este de 126, 140 sau 182 de zile.	În primul rând, trebuie avut în vedere că definiția pentru noțiunea de „*funcție temporar absentă*”, în forma prevăzută în proiectul de lege, reprezintă doar o preluare a definiției care se regăsește în forma actuală a Legii nr. 270/2018 și care a fost aplicată, ca atare, de la data intrării în vigoare a Legii nr. 270/2018. Definiția „*funcției temporar absente*” vizează doar condiția în care raporturile de serviciu nu au fost suspendate în cazurile limitativ prevăzute de Legea nr. 270/2018. Pentru clarificarea noțiunii actuale, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării pct. 5 (devenit pct. 7 în urma revizuirii proiectului de lege) al art. 4 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „7) *funcție temporar absentă* – funcție al cărei titular lipsește de la lucru în cazurile menționate mai jos, numai dacă salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile sale de serviciu nu au fost suspendate: a) în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate, dacă în aceste cazuri titularul lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice; b) în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene.”.
	Ministerul Apărării	47.	La **art. III, punctul 2** (modificarea **art. 4** din Lege), la noțiunea: ***funcție temporar absentă***, în listarea cazurilor când funcția se consideră temporar	**Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			absentă, se propune de a introduce și sintagma ” perioada concediului de odihnă”. **Argumentare:** modificarea este necesară pentru a specifica modul de achitare a salariilor pe perioada exercitării atribuțiilor persoanelor care se află în concediu de către persoanele care continuă activitatea în cadrul entității. La momentul actual și în modificarea propusă perioada aflării angajaților în concediul de odihnă nu cade sub incidența (nu se regăsesc în noțiunile citate), prin care nu este clar cum este necesar de calculat legal și corect sporul cuvenit salariaților care, în afară de munca lor îndeplinesc obligațiunile de muncă ale unui salariat aflat în concediu de odihnă anual, fără a fi scutiți de munca lor de bază. Problema este una stringentă în entități cu activitate continuă, cum ar fi în instituțiile medicale din subordinea Ministerului Apărării, unde procesul curativ-diagnostic este un proces continuu și are caracter neîntrerupt.	Având în vedere perioada scurtă de lipsă a angajatului, urmează a fi aplicat mecanismul de înlocuire a personalului, în conformitate cu prevederile actelor administrative interne (regulament, fișa postului etc.).
	CALM	48.	La **art. 4 din Legea nr. 270/2018** noțiunea *„**funcție temporar absentă**”* nu include perioadele în care angajații se află în concedii de odihnă anuale, ceea ce afectează în special dreptul la odihnă a personalului din primăriile mici. Dacă în cazul majorității entităților publice plecarea în concediu de odihnă anual a personalului nu influențează buna funcționare a acestora, dat fiind numărul de angajați suficienți de a suplini absența temporară a celor ce își realizează dreptul la odihnă, pentru primării lipsa unor angajați chiar și pentru perioade scurte de timp este o provocare, poate crea blocaje, deoarece numărul mic de angajați, indispensabili realizării funcțiilor legale și limitările legale în privința perioadelor de absență, în legătură cu care se permite cumularea funcțiilor temporar absente și plata suplimentului pentru cumularea funcțiilor, are un impact negativ asupra modului de utilizare a concediilor de odihnă anuale, implicit încalcă dreptul la odihnă a personalului din primării. În aceste condiții, angajații din primării nu pot să-și realizeze pe deplin dreptul constituțional la odihnă, pentru că prezența acestora la serviciu și realizare atribuțiilor funcției este indispensabilă, iar cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile funcției publice temporar absente în legătură cu aflarea în concediu de odihnă anual a colegilor, respectiv plata suplimentului pentru cumularea funcțiilor nu este permisă.	**Nu se acceptă.** Definiția funcției temporar absente vizează doar condiția în care raporturile de serviciu nu au fost suspendate. În celelalte cazuri este vorba de funcție temporar vacantă. Având în vedere perioada scurtă de lipsă a angajatului, urmează a fi aplicat mecanismul de înlocuire a personalului, în conformitate cu prevederile actelor administrative interne (regulament, fișa postului etc.).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În contextul celor expuse, este necesară reglementarea a unei excepții pentru angajații din primării, astfel ca funcțiile temporar absente, dat fiind faptul că titularii acestor funcții se află în concediu de odihnă anual, să poată fi cumulate și să poată să fie plătiți pentru munca realizată suplimentar. Propunere: La **art. 4** noțiunea „***funcție temporar absentă***” se completează la sfârșit cu următorul enunț: „Prin derogare, pentru personalul din cadrul autorităților publice locale de nivelul întâi, *funcția temporar absentă* se referă, inclusiv, la funcția al cărei titular lipsește de la lucru în legătură cu aflarea în concediul de odihnă anual.”	
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	49.	La noțiunea *„**funcție temporar vacantă**”*, propunem completarea după cuvintele „asigură interimatul unei funcții” cu cuvântul „publice” întru racordarea definiției la prevederile art. 49 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, care stabilește că interimatul funcție se exercită pentru funcția publică de conducere și funcția publică de conducere de nivel superior.	**Se ia act.** Intenția este promovată de CS ca autor a actului normativ vizat prin promovarea proiectului de Lege nr. 235/2026.
	Ministerul Educației și Cercetării	50.	Se propune completarea **Art. 4** „Noțiuni de bază” din Legea 270/2018 cu o definiție a sintagmei *„**funcții de suport***”, care să delimiteze categoriile de funcții incluse în această noțiune și criteriile de încadrare a unei funcții în această categorie, prin raportare la contribuția pentru realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare. **Argumentare:** Proiectul de lege instituie, la **art. 17 alin. (2¹)** nou (**art. III pct. 17** din proiect), o regulă cu impact direct asupra drepturilor salariale ale unei categorii distincte de personal: *„Sporul cu caracter specific nu se acordă personalului implicat în realizarea funcțiilor de* suport”. O sintagmă folosită în dispoziția de restrângere a unui drept salarial trebuie să fie univoc definită în chiar textul legii, nu lăsată la aprecierea autorității de aplicare. Respectiv, în lipsa unei definiții exprese a sintagmei „funcții de suport", această regulă restrictivă devine inaplicabilă în mod uniform și generează inevitabil interpretări divergente între unitățile bugetare, cu risc de contencios administrativ și de tratament inegal al personalului aflat în situații comparabile.	**Se acceptă parțial.** Art.17 alin. (2¹) din Legea nr. 270/2018 a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2¹) din Legea nr. 270/2018 este: „(2¹) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”
	Centrul pentru Comunicare Strategică și	51.	Propunere de completare a **art. 4 din Legea nr. 270/2018**: „***funcție de bază*** – funcție ale cărei atribuții, potrivit legii speciale, regulamentului de organizare și funcționare și fișei postului, produc direct	**Nu se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (1¹) al art. 17 din Legea nr. 270/2018 și în sensul reformulării alin. (2¹)

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Contracarare a Dezinformării		un rezultat instituțional ori sunt indispensabile sau contribuie substanțial la realizarea misiunii și competențelor de bază ale unității bugetare;" „***funcție de suport*** – funcție ale cărei atribuții predominante sunt exclusiv administrative, auxiliare, logistice sau de deservire și al cărei rezultat nu constituie, în mod direct ori substanțial, un produs sau o competență legală a unității bugetare. Denumirea subdiviziunii, grupul ocupațional ori existența unor atribuții administrative nu sunt, prin ele însele, suficiente pentru calificarea funcției drept funcție de suport."	al Art.17 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2[1]) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)"." Totodată, definițiile relevante vor fi reflectate în HG 1231 pentru a delimita clar beneficiarii de spor cu caracter specific.
2. Articolul 4 va avea următorul cuprins: „**Articolul 4.** Noțiuni de bază În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică: [..] **8)** ***grad de salarizare*** – un anumit nivel în cadrul grilei de salarizare, căruia îi corespunde un interval de clase de salarizare cu un set de coeficienți de salarizare și care acoperă un grup de funcții de valoare similară conform ierarhiei rezultate în urma evaluării funcțiilor ce presupun realizarea activității comparabile din punct de vedere managerial și/sau operațional;	**Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova**	52.	La noțiunea *„**grad de salarizare**"*, propunem excluderea acesteia, dat fiind faptul că aceasta nu se regăsește în textul legii.	**Nu se acceptă.** Noțiunea face parte din terminologia sistemelor unitare de salarizare ceea ce reflectă 12 grade de salarizare existente și descrise în HG 1231/2018.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
[..]				
2. Articolul 4 va avea următorul cuprins: „**Articolul 4.** Noțiuni de bază În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică: [..] **12)** ***raport de compresie*** – raport dintre valoarea minimă și valoarea maximă a salariului de bază din sectorul bugetar; [..]	**Cancelaria de Stat**	53.	Noțiunea de „***raport de compresie***”, definită la art. 4 pct. 12) ca raport dintre valoarea minimă și valoarea maximă a salariului de bază din sectorul bugetar, necesită a fi corelată cu norma propusă la art. 9 alin. (3), potrivit căreia raportul de compresie a salariilor de bază în sectorul bugetar este de 1:10,5. Deși grila de salarizare este construită pe coeficienți cuprinși între 1,00 și 10,50, aplicarea concomitentă a mai multor valori de referință derogatorii poate conduce la un raport efectiv al salariilor de bază superior celui prevăzut la art. 9 alin. (3). Această necorelare este relevantă inclusiv în contextul în care nota de fundamentare prevede aplicarea, începând cu 1 septembrie 2026 a 6 valori de referință. Prin urmare, se recomandă clarificarea normei, fie prin definirea raportului de compresie prin raportare la coeficienții de salarizare din grila unică, fie prin corelarea expresă a art. 9 alin. (3) cu regimul valorilor de referință derogatorii prevăzut la art. 29 din Legea nr. 270/2018. În lipsa unei asemenea clarificări, plafonul de 1:10,5 poate fi interpretat diferit - ca raport teoretic între coeficienții de salarizare sau ca raport efectiv între salariile de bază aplicabile în sistem - ceea ce poate afecta previzibilitatea normei și aplicarea unitară a reformei salariale.	**Nu se acceptă.** Noțiunea propusă reflectă definiția raportului de compresie conform literaturii de specialitate. Totodată, menționăm că reforma salarială se va pune în aplicare gradual, iar conform planului de implementare a reformei salariale, numărul valorilor de referință va fi diminuat treptat până la 1.
2. Articolul 4 va avea următorul cuprins: „**Articolul 4.** Noțiuni de bază În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică: [..] **15)** ***salariu lunar*** – retribuție bănească care include salariul de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază corespunzător	**Ministerul Apărării**	54.	Noțiunea *”salariu lunar”* se propune de a expune în următoarea redacție ”*salariu/**soldă** lunară* - retribuție bănească care include salariul/solda de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul/solda de bază corespunzător fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar;” **Argumentarea:** Potrivit art. 54 alin. (1) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, „textul proiectului de act normativ se elaborează în limba română, iar terminologia utilizată este constantă, uniformă și corespunde celei utilizate în alte acte normative, în legislația UE și în alte instrumente internaționale la care Republica Moldova este parte, cu respectarea prevederilor prezentei legi”. Conform Dicționarului Explicativ al Limbii Române (DEX), termenul de „**salariu**” definește retribuția muncii unui salariat în baza unui contract de muncă, în timp ce pentru categoria militarilor și a efectivului din organele apărării naționale și securității statului, terminologia literară și juridică	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării definiției date noțiunii de „salariu lunar”, la art. 4 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „17) *salariu lunar* – retribuție bănească care include salariul de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază corespunzător fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar. **În sensul și pentru aplicarea prezentei legi, noțiunii de „salariu lunar” i se asimilează noțiunea de „soldă lunară” specifică salarizării funcțiilor din Grupul ocupațional „Apărare națională (C)”**;”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar;			consacrată este cea de „**soldă**” (retribuție bănească fixă acordată militarilor). În legislația specială conexă din Republica Moldova (de exemplu, Legea nr. 1245/2002 cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei sau Legea nr. 162/2005 privind statutul militarilor), dreptul bănesc al acestor categorii este reglementat strict prin noțiunea de „**soldă lunară**”. Întrucât prezentul proiect de lege privind reforma sistemului unitar de salarizare (cu aplicare de la 1 septembrie 2026) conține dispoziții directe și anexe destinate militarilor, polițiștilor și ofițerilor de informații (ex: reconfigurarea drepturilor bănești pentru gradele militare de Colonel, Maior, Căpitan etc. la Art. IV din proiect), utilizarea exclusivă a termenului „salariu” contravine normelor de tehnică legislativă.	
	Ministerul Sănătății	55.	La **pct.2** din proiect (care vizează modificarea **art.4**): Referitor la noțiunea de „salariul lunar”, care reprezintă retribuția bănească ce include salariul de bază, sporurile, premiile și alte drepturi salariale, considerăm necesară clarificarea sferei de aplicare a acestei noțiuni. Necesitatea intervenției rezultă din prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1234/2008, care permite instituțiilor de învățământ superior stabilirea sporurilor cu caracter specific din resurse financiare proprii. În lipsa unei precizări exprese, persistă incertitudinea dacă drepturile salariale finanțate din venituri proprii sunt incluse integral în noțiunea de „salariu lunar”, alături de cele finanțate din bugetul de stat. În acest sens, se propune clarificarea expresă a normei, astfel încât să fie stabilit fără echivoc regimul juridic al tuturor componentelor salariale, indiferent de sursa de finanțare.	**Nu se acceptă.** Propunerea nu formează obiectul de reglementare a Legii nr. 270/2018 ce vizează unitățile bugetare finanțate integral din bugetul de stat. Autor al Hotărârii Guvernului nr. 1234/2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică - este Ministerul Educației și Cercetării.
3. La articolul 5: alineatul (2) se completează cu literele d) și e) cu următorul cuprins: „**d)** elaborarea, coordonarea implementării, monitorizării, gestionării	**Ministerul Apărării**	56.	La **punctul 3** (completarea **art. 5** din Lege). Ministerul Apărării susține parțial prevederile propuse, cu condiția reformulării acestora pentru delimitarea clară a competențelor dintre Ministerul Finanțelor și autoritățile publice din sectorul de apărare națională, din următoarele considerente. Potrivit art. 54 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, „conținutul proiectului se expune într-un limbaj simplu, clar și concis, iar într-o frază este exprimată o singură idee”. În redactarea propusă de autor, **literele d) și e) de la art. 5** cumulează și confundă mai multe concepte administrativ-juridice distincte: atribuțiile	**Nu se acceptă.** Modificările la art. 5 definesc explicit rolul, competențele și atribuțiile MF.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
și revizuirii politicii de salarizare în sectorul bugetar, în condițiile prezentei legi, cu încadrarea în plafoanele anuale stabilite în cadrul bugetar-fiscal conform politicii bugetar-fiscale pe termen mediu; **e)** coordonarea din punct de vedere bugetar-fiscal a sistemului de salarizare, prin evaluarea impactului bugetar, asigurarea încadrării în plafoanele anuale stabilite în cadrul politicii bugetar-fiscale pe termen mediu, precum și prin monitorizarea evoluției numărului de posturi și cheltuielilor de personal din sectorul bugetar.”; se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „**(3)** Prin prezenta lege se înființează Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, ca structură permanentă aflată în coordonarea			bugetar-fiscale macro (care revin în mod firesc Ministerului Finanțelor) și managementul operațional al resurselor umane (atribuție firească a autorităților publice responsabile de politica sectoriala). Lipsa unei delimitări clare a competențelor generează ambiguitate normativă, risc de imixtiune administrativă și, implicit, fricții sau blocaje instituționale majore în procesul de implementare apoliticilor sectoriale. În mod specific, conform art. 24 (1) din Legea 345/2003 cu privire la apărarea națională, Parlamentul aprobă și modifică, la propunerea Președintelui Republicii Moldova sau Guvernului, structura generală și efectivul componentelor Forțelor Armate. Iar conform art. 9 (2) Forțele Armate sunt constituite pe principiul suficienței defensive, ceea ce nu constituie un factor prioritar în luarea deciziilor la Ministerul Finanțelor.	
	MAI	57.	La **pct. 3**, modificările propuse la **art. 5**, se consideră neargumentată instituirea Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar ca structură permanentă aflată în coordonarea Ministerului Finanțelor. În prezent, în cadrul Ministerului Finanțelor există deja subdiviziuni specializate (Direcția politici salariale, Direcția raționalizare a cheltuielilor, Direcția generală politici bugetare sectoriale etc.) responsabile de elaborarea, promovarea, coordonarea și monitorizarea politicilor salariale în sectorul bugetar, atribuții care se suprapun, în mare parte, cu cele propuse pentru noua structură. Prin urmare, nota informativă nu justifică necesitatea creării unui mecanism instituțional suplimentar și nici nu demonstrează insuficiența capacităților administrative existente pentru realizarea activităților de evaluare a funcțiilor. În aceste condiții, există riscul dublării competențelor administrative și utilizării ineficiente a resurselor publice, motiv pentru care considerăm necesară reevaluarea oportunității instituirii acestei structuri. Pe de altă parte, pentru membrii acestui Grup de lucru, care cel mai probabil vor fi din autoritățile publice centrale, vor fi trasate sarcini și responsabilități suplimentare pe lângă cele de bază, pe care le au în autoritatea în care activează. Ceea ce va genera suprasolicitarea angajaților din autoritățile care nu au competențe funcționale de elaborarea, promovarea, coordonarea și monitorizarea politicilor salariale în sectorul bugetar.	**Nu se acceptă.** Ministerul Finanțelor își propune crearea unui cadru interinstituțional, transparent, imparțial și reprezentativ, în conformitate cu recomandările BM și a bunelor practici ale țărilor europene. Intenția nu prezumă dublarea de competențe dar asigurarea unei abordări participative, transparente, obiective, cu consultarea extinsă a părților vizate, având în vedere importanța socio-economică a sistemului de salarizare în sectorul bugetar. Adițional, componența grupului de lucru va fi una reprezentativă și va include membri din puterea legislativă și judecătorească nu doar din executiv.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Ministerului Finanțelor, ale cărei atribuții principale sunt realizarea evaluării funcțiilor, prevăzută la art. 6, și elaborarea propunerii privind lista funcțiilor greu de ocupat, prevăzută la *art. 12[1] alin. (2)*. Modul de organizare și funcționare a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern.”.			Mai mult ca atât, se constată o concentrare excesivă a competențelor decizionale la nivelul unei structuri executive. Proiectul nu stabilește componența minimă, criteriile de reprezentare, mecanismele de contestare a concluziilor grupului și nici garanțiile de independență instituțională. În lipsa unor asemenea garanții există riscul adoptării unor decizii, care influențează direct salarizarea unor categorii profesionale fără existența unui mecanism transparent de verificare și contestare.	
	Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare	58.	**Art. III.: pct. 3**, intenția de completare a **articolului 5 cu alin. (3)**, dorim să atragem atenția că una dintre funcțiile Guvernului, stabilită în Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern, constă în organizarea executării legii, care, în particular, se materializează prin desemnarea sau crearea autorităților responsabile de aplicarea legilor. Din această perspectivă, apreciem că indicarea în lege a instituirii unui Grup de lucru de evaluare a funcțiilor publice din sectorul bugetar, care cel mai probabil nici nu va avea personalitate juridică, încalcă competența Guvernului de a decide cea mai bună modalitate de organizare a executării legii. Prin urmare, urmează a fi revizuită intenția de a indica crearea Grupului de lucru. Drept soluție, autorul proiectului ar putea indica în Dispozițiile finale că Guvernul, prin intermediul Ministerului Finanțelor, va institui grupul de lucru invocat mai sus.	**Nu se acceptă.** Ministerul Finanțelor propune instituirea unui mecanism interinstituțional de consultare și coordonare, bazat pe principiile transparenței, imparțialității, reprezentativității și participării, în concordanță cu recomandările Băncii Mondiale și bunele practici europene în domeniul guvernanței sistemelor de salarizare în sectorul public. Instituirea acestui mecanism nu urmărește dublarea competențelor autorităților publice, ci asigurarea unui proces decizional participativ, transparent și obiectiv, prin consultarea extinsă a autorităților și instituțiilor relevante, având în vedere impactul major al politicilor de salarizare asupra sustenabilității finanțelor publice, funcționării administrației publice și pieței muncii. Necesitatea instituirii unui asemenea mecanism rezultă din caracterul transversal al politicilor de salarizare în sectorul bugetar, care implică mai multe categorii de personal și autorități publice. Existența unui grup de lucru permanent contribuie la asigurarea coerenței și predictibilității politicilor salariale, la

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				fundamentarea deciziilor pe baza analizelor și evaluărilor de impact, precum și la identificarea unor soluții echilibrate și sustenabile, în concordanță cu obiectivele politicii fiscal-bugetare și ale managementului resurselor umane din sectorul public. În acest sens, componența grupului de lucru va avea un caracter reprezentativ și va include reprezentanți ai autorităților din cadrul puterii executive, legislative și judecătorești, precum și, după caz, ai altor autorități și instituții relevante, în vederea asigurării unei abordări interinstituționale, echilibrate și fundamentate a politicilor de salarizare în sectorul bugetar.
	Ministerul Justiției	59.	La **pct. 3** redacția propusă a **art. 5 alin. (3)** necesită a fi revizuită, întrucât nu corespunde unei norme juridice cu caracter normativ. Potrivit *Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative*, actul normativ reprezintă actul juridic adoptat, aprobat sau emis de o autoritate publică, care are caracter public, obligatoriu, general și impersonal și care stabilește, modifică ori abrogă norme juridice ce reglementează nașterea, modificarea sau stingerea raporturilor juridice, fiind aplicabile unui număr nedeterminat de situații identice. În redactarea propusă, dispoziția potrivit căreia *„prin prezenta lege se înființează Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar”* nu instituie o normă juridică cu caracter general și impersonal, ci reprezintă o prevedere de dispoziție, prin care se declară înființarea unei structuri organizatorice. În consecință, textul nu are caracter normativ în sensul definiției actului normativ. Totodată, prevederea conform căreia modul de organizare și funcționare al Grupului de lucru se stabilește prin hotărâre a Guvernului presupune, în mod firesc, reglementarea aspectelor privind constituirea efectivă a acestuia, inclusiv aprobarea componenței, structurii și a altor elemente de	**Se acceptă parțial.** Prin aviz se invocă faptul că dispoziția potrivit căreia *„prin prezenta lege se înființează Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar”* nu este compatibilă cu natura de act normativ a legii, ci că reglementarea aspectelor privind constituirea efectivă a grupului de lucru, inclusiv aprobarea componențe, ar trebui aprobată prin hotărâre de Guvern. În fapt, conform Legii nr. 100/2017, și hotărârea de Guvern este tot un act normativ (ca legea). Mai mult decât atât, există și alte exemple de legi prin care se instituie organisme (e.g., art. 22^4 din Legea nr. 21/2013). Pentru a da curs însă avizului formulat, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			organizare. Prin urmare, instituirea Grupului de lucru urmează să fie realizată prin actul Guvernului, dar nu direct prin lege. În acest context, se consideră oportun ca legea să prevadă doar existența Grupului de lucru, atribuțiile generale ale acestuia și competența Guvernului de a institui Grupul de lucru, de a-i aproba componența și de a stabili modul de organizare și funcționare prin hotărâre. În raport cu **art. 6 alin. (3)** care prevede că „Clasa de salarizare corespunzătoare fiecărei funcții incluse în registrul funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește sau, după caz, se modifică pe baza evaluării realizate de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3).”, nu este clar efectul juridic al evaluării asupra claselor de salarizare aprobate prin Legea nr. 270/2018. În acest sens, nu este clar dacă evaluarea produce, în mod direct, modificarea clasei de salarizare sau dacă aceasta constituie doar temei pentru inițierea modificării *Legii nr. 270/2018*. Or, clasele de salarizare fiind stabilite prin lege, nu vor putea fi modificate printr-un act administrativ. Mai mult, modificarea legii este prerogativa Parlamentului. Astfel, eventuala evaluare va putea fi considerară doar o recomandare de revizuire a legii.	reformulării art. 5 alin. (3) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(3) Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, înființată ca structură permanentă aflată în coordonarea Ministerului Finanțelor, realizează evaluarea funcțiilor, prevăzută la art. 6, și elaborează propunerea privind lista funcțiilor greu de ocupat, prevăzută la art. 12^2 alin. (6). Modul de organizare și funcționare a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern. Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor este format din reprezentanți ai Ministerului Finanțelor, ai Cancelariei de Stat, ai Ministerului Justiției, ai Ministerului Muncii și Protecției Sociale, precum și, după caz, din reprezentanți ai altor autorități/instituții publice, ai asociațiilor reprezentative ale autorităților administrației publice locale și/sau ai organizațiilor sindicale reprezentative.” În ceea ce privește modul de formulare a art. 6 alin. (3) din Legea nr. 270/2018, se precizează că, întrucât clasele de salarizare sunt stabilite prin lege, în mod firesc, stabilirea sau modificarea unei clase de salarizare se poate realiza numai prin modificarea Legii nr. 270/2018, nu ca efect al evaluării realizate de Grupul de lucru. Pentru clarificarea normei, a fost revizuit proiectul de lege în sensul reformulării art. 6 alin. (3), după cum urmează:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				„(3) Clasa de salarizare corespunzătoare fiecărei funcții incluse în registrul funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește sau, după caz, se modifică, **prin lege**, pe baza evaluării realizate de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3).”
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	60.	La **pct. 3**, la redacția completărilor propuse în **alin. 3, la art.5**, textul *„prevăzută la art. 12¹ alin. (2)”* se propune a fi revizuit, întrucât prin pct. 12 dispoziția respectivă se abrogă.	**Se acceptă.** Trimiterea la art. 12¹ alin. (2) a fost substituită cu trimiterea la art. 12² alin. (2), care prevede aprobarea prin hotărâre de Guvern, la propunerea Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, a listei funcțiilor greu de ocupat.
	Consiliul pentru Egalitate	61.	Consiliul atrage atenția, totodată, asupra unui aspect de ordin procedural cu implicații directe asupra egalității de tratament în materie de remunerare. Potrivit **Art. III pct. 3 din proiect (art. 5 alin. (3) din Legea nr. 270/2018**), se înființează Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, aflat în coordonarea Ministerului Finanțelor, ale cărui atribuții principale constau în realizarea evaluării funcțiilor, în baza căreia se stabilesc și se modifică clasele de salarizare (art. 6 alin. (3) din proiect). În această privință, Consiliul subliniază că, în temeiul art. 7 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, îi revine atribuția de a examina respectarea principiului egalității, inclusiv în ceea ce privește dreptul la plată egală pentru muncă egală sau de valoare egală. Or, evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar – exercițiul prin care se stabilește valoarea relativă a fiecărei funcții și, implicit, ierarhia salarială reprezintă tocmai domeniul în care principiul plății egale pentru muncă de valoare egală se aplică în mod direct. În aceste condiții, Consiliul apreciază că neincluderea sa în componența Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor, sau cel puțin neconsultarea sa în cadrul acestui proces, lipsește mecanismul de evaluare de garanția unei verificări specializate a conformității cu principiul egalității de tratament, cu atât mai mult cu cât Consiliul este autoritatea națională învestită prin lege cu această competență.	**Nu se acceptă.** Ministerul Finanțelor propune instituirea unui mecanism interinstituțional de consultare și coordonare, bazat pe principiile transparenței, imparțialității, reprezentativității și participării, în concordanță cu recomandările Băncii Mondiale și bunele practici europene în domeniul guvernanței sistemelor de salarizare în sectorul public. Instituirea acestui mecanism nu urmărește dublarea competențelor autorităților publice, ci asigurarea unui proces decizional participativ, transparent și obiectiv, prin consultarea extinsă a autorităților și instituțiilor relevante, având în vedere impactul major al politicilor de salarizare asupra sustenabilității finanțelor publice, funcționării administrației publice și pieței muncii.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Drept urmare, Consiliul recomandă **includerea acestuia în componența Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3) din Legea nr. 270/2018 (Art. III pct. 3 din proiect), sau, în subsidiar, prevederea expresă a consultării Consiliului în cadrul procesului de evaluare a funcțiilor, pentru a asigura verificarea conformității acestui proces cu principiul plății egale pentru muncă egală sau de valoare egală, în considerarea atribuției conferite Consiliului prin art. 7 din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității**.	Necesitatea instituirii unui asemenea mecanism rezultă din caracterul transversal al politicilor de salarizare în sectorul bugetar, care implică mai multe categorii de personal și autorități publice. Existența unui grup de lucru permanent contribuie la asigurarea coerenței și predictibilității politicilor salariale, la fundamentarea deciziilor pe baza analizelor și evaluărilor de impact, precum și la identificarea unor soluții echilibrate și sustenabile, în concordanță cu obiectivele politicii fiscal-bugetare și ale managementului resurselor umane din sectorul public. În acest sens, componența grupului de lucru va avea un caracter reprezentativ și va include reprezentanți ai autorităților din cadrul puterii executive, legislative și judecătorești, precum și, după caz, ai altor autorități și instituții relevante, în vederea asigurării unei abordări interinstituționale, echilibrate și fundamentate a politicilor de salarizare în sectorul bugetar.
	Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor	62.	Cu referire la **art. III, pct. 3 și pct. 5 privind Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar**: Se consideră necesară completarea reglementării referitoare la Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, instituit prin art. 5, alin. (3), precum și a mecanismului de evaluare prevăzut la art. 6, alin. (3) și (4) din Legea nr. 270/2018, în redacția proiectului. Potrivit proiectului, Grupul de lucru reprezintă structura permanentă care efectuează evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar, iar rezultatele acestei evaluări constituie temeiul stabilirii și modificării claselor de salarizare aferente funcțiilor incluse în Registrul funcțiilor din sectorul bugetar.	**Nu se acceptă.** Ministerul Finanțelor propune instituirea unui mecanism interinstituțional de consultare și coordonare, bazat pe principiile transparenței, imparțialității, reprezentativității și participării, în concordanță cu recomandările Băncii Mondiale și bunele practici europene în domeniul guvernanței sistemelor de salarizare în sectorul public. Instituirea acestui mecanism nu urmărește dublarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În aceste condiții, activitatea Grupului de lucru nu are un caracter tehnic sau consultativ, ci produce efecte juridice directe asupra încadrării funcțiilor în sistemul unitar de salarizare și, implicit, asupra drepturilor salariale ale personalului din sectorul bugetar. Din această perspectivă, garanțiile fundamentale privind organizarea și funcționarea acestuia nu pot fi lăsate doar la nivelul reglementării secundare. Prin urmare, se constată că proiectul nu stabilește elementele esențiale ale mecanismului de evaluare, limitându-se la instituirea Grupului de lucru și atribuirea competenței de evaluare, fără a reglementa la nivel de lege: - componența și criteriile de desemnare a membrilor; - reprezentarea autorităților ale căror funcții sunt evaluate sau mecanismul de consultare a acestora; - regulile de organizare și adoptare a concluziilor; - obligația motivării rezultatelor evaluării; - posibilitatea autorităților vizate de a formula observații sau de a solicita reexaminarea evaluării înainte de aprobarea modificării claselor de salarizare. Or, în lipsa acestor garanții, autoritățile publice nu dispun de posibilitatea efectivă de a verifica modul în care au fost aplicate criteriile de evaluare și nici de instrumentele necesare pentru a solicita reanalizarea unor concluzii care determină modificarea regimului de salarizare al propriilor funcții. Mai mult decât atât, având în vedere că proiectul promovează o reformă structurală fundamentată pe principiul ***„plată egală pentru muncă de valoare egală”***, mecanismul de evaluare urmează să fie suficient de transparent pentru a permite verificarea respectării acestui principiu în raport cu toate autoritățile publice și toate categoriile de funcții. În absența unor garanții procedurale minime, evaluarea riscă să fie percepută doar ca rezultatul unei aprecieri interne a Grupului de lucru, fără posibilitatea verificării caracterului obiectiv și uniform al metodologiei aplicate. În același sens, potrivit art. 3 și art. 32 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, soluțiile legislative trebuie să fie suficient de clare și complete pentru a asigura aplicarea lor uniformă și previzibilă, iar elementele esențiale ale mecanismelor care produc efecte asupra drepturilor și obligațiilor persoanelor nu pot fi delegate integral actelor normative subordonate legii.	competențelor autorităților publice, ci asigurarea unui proces decizional participativ, transparent și obiectiv, prin consultarea extinsă a autorităților și instituțiilor relevante, având în vedere impactul major al politicilor de salarizare asupra sustenabilității finanțelor publice, funcționării administrației publice și pieței muncii. Necesitatea instituirii unui asemenea mecanism rezultă din caracterul transversal al politicilor de salarizare în sectorul bugetar, care implică mai multe categorii de personal și autorități publice. Existența unui grup de lucru permanent contribuie la asigurarea coerenței și predictibilității politicilor salariale, la fundamentarea deciziilor pe baza analizelor și evaluărilor de impact, precum și la identificarea unor soluții echilibrate și sustenabile, în concordanță cu obiectivele politicii fiscal-bugetare și ale managementului resurselor umane din sectorul public. În acest sens, componența grupului de lucru va avea un caracter reprezentativ și va include reprezentanți ai autorităților din cadrul puterii executive, legislative și judecătorești, precum și, după caz, ai altor autorități și instituții relevante, în vederea asigurării unei abordări interinstituționale, echilibrate și fundamentate a politicilor de salarizare în sectorul bugetar.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În acest context, se propune completarea **art. 5, alin. (3) și art. 6, alin. (3) și (4) din Legea nr. 270/2018** cu prevederi privind componența Grupului de lucru, criteriile de desemnare a membrilor, principiile de activitate, mecanismul de consultare a autorităților ale căror funcții sunt evaluate, regulile de adoptare și motivare a concluziilor, precum și posibilitatea reexaminării rezultatelor evaluării înainte de modificarea claselor de salarizare. Or, în caz contrar deficiențele constatate la nivelul mecanismului de evaluare se vor reflecta și asupra soluțiilor normative privind clasificarea funcțiilor și stabilirea claselor de salarizare.	
	Biroul Național de Statistică	63.	Pe parcursul proiectului de lege, introducerea noțiunii de „funcții greu de ocupat” și atribuirea competenței Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, aflat în coordonarea Ministerului Finanțelor, de a elabora propuneri privind lista acestor funcții, BNS consideră a fi insuficient fundamentate. Deficitul de personal cu care se confruntă în prezent autoritățile publice are un caracter dinamic, iar dificultățile de ocupare a anumitor funcții sunt determinate de o multitudine de factori variabili, precum evoluția pieței muncii, condițiile economice, specificul regional sau particularitățile instituționale. În aceste condiții, instituirea unei liste unice a funcțiilor greu de ocupat la nivelul întregului sector bugetar riscă să nu reflecte situația reală și să necesite actualizări frecvente. Totodată, există riscul instituirii unor tratamente diferențiate nejustificate. În lipsa unor criterii clare, obiective și transparente de identificare a funcțiilor greu de ocupat, includerea anumitor funcții în această categorie poate genera diferențe de tratament între categorii de personal și poate crea așteptări salariale sau de altă natură care nu sunt suficient de bine fundamentate.	**Nu se acceptă.** Ministerul Finanțelor propune instituirea unui mecanism interinstituțional de consultare și coordonare, bazat pe principiile transparenței, imparțialității, reprezentativității și participării, în concordanță cu recomandările Băncii Mondiale și bunele practici europene în domeniul guvernanței sistemelor de salarizare în sectorul public. Instituirea acestui mecanism nu urmărește dublarea competențelor autorităților publice, ci asigurarea unui proces decizional participativ, transparent și obiectiv, prin consultarea extinsă a autorităților și instituțiilor relevante, având în vedere impactul major al politicilor de salarizare asupra sustenabilității finanțelor publice, funcționării administrației publice și pieței muncii. Necesitatea instituirii unui asemenea mecanism rezultă din caracterul transversal al politicilor de salarizare în sectorul bugetar, care implică mai multe categorii de personal și autorități publice.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Existența unui grup de lucru permanent contribuie la asigurarea coerenței și predictibilității politicilor salariale, la fundamentarea deciziilor pe baza analizelor și evaluărilor de impact, precum și la identificarea unor soluții echilibrate și sustenabile, în concordanță cu obiectivele politicii fiscal-bugetare și ale managementului resurselor umane din sectorul public. În acest sens, componența grupului de lucru va avea un caracter reprezentativ și va include reprezentanți ai autorităților din cadrul puterii executive, legislative și judecătorești, precum și, după caz, ai altor autorități și instituții relevante, în vederea asigurării unei abordări interinstituționale, echilibrate și fundamentate a politicilor de salarizare în sectorul bugetar.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	64.	La pct. 3 referitor la **modificarea art. 5 din Legea nr. 270/2018** La atribuțiile propuse pentru Ministerul finanțelor, considerăm inoportune modificările propuse, reieșind din faptul că, potrivit art. 18 din Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014, obiectivele generale ale politicii bugetar-fiscale sunt expres definite și se referă la asigurarea disciplinei bugetar-fiscale generale și a stabilității bugetului public național pe termen mediu și lung; asigurarea unui management eficient al datoriei de stat și al datoriei unităților administrativ-teritoriale, cu menținerea acestora la un nivel sustenabil pe termen mediu și lung; dezvoltarea unui cadru bugetar-fiscal previzibil și transparent și optimizarea poverii fiscale și eficientizarea sistemului de administrare fiscală.	**Nu se acceptă.** Modificările la art. 5 definesc explicit rolul, competențele și atribuțiile MF.
		65.	Referitor la redacția propusă la **art. 5 alin. (3) din Legea 270/2018**, propunem substituirea sintagmei „și funcționare” cu sintagma „funcționare și remunerare”, având în vedere că grupul de lucru se propune a fi instituit ca structură permanentă aflată în coordonarea Ministerului Finanțelor.	**Nu se acceptă.** Membrii GL vor fi în mare parte din funcționari publici care urmează să fundamenteze propunerile sectorului pe

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				care îl reprezintă având cunoștințe relevante. Participarea în cadrul ședințelor va fi în timpul orelor de muncă similar competențelor atribuite de participare și reprezentare a instituției înafara acesteia potrivit inclusiv a fișei postului or a unor alte acte administrative interne.
4. La articolul 5^1, cuvintele „funcționarii publici de conducere care sunt conducători ai autorităților publice” se substituie cu cuvintele „funcționarii de conducere care sunt conducători ai autorităților publice”.	**Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova**	66.	La pct. 4 referitor la modificarea **art. 5^1 din Legea nr.270/2018**, propunem completarea după cuvintele „funcționarii de conducere care sunt conducători ai autorităților publice” cu sintagma „inclusiv, șefii de subdiviziuni ale instituțiilor și autorităților publice”.	**Nu se acceptă.** Se menționează că șefii de subdiviziuni sunt eligibile de a beneficia de trepte suplimentare pentru vechime în muncă.
5. La articolul 6, alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins: „(3) Clasa de salarizare corespunzătoare fiecărei funcții incluse în registrul funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește sau, după caz, se modifică pe baza evaluării realizate de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3). (4) Modul de evaluare a funcțiilor din sectorul	**MAI**	67.	La **pct. 5**, cuprinsul propus pentru **alin. (3) al art. 6** nu este relevant pentru acesta, ori prevederile ce țin de registrul funcțiilor în sectorul bugetar sunt încadrate în art. 7 din Legea nr.270/2018.	**Nu se acceptă.** Clasele de salarizare sunt stabilite în baza evaluării posturilor ori după caz a reevaluării posturilor de către GLE în condițiile legii.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern.”.				
6. La articolul 7, alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Registrul funcțiilor din sectorul bugetar cuprinde 10 grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate bugetară, codificate cu litere, după cum urmează: 1) Administrație publică (A); 2) Justiție (B); 3) Apărare națională (C); 4) Ordine publică și securitate a statului (D); 5) Învățământ și cercetare (E); 6) Cultură, tineret și sport (F); 7) Asistență socială (G); 8) Sănătate (S); 9) Tehnologii informaționale (I); 10) Funcții complexe (H).”.	**Ministerul Culturii**	68.	Se propune completarea proiectului cu modificarea **art. 7** prin **introducerea unui alineat nou (4¹)**, cu următorul cuprins: *„(4¹) În cazul în care, în cadrul unei autorități sau instituții publice, există funcții specifice care nu se regăsesc în subgrupul corespunzător domeniului ocupațional de bază, autoritățile publice pot aplica și utiliza funcțiile prevăzute în alte grupuri ocupaționale sau subgrupuri de funcții din Registrul funcțiilor din sectorul bugetar, în funcție de natura și atribuțiile efective ale funcției respective”.* Prevederile prezentului alineat se aplică inclusiv funcțiilor de specialitate existente în instituțiile publice din domeniul culturii, tineretului și sportului, precum funcția de medic, psiholog, specialist în sănătate sau alte funcții similare, care sunt reglementate în alte grupuri ocupaționale ale Registrului funcțiilor din sectorul bugetar.	**Nu se acceptă.** Norme similare se regăsesc în Anexe la prezenta Lege.
	Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor	69.	Cu referire la **art. III, pct. 6 din proiect, prin care se modifică art. 7 din Legea nr. 270/2018, coroborat cu anexele privind grupurile ocupaționale**: Se consideră necesară reexaminarea încadrării funcțiilor specifice ale Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor în grupurile ocupaționale prevăzute de proiect. Potrivit art. 2, alin. (3) din Legea nr. 308/2017 cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, Serviciul reprezintă **Unitatea de Informații Financiare a Republicii Moldova**, exercitând competențele naționale în domeniul prevenirii și combaterii spălării banilor, finanțării terorismului și finanțării proliferării armelor de distrugere în masă. Totodată, prin art. 11, alin. (9), lit. d) din **Legea nr. 249/2025 privind securitatea națională a Republicii Moldova**, Serviciul este calificat expres drept parte integrantă a sistemului securității naționale, contribuind la identificarea, prevenirea, gestionarea și contracararea amenințărilor, riscurilor, pericolelor și vulnerabilităților de natură financiară. În același timp, potrivit art. 6, alin. (4), lit. l) și art. 7, alin. (13) din **Legea nr. 120/2017 privind prevenirea și combaterea terorismului**, Serviciul exercită atribuții specifice în domeniul prevenirii și combaterii finanțării terorismului, inclusiv prin efectuarea investigațiilor financiare, cooperarea	**Nu se acceptă.** Urmează a fi corelat cu prevederile Legii nr. 146/2026 pentru modificarea unor acte normative (consolidarea cadrului instituțional și certificarea în domeniul prevenirii și combaterii spălării banilor și finanțării terorismului). Totodată, nu se susține includerea SPCSB în grupul ocupațional „Ordine publică și securitatea statului”, întrucât acesta este rezervat instituțiilor ai căror angajați dețin grade speciale sau grade militare (MAI, Ministerul Apărării, ANP, CNA, SIS și SPPS). SPCSB este o autoritate administrativă autonomă în subordinea Guvernului, iar personalul acesteia nu deține grade speciale sau militare. De asemenea, menționăm că în anexa nr. 3 sunt prevăzute și alte funcții publice cu statut special care

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			cu Serviciul de Informații și Securitate și transmiterea informațiilor necesare prevenirii și combaterii activităților teroriste. Prin urmare, cadrul normativ în vigoare califică **Serviciul ca autoritate specializată care exercită atribuții specifice în domeniul securității financiare a statului,** iar **funcțiile exercitate în cadrul acesteia nu se circumscriu funcțiilor administrației publice generale**. În același sens, proiectul supus avizării recunoaște caracterul distinct al activității desfășurate în cadrul Serviciului prin introducerea funcțiilor de **ofițer de informații financiare principal**, **ofițer de informații financiare superior** și **ofițer de informații financiare**, abandonând parțial nomenclatorul general aplicabil funcțiilor administrative. Mai mult decât atât, această soluție legislativă urmează a fi analizată în coroborare cu ***proiectul de lege nr. 149/MJ/SPCSB/2026 pentru modificarea unor acte normative (consolidarea cadrului instituțional și certificarea în domeniul prevenirii și combaterii spălării banilor și finanțării terorismului)***, **adoptat de Parlament în prima lectură la 26 iunie 2026**, care instituie **funcția publică cu statut special de ofițer de informații financiare**, consacrând un regim juridic distinct al personalului Serviciului. În aceste condiții, menținerea Serviciului în **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”**, concomitent cu promovarea statutului special al ofițerului de informații financiare și cu recunoașterea legislativă a apartenenței Serviciului la sistemul securității naționale, **generează o lipsă de corelare între reglementările care vizează aceeași categorie de funcții publice**. Totodată, se constată că proiectul păstrează în compartimentul aferent Serviciului funcțiile de **inspector principal, inspector superior, inspector, precum și funcțiile de auditor intern principal, auditor intern superior și auditor intern,** deși **noua concepție legislativă promovează funcția de ofițer de informații financiare ca funcție publică specifică Serviciului**. Or, dacă **statutul profesional al personalului Serviciului urmează să fie exercitat prin funcția publică cu statut special de ofițer de informații financiare**, menținerea concomitentă a unor funcții specifice administrației publice generale pentru aceeași categorie de personal nu apare suficient	intră sub incidența Legii nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, precum inspectorul de integritate, inspectorul în domeniul protecției datelor cu caracter personal și inspectorul CNMC. **Se acceptă parțial.** Clasele propuse pentru posturile de conducere și funcțiile de ofițer informații financiare se acceptă.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			justificată și poate genera neclarități privind regimul juridic aplicabil funcțiilor din cadrul aceleiași autorități. În același timp, **pct. 14 din Notele la Anexa nr. 3** stabilește clase distincte de salarizare doar pentru funcțiile de conducere în a căror structură se regăsesc funcții de ofițer de informații financiare, fără ca această soluție să fie însoțită de reclasificarea sistemică a funcțiilor specifice Serviciului. În acest mod, specificul activității este recunoscut doar parțial, exclusiv pentru anumite funcții de conducere, fără consecințe asupra încadrării grupului ocupațional. În opinia Serviciului, o asemenea soluție nu reflectă în mod corespunzător natura juridică a funcțiilor exercitate și nici poziția instituțională a autorității în cadrul sistemului securității naționale. În lipsa unei justificări obiective privind criteriile care au fundamentat menținerea Serviciului **în Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”**, soluția propusă nu poate fi verificată prin prisma metodologiei invocate de autor în Nota de fundamentare. **În acest context, se propune:** − excluderea compartimentului aferent Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor din **Anexa nr. 3**; − excluderea funcțiilor de inspector principal, inspector superior, inspector, auditor intern principal, auditor intern superior și auditor intern din compartimentul destinat Serviciului; − excluderea referinței la Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor din **pct. 14 al Notelor la Anexa nr. 3**; − completarea **Anexei nr. 6 Grupul ocupațional „Ordine publică și securitatea statului (D)”** cu un compartiment distinct destinat Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor; − includerea în acest compartiment a funcțiilor specifice de conducere și de execuție ale Serviciului, respectiv funcțiile de **ofițer de informații financiare principal, ofițer de informații financiare superior și ofițer de informații financiare**, cu stabilirea claselor de salarizare corespunzătoare specificului atribuțiilor exercitate, după cum urmează:	

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare propusă</th><th>Coeficient</th></tr>
<tr><td>Șef direcție</td><td>99</td><td>5,62</td></tr>
<tr><td>Șef secție</td><td>91</td><td>4,83</td></tr>
<tr><td>Șef secție în cadrul direcției</td><td>89</td><td>4,63</td></tr>
<tr><td>Șef serviciu</td><td>87</td><td>4,43</td></tr>
<tr><td>Ofițer de informații financiare principal</td><td>85</td><td>4,23</td></tr>
<tr><td>Ofițer de informații financiare superior</td><td>83</td><td>4,03</td></tr>
<tr><td>Ofițer de informații financiare</td><td>80</td><td>3,73</td></tr>
</table>
În concluzie, ansamblul dispozițiilor Legii nr. 308/2017, Legii nr. 120/2017 și Legii nr. 249/2025, coroborate cu soluțiile normative promovate prin proiectul de lege nr. 149/MJ/SPCSB/2026 privind instituirea funcției publice cu statut special de ofițer de informații financiare, demonstrează că funcțiile specifice exercitate în cadrul Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor nu se circumscriu funcțiilor administrației publice generale, ci reprezintă funcții specializate aferente unei autorități care face parte din sistemul securității naționale și exercită competențe exclusive în calitate de Unitate de Informații Financiare a Republicii Moldova. În aceste condiții, menținerea Serviciului în Grupul ocupațional „Administrație publică (A)” nu este pe deplin compatibilă cu cadrul normativ incident și cu concepția legislativă promovată chiar prin proiectele aflate în proces de adoptare, motiv pentru care se justifică includerea funcțiilor specifice ale Serviciului în Grupul ocupațional „Ordine publică și securitatea statului (D)”, ca măsură necesară</td><td></td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			de corelare legislativă și de asigurare a coerenței sistemului unitar de salarizare.	
9. La articolul 10: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „**(1)** Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare este constituit, după caz, din: **a)** salariul de bază; **b)** sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial; **c)** sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic; **d)** sporul lunar pentru deținerea titlului onorific; **e)** sporul pentru performanță; **f)** sporuri cu caracter specific; **g)** sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile; **h)** sporul pentru munca suplimentară; **i)** sporul pentru munca de noapte;	**MAI**	70.	La **pct. 9**: 1) **titlul art.10** urmează a fi expus cu cuprinsul: „Componentele salariului”; 2) la **art.10, alin (1)** se propune excluderea din componentele salariului lunar a premiilor unice și a premiului anual cu menținerea acestora în alin. (2) din același articol. Propunerea vine în contextul în care premiul anual se acordă o singură dată în an, iar premiile unice în condițiile art. 21 din Lege. Astfel, nu este clar în ce măsură aceste plăți influențează mărimea **salariului lunar**. Concomitent, în redacția actuală se vor crea impedimente în aplicarea altor norme a cadrului normativ, referitor la plățile care presupun aplicarea salariului lunar. Drept exemplu, conform prevederilor art. 49, 67 din *Legea nr.288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne*, acestora li se oferă garanții sociale sub formă de plăți cu aplicarea salariului lunar. Drept urmare, în cazul când dreptul la aceste garanții va surveni în luna în care angajatul a beneficiat de premii, pe de o parte salariul lunar va crește, ceea ce implică cheltuieli suplimentare, pe de altă parte acesta va fi favorizat în raport cu alți angajați, care au beneficiat de aceleași garanții sociale în lunile în care nu au fost achitate asemenea plăți salariale.	**Se acceptă parțial.** Periodicitatea cu care se acordă anumite drepturi salariale nu are relevanță din perspectiva componentelor salariului lunar; în acest sens, în lunile în care se achită premiul anual sau premiile unice, respectivele drepturi salariale fac parte din salariul lunar plătit în respectivele luni. Componentele efective ale salariului lunar plătit unui anumit salariat pot varia în luni diferite; astfel, componentele salariului lunar prevăzute la art. 10 din Legea nr. 270/2018 se aplică, după caz, în lunile în care salariatul în cauză îndeplinește condițiile pentru acordarea drepturilor salariale corespunzătoare acelor componente (de exemplu, sporul pentru munca suplimentară este o componentă a salariului lunar, dar se regăsește, efectiv, în salariul lunar al unui anumit salariat numai în lunile în care acesta a prestate ore suplimentare). Sub aspectul utilizării noțiunii de „salariu lunar” în alte acte normative, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării art. IX cu alin. (3), după cum urmează: „(3) În sensul și pentru aplicarea legilor speciale aflate în vigoare la data de 1 ianuarie 2027, se consideră că noțiunea „salariu lunar” se referă la drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) din Legea nr. 270/2018, cu excepția

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
j) sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus; **k)** sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile; **l)** sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate; **m)** sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar; **n)** sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale; **o)** premii unice; **p)** premiu anual; **q)** sporul lunar pentru mentorat, acordat în condițiile Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public.”;				cazurilor în care prin respectivele legi se prevede, în mod expres, altfel.”
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	71.	La **pct. 9, art. 10**, în redacția nou-propusă al **alin. (1)**, se propune de modificat **lit. b)**, după cum urmează: „b) sporul lunar pentru gradul profesional, gradul de calificare profesională, gradul didactic și gradul managerial;”.	**Nu se acceptă.** În anexa nr. 2, gradele profesionale sunt sistematizate în grade de calificare, ranguri diplomatic etc., respectiv se vor regăsi în anexa nr. 2.
	Ministerul Culturii	72.	La **pct. 9** la **art. 10 alin. (1)** de completat cu **lit. r)** sporul finanțat din venituri proprii ale instituției până la 40%. Necesitatea instituirii acestui spor este determinată de specificul activității instituțiilor din domeniul culturii, care generează venituri proprii prin spectacole, concerte, proiecte și alte activități culturale, realizate inclusiv prin contribuția directă a personalului artistic, tehnic și administrativ. Totodată, în contextul diminuării unor sporuri și mecanisme salariale prevăzute de proiectul de lege, instituirea unui spor din venituri proprii ar constitui un instrument suplimentar de motivare și menținere a personalului calificat, fără a implica cheltuieli suplimentare din bugetul de stat. Măsura ar permite instituțiilor să utilizeze mai eficient veniturile generate, ar stimula performanța și implicarea profesională și ar contribui la menținerea atractivității funcțiilor din domeniul culturii, în condițiile concurenței cu sectorul privat.	**Nu se acceptă.** Urmează a se conforma modificărilor operate în Legea 181/2014.
	Ministerul Energiei	73.	La **punctele 9 și 21**, se propune abrogarea **alineatului (2) al articolului 10** și **articolului 20¹** din Legea nr. 270/2018. Totodată, Nota de fundamentare prevede că sporul pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană este eliminat din structura salariului lunar, funcția acestuia urmând să fie preluată de mecanismul reproiectat al sporului pentru performanță. Considerăm oportună menținerea acestui spor ca element distinct al salariului lunar, având în vedere specificul activităților desfășurate în procesul de aderare la Uniunea Europeană. Implementarea acquis-ului Uniunii Europene, coordonarea procesului de aderare, elaborarea și monitorizarea documentelor aferente, participarea la procesele de screening și negocieri, precum și realizarea angajamentelor asumate de Republica Moldova presupun un volum semnificativ de activități suplimentare și un	**Nu se acceptă.** Urmare a reconceptualizării structurii salariale în sectorul bugetar sporul UE a fost de principiu încorporat în sporul pentru performanță, având în vedere ca realizarea sarcinilor UE fac parte din atribuțiile de serviciu ale funcționarului public potrivit fisei postului și obiectivelor individuale de activitate.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
alineatul **(2)** se abrogă; [..]			nivel sporit de responsabilitate, care nu se suprapun integral cu criteriile generale avute în vedere la acordarea sporului pentru performanță. În acest sens, se propune completarea **articolului 10 alineatul (1), după litera q), cu o nouă literă**, cu următorul cuprins: „**r)** sporul pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană, acordat în condițiile prevăzute de legislație.” Menținerea acestui mecanism de stimulare contribuie la consolidarea și menținerea capacităților administrative ale autorităților publice implicate în procesul de integrare europeană, la asigurarea continuității și sustenabilității reformelor și la diminuarea riscului de fluctuație a personalului specializat implicat în realizarea angajamentelor asumate de Republica Moldova în raport cu Uniunea Europeană. Spre deosebire de activitățile curente ale autorităților publice, sarcinile aferente integrării europene derivă din angajamente internaționale asumate de stat și necesită expertiză specializată, coordonare interinstituțională și respectarea unor termene stricte, ceea ce justifică necesitatea existenței unui mecanism distinct de stimulare financiară. Totodată, în situația în care se va menține opțiunea legislativă privind abrogarea articolului 20^1 din Legea nr. 270/2018, considerăm necesară instituirea unor dispoziții tranzitorii exprese care să garanteze achitarea sporului aferent perioadei anului 2025. Pentru această perioadă au fost realizate acțiunile prevăzute, au fost întocmite rapoartele de activitate, iar numărul și lista nominală a personalului eligibil au fost aprobate prin actele administrative ale conducătorilor autorităților publice. Cu toate acestea, transferul mijloacelor financiare necesare achitării sporului nu a fost efectuat până în prezent. În aceste condiții, se impune clarificarea expresă a modalității de achitare a drepturilor salariale aferente perioadei în care condițiile legale pentru acordarea sporului au fost întrunite, astfel încât abrogarea normei să nu afecteze drepturile salariale deja dobândite și să fie respectate principiile securității juridice și protecției drepturilor patrimoniale ale funcționarilor publici.	
	Biroul Național de Statistică	74.	2.4. **La pct. 9 al proiectului legii, privind modificările propuse la art. 10** din Legea nr.270/2018, care vizează excluderea sporului pentru	**Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană și închiderea mecanismului reproiectat al sporului pentru performanță, se consideră necesară o examinare suplimentară a impactului acestei modificări asupra categoriilor de personal antrenate în realizarea acestor sarcini. În particular, având în vedere rolul BNS în procesul de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, inclusiv prin asigurarea producerii și diseminării statisticilor oficiale, armonizarea legislației și metodologiilor statistice naționale cu acquis-ul Uniunii Europene, precum și participarea la procesele de monitorizare și raportare aferente negocierilor de aderare, se apreciază că eliminarea mecanismului existent poate conduce la privarea personalului implicat de un drept salarial acordat anterior. În acest sens, se impune clarificarea mecanismului prin care contribuția personalului la realizarea obiectivelor aferente procesului de integrare europeană va fi recunoscută și remunerată, astfel încât modificările propuse să nu genereze diminuarea capacității instituționale necesare îndeplinirii angajamentelor asumate în contextul aderării la Uniunea Europeană, care reprezintă una din cerințele Comisiei Europene în procesul de negocieri.	Urmare a reconceptualizării structurii salariale în sectorul bugetar sporul UE a fost de principiu încorporat în sporul pentru performanță, având în vedere ca realizarea sarcinilor UE fac parte din atribuțiile de serviciu ale funcționarului public potrivit fisei postului și obiectivelor individuale de activitate.
	Consiliul Concurenței	75.	Proiectul la **pct.9**, propune abrogarea **alin.(2) al art.10 din Legea 270/2018**, prin care se elimină sporul salarial acordat pentru realizarea sarcinilor prioritare aferente implementării cerințelor de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană și preluarea funcției acestuia de către mecanismul reproiectat al sporului pentru performanță. Subsecvent, proiectul propune, la **pct. 21**, abrogarea **art. 20¹**, care reglementează acordarea sporului pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la UE. Consiliul Concurenței pe lângă sarcinile de bază de implementare a Legii concurenței nr.183/2012 și Legii nr.139/2012 cu privire la ajutorul de stat are un rol esențial în procesul de armonizare a legislației naționale cu acquis-ul Uniunii Europene în domeniul concurenței și al ajutorului de stat, fiind responsabil de transpunerea și implementarea actelor Uniunii Europene aferente Capitolului 8 Politica din domeniul concurenței. Exercitarea acestor atribuții suplimentare la sarcinile de bază, presupune un grad sporit de complexitate, responsabilitate și specializare, precum și	**Nu se acceptă.** Urmare a reconceptualizării structurii salariale în sectorul bugetar sporul UE a fost de principiu încorporat în sporul pentru performanță, având în vedere ca realizarea sarcinilor UE fac parte din atribuțiile de serviciu ale funcționarului public potrivit fisei postului și obiectivelor individuale de activitate.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			implicarea continuă a angajaților în activități de elaborare, analiză și implementare a actelor normative necesare îndeplinirii angajamentelor asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la Uniunea Europeană. Or, sporul pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană a fost instituit pentru a remunera suplimentar activitățile specific și pentru a stimula implicarea personalului în realizarea acestora. Eliminarea acestui mecanism de stimulare nu este justificată în raport cu autoritățile publice autonome ce dispun de un volum imens și complexitate majoră a atribuțiilor exercitate și riscă să afecteze capacitatea instituțională a autorității de a îndeplini eficient obligațiile ce decurg din agenda de integrare europeană. În acest context, considerăm necesar menținerea dreptului la sporul pentru realizarea sarcinilor prioritare aferente implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană pentru **angajații Consiliului Concurenței de rând cu alte autorități autonome** care sunt implicați în procesul de transpunere, implementare și aplicare a acquis-ului Uniunii Europene, în condițiile în care Consiliul Concurenței va avea competențe de constatare a încălcării art.101 și art.102 din TFUE.	
	Consiliul pentru Egalitate	76.	De asemenea, Consiliul notează că proiectul elimină sporul pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană din structura salariului lunar. În Nota de fundamentare a proiectului, autorii au indicat că funcția acestui spor va fi preluată de mecanismul reproiectat al sporului pentru performanță. În această privință, Consiliul atrage atenția asupra faptului că această soluție plasează într-o poziție similară toate autoritățile publice antrenate în realizarea sarcinilor în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană, dar nu ține cont de situațiile diferite în care se regăsesc acestea în legătură cu disponibilitatea resurselor umane care să realizeze aceste sarcini. Or, în acest sens urmează a fi luat în considerare faptul că în aparatele centrale ale ministerelor, în vederea realizării sarcinilor în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană, au fost create direcții separate (Direcțiile coordonare politici publice și integrare europeană) și au fost suplimentate statele de personal, respectiv, aceste direcții au drept atribuții de bază expres stabilite coordonarea procesului de elaborare a politicilor publice în concordanță cu Acquis-ul Uniunii	**Nu se acceptă.** Urmare a reconceptualizării structurii salariale în sectorul bugetar sporul UE a fost de principiu încorporat în sporul pentru performanță, având în vedere ca realizarea sarcinilor UE fac parte din atribuțiile de serviciu ale funcționarului public potrivit fisei postului și obiectivelor individuale de activitate.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Europene și monitorizarea implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană. În privința personalului din autoritățile centrale ale ministerelor care activează în cadrul acestor subdiviziuni și au atribuții de bază legate nemijlocit de implementarea cerințelor de aderare la Uniunea Europeană, este valabil argumentul din notă că acest spor ar fi preluat de mecanismul reproiectat al sporului pentru performanță. Pe de altă parte, în cazul autorităților publice autonome, precum este cazul Consiliului, care nu au în statele de personal direcții, servicii sau personal antrenat în exclusivitate în desfășurarea activităților aferente procesului de aderare la Uniunea Europeană, sarcinile aferente implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană, sunt realizate de angajați suplimentar atribuțiilor din fișa postului și constituie un volum de muncă suplimentar care depășește atribuțiile de bază ale funcției. În context, precizăm că Consiliul pentru egalitate este implicat direct în realizarea acțiunilor din Programul Național de Aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru perioada 2025-2029, pe Capitolul 2 Libera circulație a lucrătorilor, Capitolul 19 Politica socială și ocuparea forței de muncă și Capitolul 23 Sistem judiciar și drepturi fundamentale. Această implicare constă inclusiv participarea la elaborarea și avizarea proiectelor de lege care transpun acquis-ul UE, în participarea reprezentanților Consiliului în cadrul ședințelor Grupurilor de lucru, ședințelor preparatorii și explicative cu Comisia Europeană, proceselor de raportare și furnizare a informațiilor. Pe lângă interdicția de a trata diferit situații comparabile, jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului a consacrat, începând cu cauza Thlimmenos c. Greciei, și o a doua dimensiune a principiului nediscriminării: dreptul de a nu fi discriminat este încălcat și atunci când statul, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, omite să trateze diferit persoane aflate în situații semnificativ diferite. Soluția propusă de proiect plasează într-o poziție uniformă toate autoritățile publice antrenate în procesul de aderare, fără a ține seama de diferențele obiective dintre acestea: în timp ce ministerele dispun de subdiviziuni dedicate și state de personal suplimentate pentru aceste sarcini, autoritățile publice autonome, precum Consiliul pentru egalitate, realizează aceleași sarcini prin efortul suplimentar al personalului existent, peste	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			atribuțiile de bază. Tratarea identică a unor situații substanțial diferite, în absența unei justificări obiective, corespunde tocmai ipotezei sancționate de jurisprudența Thlimmenos și se află în contradicție cu principiul nediscriminării, echității și coerenței consacrat la art. 3 din Legea nr. 270/2018. Din această perspectivă, Consiliul apreciază că excluderea sporului pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană, pentru angajații autorităților care nu dispun de subdiviziuni cu atribuții legate direct de implementarea cerințelor de aderare, vine în contradicție cu principiul nediscriminării, echității și coerenței, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală, consacrat la art. 3 al Legii nr. 270/2018. Din acest considerent, **Consiliul propune menținerea sporului pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană pentru angajații autorităților publice autonome, fără subdiviziuni dedicate, care demonstrează implicare nemijlocită în realizarea acestor sarcini**.	
	Consiliul Superior al Magistraturii	77.	**Punctul 9** al proiectului (**Art. 10 Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar**) reglementează elementele care formează salariul de bază, iar alineatul (3) propus stabilește că, pentru persoanele care exercită funcții de demnitate publică, drepturile salariale includ o serie de sporuri și plăți suplimentare, după cum urmează: 1) sporul lunar pentru grad profesional, grad didactic și grad managerial; 2) sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic; 3) sporul pentru deținerea titlului onorific; 4) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile; 5) sporul pentru munca suplimentară, munca de noapte și activitatea prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau de repaus; 6) sporul pentru participarea în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile; 7) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc; 8) premiile unice; 9) premiile anuale; 10) sporul pentru mentorat, acordat în condițiile legii.	**Nu se acceptă.** Accesul la secretul de stat face parte din cerințele și atribuțiile atribuite funcției deținute. Garanția independenței este realizată printr-o salarizare suficientă și stabilă, nu printr-un sistem extins de sporuri acordate administrativ. Totodată, potrivit poziționării în ierarhia funcțiilor precum și VR stabilite pentru judecători și procurori evaluați și neevaluați acestea sunt în cuantum mai mare decât majoritatea angajaților din alte grupuri ocupaționale mari din sectorul bugetar (spre exemplu, 5000-6200-6900 lei).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Potrivit *art. 31 din Legea nr. 245/2008 cu privire la secretul de stat*, persoanelor care lucrează cu informații atribuire la secretul de stat, li se stabilește un spor la salariu. Astfel, **art. 10 alin. (1)** propus, urmează a fi completată cu componenta respectivă a salariului lunar: ***spor lunar pentru lucrul cu informații atribuire la secretul de stat atât pentru funcționarii publici, cât și pentru judecători***, reieșind din restricțiile și ingerințele care implică *Legea 179/2023 privind activitatea contrainformativă și activitatea informativă externă*. În continuare, se atestă că judecătorii nu sunt incluși în categoria beneficiarilor sporului pentru performanță și nici ai sporului cu caracter specific. Această abordare ridică serioase semne de întrebare. Judecătorii sunt supuși procedurii de evaluare periodică o dată în cinci ani, în cadrul căreia Colegiul de evaluare acordă calificativele *„insuficient”*, *„bine”*, *„foarte bine”* și *„excelent”*, fiind examinate în mod cumulativ competențele profesionale, conduita etică și integritatea financiară. În aceste condiții, nu se conturează o justificare obiectivă pentru excluderea judecătorilor de la posibilitatea acordării sporului de performanță. Simplul argument al unei frecvențe diferite a evaluării în raport cu alte categorii de funcționari nu poate constitui, în sine, un temei pentru înlăturarea judecătorilor de la un mecanism de stimulare a performanței profesionale. Totodată, spre deosebire de alte categorii de persoane cu funcții de demnitate publică, care exercită mandate determinate în timp, judecătorii beneficiază de stabilitate în funcție, fiind obligați să promoveze evaluări periodice complexe. În acest context, rezultatele evaluărilor ordinare ar trebui să constituie un criteriu pentru acordarea sporului de performanță. Această abordare restrictivă și lipsită de predictibilitate plasează Republica Moldova într-un regres izbitor față de bunele practici aplicate în fostele state comunitare care au parcurs cu succes procesul de integrare europeană. Spre exemplu, statele baltice (Estonia, Letonia și Lituania) au soluționat definitiv problema independenței financiare a magistraților prin abandonarea sistemelor administrative rigide și introducerea unor mecanisme automate de indexare. In aceste state, salariul de bază al judecătorilor este strâns corelat prin coeficienți ficși cu salariul mediu pe	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			economie sau cu indicele costului vieții, asigurat prin legi organice cu caracter permanent. Mai mult decât atât, sistemele de salarizare din țările baltice recunosc explicit evaluarea performanței profesionale și stabilitatea în funcție ca factori de stimulare materială progresivă, evitând decuplarea totală a judecătorilor de la componentele variabile ale remunerării. Prin contrast, modelul propus în actualul proiect de lege izolează sistemul judiciar din Republica Moldova într-o zonă de incertitudine financiară, perpetuând un sistem dual dependent de decizii politice anuale, fapt ce contravine direct vectorului de modernizare structurală asumat în cadrul Clusterului I de negociere. Mai mult, judecătorii, deși sunt persoane cu funcție de demnitate publică, în comparație cu alți funcționari de demnitate publică, aceștia beneficiază de stabilitate funcțională și sunt obligați ca odată la 5 ani să treacă evaluarea ordinară. În cadrul evaluării ordinare a judecătorilor, ei sunt evaluați sub 3 aspecte: etic, profesional și financiar. Ca urmare a unei proceduri riguroase efectuate de către Colegiul de evaluare și selecție, obțin, calificativul ”bine”, ”foarte bine”, ”excelent” în dependență de punctajul obținut. Astfel, ar fi rezonabil ca judecătorii, de asemenea, să beneficiază de un drept salarial ce țin de performanța acestuia. În vederea remedierii acestor deficiențe, Consiliul Superior al Magistraturii propune completarea **art. 10 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar** cu un nou alineat, (3^2), având următorul conținut: ***„Prin derogare de la alin. (3), salariul lunar al judecătorului include și drepturile salariale prevăzute de alin. (1) lit. e) și f).”*** Subliniem că reținerea expresă a acestor litere este imperativă, celelalte componente salariale enumerate generic în proiect fiind incompatibile cu statutul de magistrat, cu excepția sporului pentru grad profesional (în cazul deținerii acestuia) și a sporului pentru titlu științific. Totodată, pentru a asigura un echilibru de echitate remuneratorie și pentru a răspunde realităților din instanțe, Consiliul propune **instituirea unui mecanism de compensare financiară suplimentară pentru gestionarea unui volum de cauze ce depășește sarcina de lucru optimă** stabilită de Consiliul Superior al Magistraturii.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În prezent, din cauza deficitului critic de cadre, magistrații din numeroase instanțe examinează un volum excesiv de dosare, suprasolicitare ce nu beneficiază de nici-o formă de compensare materială. Această stare de fapt perpetuează o discriminare flagrantă în raport cu alte categorii de salariați din sectorul bugetar, care sunt remunerați distinct pentru munca suplimentară prestată. Menționăm că din 524 de judecători, stabiliți potrivit legii, activează 362 de judecători, fiind 148 de funcții vacante. Respectiv, judecătorii care sunt în funcție gestionează anual, în jur de 400 mii de dosare, gestionând o muncă suplimentară enormă pentru un număr mai mare de judecători. În concluzie, în lipsa adoptării amendamentelor propuse, proiectul de lege în forma sa actuală lipsește *de facto* corpul de judecători de componenta variabilă a salariului, transformând sistemul de remunerare a magistraților într-unul decuplat de realitățile volumului de muncă depus.	
	Curtea Supremă de Justiție	78.	Potrivit art. 31 din Legea nr. 245/2008, persoanelor care lucrează cu informații atribuire la secretul de stat, li se stabilește un spor la salariu. Astfel, **art. 10 alin. (1)** propus, urmează a fi completată cu componenta respectivă a salariului lunar: spor lunar pentru lucrul cu informații atribuire la secretul de stat atât pentru factionarii publici, cât și pentru judecători, reieșind din restricțiile și ingerințele care implică Legea 179/2023.	**Nu se acceptă.** Accesul la secretul de stat face parte din cerințele și atribuțiile atribuite funcției deținute. Garanția independenței este realizată printr-o salarizare suficientă și stabilă, nu printr-un sistem extins de sporuri acordate administrativ. Totodată, potrivit poziționării în ierarhia funcțiilor precum și VR stabilite pentru judecători și procurori evaluați și neevaluați acestea sunt în cuantum mai mare decât majoritatea angajaților din alte grupuri ocupaționale mari din sectorul bugetar (spre exemplu, 5000-6200-6900 lei).
	Comitetul executiv al Găgăuziei	79.	В связи с предлагаемой новой редакцией **части (1) статьи 10** Закона Республики Молдова №270/2018, Исполнительный Комитет Гагаузии считает, что данная норма должна также содержать **дополнительный пункт**: «**r)** материальная помощь, предоставляемая в случаях и в порядке,	**Nu se acceptă.** În conformitate cu principiile care stau la baza sistemelor unitare de salarizare, toate prevederile aferente drepturilor salariale formează obiectul de reglementare

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			предусмотренных законодательством.» Необходимость включения данной нормы обусловлена следующим. Согласно статье 165[1] Трудового кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28.03.2003 года, работодатель вправе оказывать ежегодно работникам материальную помощь в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным трудовым договором, иным нормативным актом на уровне предприятия и/или действующими нормативными актами. Материальная помощь может быть оказана работнику на основании его письменного заявления в любое время года либо присоединена к отпускному пособию (статья 117 ТК РМ). Одновременно, часть (1) статьи 42 Закона Республики Молдова «О государственной должности и статусе государственного служащего» № 158-XVI от 04.07.2008 года, предусматривает, что государственному служащему по мотивированному заявлению может быть предоставлена в соответствии с законом материальная помощь для решения проблем, связанных с состоянием здоровья, социальных и бытовых проблем, которая выплачивается за счет экономии средств, выделенных на соответствующий год. Размер материальной помощи не может превышать 100 процентов основной заработной платы государственного служащего, а порядок ее предоставления регулируется органом публичной власти внутренним нормативным актом. Вместе с тем, предлагаемые изменения статьи 10 Закона Республики Молдова № 270/2018, содержат исчерпывающий перечень выплат, входящих в структуру месячной заработной платы персонала бюджетной сферы, и не предусматривают материальную помощь в качестве самостоятельной выплаты. Более того, с учетом предлагаемых дополнений статьи 1 Закона № 270/2018, согласно которым работники бюджетной сферы могут пользоваться только теми правами на оплату труда, которые прямо предусмотрены данным законом, а любые иные выплаты признаются недопустимыми. Отсутствие в статье 10 Закона Республики Молдова № 270/2018 упоминания о материальной помощи создает правовую неопределенность относительно возможности ее предоставления. Исключение возможности предоставления материальной помощи	exclusiv a cadrului normativ privind salarizarea angajaților în sectorul bugetar. Totodată, potrivit contractelor colective pot fi stabilite garanții sociale (inclusiv ajutor material) pentru angajați în vederea acordării unor stimulente care nu se încadrează în prevederile remunerației (cheltuieli de personal). Acest lucru este important pentru a asigura plată egală pentru muncă egală și a asigura evidența și sustenabilitatea resurselor necesare la componenta cheltuieli de personal. Ajutorul material în condițiile prevederilor actuale nu face parte din remunerație dar este o garanție socială acordată în anumite situații de angajator în limita resurselor disponibile.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			для работников бюджетной сферы при сохранении такого права для иных категорий работников, чьи трудовые отношения также регулируются Трудовым кодексом Республики Молдова № 154/2003 года и Законом Республики Молдова № 847/2002, не соответствует принципу равенства, закрепленному статьей 16 Конституции Республики Молдова, поскольку приводит к необоснованному различию в объеме социальных гарантий работников, находящихся в сопоставимом правовом положении. Включение в часть (1) статьи 10 Закона Республики Молдова № 270/2018 нового пункта «r) материальная помощь, предоставляемая в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством» позволит обеспечить согласованность законодательства, исключить коллизию между Законом Республики Молдова № 270/2018 и Трудовым кодексом Республики Молдова № 154/2003 года, Законом Республики Молдова № 847/2002 и Законом Республики Молдова № 158/2008 и сохранить действующие социальные гарантии работников бюджетной сферы, в том числе государственных служащих.	
9. La articolul 10: [..] alineatul (3) va avea următorul cuprins: „**(3)** Prin derogare de la prevederile alin. (1), salariul lunar al persoanelor cu funcții de demnitate publică și al personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se constituie, după caz, din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. a)-d), precum și din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit.	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**	80.	Se consideră necesară reexaminarea regimului salarial propus pentru **Inspectoratul de Stat al Muncii**. Diferențierea instituită de proiect rezultă din mai multe elemente cumulative. În primul rând, proiectul exclude **prevederea actuală a art. 17 alin. (2) lit. g)** din Legea nr. 270/2018, potrivit căreia personalul autorităților responsabile de supravegherea și controlul de stat al muncii, securității și sănătății în muncă este inclus în categoria pentru care plafonul anual al sporurilor cu caracter specific constituie 20% din suma anuală a salariilor de bază. În același timp, în **nouă redacție a art. 17 alin. (2) pct. 3) lit. f)**, personalul Serviciului Fiscal de Stat și al Serviciului Vamal este inclus în categoria pentru care plafonul respectiv constituie 30%, fără includerea personalului Inspectoratului de Stat al Muncii. Astfel, proiectul păstrează pentru SFS și Serviciul Vamal posibilitatea acordării sporului cu caracter specific, dar exclude ISM, fără a prezenta criterii obiective care să justifice diferența. În al doilea rând, diferențierea nu rezultă din evaluarea funcțiilor realizată de autorul proiectului. În **Anexa nr. 3, Tabelul nr. 2**, funcțiile de inspector	**Nu se acceptă.** La articolul 10, alin. (3^1) se va exclude, în vederea uniformizării cu principiul de neacordare de sporuri pentru personalul cu funcții de demnitate publică. Or, salariul de funcție stabilit pentru personalul cu funcții de demnitate publică reflectă volumul, complexitatea și răspunderea managerială.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
g)-p), dacă aceste drepturi nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale.”; alineatul (3^1) va avea următorul cuprins: „**(3^1)** Prin derogare de la prevederile alin. (1) și (3), salariul lunar al directorului Serviciului Fiscal de Stat, al directorului Serviciului Vamal, al directorului Autorității Aeronautice Civile și al directorului Agenției pentru Securitate Cibernetică se constituie, după caz, din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. a)-d) și f), precum și din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. g)-p), dacă aceste drepturi nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale.”.			fiscal, inspector vamal și inspector de muncă sunt încadrate la aceleași clase de salarizare: în aparatul central – clasele 83, 79 și 75, iar în subdiviziunile teritoriale – clasele 81, 78 și 74, în funcție de nivelul funcției. Proiectul recunoaște, așadar, valoarea ocupațională comparabilă a celor trei funcții, dar nu aplică același raționament în privința sporului cu caracter specific. Această comparabilitate este susținută și de natura atribuțiilor. Inspectorii de muncă controlează respectarea legislației muncii și a cerințelor de securitate și sănătate în muncă, identifică munca nedeclarată și subdeclarată, cercetează accidentele de muncă, examinează petiții și aplică măsuri de constrângere. Activitatea presupune controale în condiții de risc, gestionarea situațiilor conflictuale și adoptarea unor decizii care afectează direct viața, sănătatea și drepturile salariaților. În al treilea rând, diferențierea se extinde și asupra funcțiilor de conducere. Potrivit **Notei 14 din Tabelul nr. 2**, șeful de direcție din aparatul central al unei autorități în care activează inspectori de muncă este încadrat la clasa 96, în timp ce Nota 15 stabilește clasa 102 pentru funcția corespunzătoare din structurile în care activează inspectori fiscali sau vamali. Diferențe similare există pentru șeful de direcție generală și șeful de direcție în cadrul direcției generale. Rezultă astfel o dublă diferențiere în defavoarea ISM: personalul instituției nu este inclus în plafonul de 30% aplicabil SFS și Serviciului Vamal, iar anumite funcții de conducere din aparatul central sunt încadrate la clase inferioare, deși funcțiile de execuție sunt evaluate de proiect ca fiind comparabile. În al patrulea rând, propunerea trebuie examinată în contextul situației reale a resurselor umane și al extinderii mandatului instituției. Fluctuația anuală a personalului ISM este estimată la aproximativ 30%, ceea ce afectează continuitatea controalelor, generează costuri repetate de recrutare și instruire și reduce capacitatea instituției de a atrage și menține personal calificat. Totodată, volumul și complexitatea atribuțiilor ISM sunt în creștere, inclusiv ca urmare a noilor responsabilități de control și monitorizare rezultate din transpunerea și aplicarea acquis-ului Uniunii Europene. Exercitarea efectivă a acestor atribuții va necesita nu doar menținerea personalului existent, ci și creșterea graduală a efectivului instituției.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Potrivit simulării prezentate de ISM, fondul anual de salarizare constituie în prezent aproximativ 19 mil. lei. În condițiile proiectului, fără includerea ISM în categoria plafonului de 30%, fondul ar constitui aproximativ 20,5 mil. lei, iar în scenariul aplicării plafonului de 30% – aproximativ 26,5 mil. lei. Impactul suplimentar al propunerii față de scenariul proiectului este, prin urmare, de aproximativ 6 mil. lei anual, fără contribuțiile sociale aferente angajatorului. Calculul reprezintă scenariul maximal: includerea ISM în categoria respectivă nu presupune acordarea automată a unui spor de 30% fiecărui angajat. Costul este justificat prin necesitatea reducerii fluctuației, consolidării capacității de control, creșterii efectivului în raport cu atribuțiile noi și asigurării aplicării efective a acquis-ului Uniunii Europene în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă. Expunerea financiară rămâne, totodată, limitată, având în vedere dimensiunea relativ redusă a instituției – sub 83 de funcții aprobate – și caracterul punctual al măsurii propuse. Suplimentar, art. 10 alin. (3^1) permite directorilor Serviciului Fiscal de Stat, Serviciului Vamal, Autorității Aeronautice Civile și Agenției pentru Securitate Cibernetică să beneficieze de sporuri cu caracter specific, dar nu îl include pe directorul Inspectoratului de Stat al Muncii. Această excludere nu este justificată în raport cu natura atribuțiilor, nivelul de responsabilitate și importanța funcțiilor de control exercitate de instituție. În acest context, se propun următoarele modificări: La **pct. 9, în art. 10 alin. (3^1)**, după textul „directorului Agenției pentru Securitate Cibernetică” se completează cu textul „**și al directorului Inspectoratului de Stat al Muncii**”. [...]	
	Consiliul Concurenței	81.	Potrivit **pct.9 art.10 alin.(3^1)** din proiect, prin derogare de la prevederile alin. (1) și (3) art.10, salariul lunar al directorului Serviciului Fiscal de Stat, al directorului Serviciului Vamal, al directorului Autorității Aeronautice Civile și al directorului Agenției pentru Securitate Cibernetică se constituie, după caz, din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. a)-d) și f), precum și din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. g)-p), dacă aceste drepturi nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale.	**Nu se acceptă.** La articolul 10, alin. (3^1) se va exclude, în vederea uniformizării cu principiul de neacordare de sporuri pentru personalul cu funcții de demnitate publică. Or, salariul de funcție stabilit pentru personalul cu funcții de demnitate publică reflectă volumul, complexitatea și răspunderea managerială.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Conform redacției actuale a art. 10 alin. (3^1) cât și a noii redacții propuse, în continuare se menține același tratament salarial neechitabil față de președintele, vicepreședintele și membrii Plenului Consiliului Concurenței care reprezintă organul colegial decizional al autorității publice autonome din Republica Moldova – Consiliul Concurenței care este învestit cu putere de decizie, de reglementare, de interdicție, de intervenție, de inspecție și de sancționare, în toate domeniile economiei naționale și supravegherea legislației din domeniul concurenței, ajutorului de stat, publicității comerciale sub aspectul asigurării drepturilor și intereselor întreprinderilor, reglementării serviciilor de transport feroviar, practicilor comerciale neloiale spre deosebire de autoritățile administrative cu un mandat îngust de acțiune ce vizează un singur domeniu din subordinea unor ministere care beneficiază de derogarea de la normele art.10 alin. (3). Potrivit art. 32 din Legea concurenței nr. 183/2012, Consiliul Concurenței este o autoritate publică autonomă, iar membrii Plenului exercită atribuții de constatare a încălcărilor legislației concurențiale și a ajutorului de stat, autorizarea ajutorului de stat, interzicerea ajutorului de stat ori recuperarea ajutorului de stat ilegal și incompatibil, autorizarea sau interzicerea concentrărilor economice, aplicarea sancțiunilor și adoptarea actelor normative în domeniul concurenței, ajutorului de stat și practicilor comerciale neloiale. Spre deosebire de alte funcții de demnitate publică, membrii Plenului Consiliului Concurenței au stabilite o interdicție de ocupare a unei alte funcții de Legea concurenței nr.183/2012. Complexitatea și nivelul de responsabilitate aferente acestor funcții ale membrilor Plenului Consiliului Concurenței sunt comparabile cu cele exercitate de conducătorii unor autorități administrative pentru care proiectul de lege instituie un regim salarial derogatoriu. În aceeași ordine de idei, Nota de fundamentare a proiectului nu oferă o justificare obiectivă și rezonabilă pentru această diferență de tratament, deși funcțiile respective prezintă un nivel comparabil de complexitate, responsabilitate și independență instituțională. Or, principiul egalității de tratament și principiul remunerării diferențiate în funcție de complexitatea și responsabilitatea funcției impun ca funcțiile	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			aflate în situații comparabile să beneficieze de un regim juridic similar, iar orice diferență de tratament să fie justificată în mod obiectiv și proporțional. Totodată, atragem atenția autorilor proiectului că art. 32 alin. (2^1) și art. 36 alin. (2) din Legea concurenței consacră obligația statului de a asigura Consiliului Concurenței resurse financiare suficiente și un nivel de salarizare adecvat pentru atragerea și menținerea personalului înalt calificat. Aceste garanții vizează inclusiv conducerea autorității, întrucât independența instituțională și eficiența aplicării legislației concurențiale nu pot fi asigurate în absența unei remunerări corespunzătoare funcțiilor de conducere. Având în vedere că membrii Plenului Consiliului Concurenței dețin funcții de demnitate publică, exercită atribuții de complexitate și responsabilitate comparabile cu cele ale conducătorilor autorităților enumerate în proiect și sunt supuși unui regim de incompatibilități și restricții mai limitate, considerăm judicios necesar completarea **art. 10 alin. (3^1)** din proiect, prin includerea președintelui, vicepreședintelui și membrilor Plenului Consiliului Concurenței în categoria beneficiarilor regimului derogatoriu instituit de norma propusă.	
	Procuratura Generală	82.	La **pct. 9** din proiect se propune ca **alin. (3) al art. 10** din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar să aibă următorul cuprins: „(3) Prin derogare de la prevederile alin. (1), salariul lunar al persoanelor cu funcții de demnitate publică și al personalului din cabinetul **persoanelor cu funcții de demnitate publică** se constituie, după caz, din drepturile salariale prevăzute la **alin. (1) lit. a)-d)**, precum și din drepturile salariale prevăzute la **alin. (1) lit. g)-p)**, dacă aceste drepturi nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale.” În acest context, menționăm că procurorii dețin funcții de demnitate publică. Prin urmare, potrivit prevederilor proiectului și ale Legii nr. 270/2018, aceștia ar trebui să poată beneficia de drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. b)- d), respectiv: b) sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial; c) sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic; d) sporul lunar pentru deținerea titlului onorific;	**Nu se acceptă.** Conform proiectului a se revedea prevederile art. 10 alin. (3), care specifică acordarea acestui drept. Totodată, în partea ce ține de gradele de calificare acestea vizează sistemul de carieră a procurorilor și nu face obiectul de reglementare a Legii 270/2018.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Totodată, **art. IV** din proiect, care vizează Anexa nr. 2 la Legea nr. 270/2018, reglementează inclusiv sporurile aferente gradelor de calificare pentru judecători și procurori. Cu toate acestea, întrucât Legea nr. 3/2016 cu privire la Procuratură nu conține reglementări exprese referitoare la aceste drepturi salariale, în practică procurorii nu beneficiază de acestea, fiind invocată lipsa unei reglementări în legea specială. În vederea asigurării aplicării efective și uniforme a prevederilor Legii nr. 270/2018, considerăm oportună completarea **Legii nr. 3/2016 cu privire la Procuratură** cu următoarele dispoziții: Completarea cu articolul 61^3, cu următorul cuprins: „Articolul 61^3. Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic Procurorii beneficiază de sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic, în condițiile prevăzute de legislația privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.”. Completarea cu articolul 61^4 cu următorul cuprins: „Articolul 61^4. Gradele de calificare ale procurorilor (1) Gradele de calificare ale procurorilor au un caracter onorific și sunt conferite pentru înalt profesionalism, merite deosebite și îndeplinirea exemplară a atribuțiilor de serviciu. (2) Modul și condițiile de acordare a gradelor de calificare se stabilesc prin regulament al Consiliului Superior al Procurorilor.” În lipsa unor reglementări corespunzătoare în legea specială, drepturile salariale menționate riscă să rămână inaplicabile în privința procurorilor, deși acestea sunt prevăzute de cadrul general de salarizare pentru persoanele cu funcții de demnitate publică.	
	Procuratura Generală	83.	1.1.1. Suplimentar, modificările propuse la ***art. 10 din Legea 270/2018*** vizează și excluderea sporului pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană și preluarea funcției acestuia de către mecanismul reproiectat al sporului pentru performanță, se consideră necesară o examinare suplimentară a impactului acestei modificări asupra categoriilor de personal implicate în realizarea acestor sarcini. In particular, având în vedere rolul procurorilor în procesul de realizare a angajamentelor asumate în contextul parcursului european, inclusiv prin exercitarea atribuțiilor ce țin de combaterea	**Nu se acceptă.** Urmare a reconceptualizării structurii salariale în sectorul bugetar sporul UE a fost de principiu încorporat în sporul pentru performanță, având în vedere ca realizarea sarcinilor UE fac parte din atribuțiile de serviciu ale funcționarului public potrivit fisei postului și obiectivelor

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			criminalității organizate, cooperarea judiciară intonațională și consolidarea capacității instituționale, se apreciază că eliminarea mecanismului existent poate conduce la lipsirea acestei categorii de personal de un drept salarial acordat anterior. Această situație rezultă din faptul că procurorii nu beneficiază de sporul pentru performanță în noua configurație propusă, iar preluarea funcției stimulative a sporului pentru sarcini prioritare exclusiv prin acest mecanism nu asigură o compensare efectivă pentru activitățile suplimentare desfășurate de procurori în contextul procesului de aderare la Uniunea Europeană. In acest sens, se impune clarificarea mecanismului prin care contribuția procurorilor la realizarea obiectivelor aferente procesului de integrare europeană va fi recunoscută și remunerată, astfel încât modificările propuse să nu genereze diminuarea drepturilor salariale existente;	individuale de activitate, sau după caz ale demnitarului.
	Centrul Național Anticorupție	84.	În redacția propusă, proiectul conține norme care vin să implementeze un sistem nou de salarizare, sistem care va avea impact negativ urmare a diminuării salariilor angajaților Centrului Național Anticorupție. Justificarea asigurării cu resurse financiare adecvate pentru exercitarea sarcinilor de către Autoritățile anticorupție reiese și din următoarele documente internaționale anticorupție: Convenția ONU împotriva corupției, la Capitolul 2 „Măsuri preventive”, art. 6 „Organismul sau organismele de prevenire a corupției” prevede că: „ […] Fiecare stat parte acordă acestui organism independență necesară, conform principiilor fundamentale ale sistemului său juridic, pentru a permite exercitarea eficientă a funcțiilor la adăpost de orice influență nedorită. Resursele materiale și personalul specializat necesar, precum și formarea de care acest personal poate avea nevoia pentru a-și exercita funcțiile trebuie să le fie furnizate”. Totodată, Capitolul 3 „Incriminare, investigare și reprimare”, art. 36 „Autorități specializate” stipulează că: „Fiecare stat parte face astfel încât, conform principiilor fundamentale ale sistemului său juridic, să existe unul sau mai multe organisme ori persoane specializate în lupta împotriva corupției prin investigații și reprimare. Acest organism sau aceste organisme ori aceste persoane își vor acorda independența necesară, conform principiilor fundamentale ale sistemului juridic al statului parte, pentru a putea exercita eficient funcțiile lor la adăpost de orice influență	**Nu se acceptă.** Menționăm că funcția de director al Centrului Național Anticorupție este o funcție de demnitate publică încadrată la unul dintre cele mai înalte niveluri de salarizare din sectorul bugetar, cu clasa de salarizare și valoarea de referință de 6.200 lei stabilite în considerarea nivelului de responsabilitate, complexitate și importanță strategică a funcției. În plus, în cazul în care funcția este exercitată de o persoană care deține un grad special, aceasta beneficiază, în condițiile legii, de sporul pentru gradul special. Prin urmare, cadrul normativ actual asigură o remunerare corespunzătoare specificului și nivelului de responsabilitate al funcției.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			necuvenită. Aceste persoane sau personalul respectivului organism ar trebui să aibă formarea și resursele adecvate pentru a-și exercita sarcinile”. Dispoziții asemănătoare se regăsesc și la art. 20 din Convenția penală privind corupția, a Consiliului Europei (Fiecare Parte adoptă măsuri necesare pentru a abilita persoane sau entități să se specializeze în lupta împotriva corupției...Părțile supraveghează ca personalul așa-numitelor entități să dispună de o instruire și de resurse financiare adecvate funcțiilor pe care ele le exercită.), în cele 20 de Principii Directoare în domeniul Luptei împotriva Corupției, aprobate de Consiliul de Miniștri al Consiliului Europei în octombrie 1997 (... promovarea specializării persoanelor sau a organelor responsabile de lupta împotriva corupției și asigurarea cu mijloacele adecvate și instruirea corespunzătoare, pentru a-și îndeplini sarcinile statutare;). Declarația de la Jakarta privind principiile agențiilor anticorupție1 stabilește explicit, ca unul dintre principiile fundamentale, că personalul agențiilor anticorupție trebuie remunerat la un nivel care să permită instituției să recruteze un număr suficient de profesioniști calificați. Comentariul de la Colombo la Declarația de la Jakarta (UNODC, 2020)2 — document elaborat de UNODC, în parteneriat cu UNDP și Comisia din Sri Lanka pentru investigarea acuzațiilor de corupție, la solicitarea expresă a Conferinței Statelor Părți la UNCAC — oferă cea mai detaliată ghidare internațională disponibilă privind implementarea practică a celor 16 Principii de la Jakarta. Cele 16 principii sunt grupate în 5 categorii: instituție, conducere, resurse umane, resurse financiare și supraveghere. În categoria „resurse financiare”, Comentariul tratează distinct Principiul 9 – Remunerare, alături de Principiul 11 (resurse adecvate și constante) și Principiul 12 (autonomie financiară), confirmând că remunerarea adecvată a personalului autorităților anticorupție este considerată, la nivel de standard internațional consacrat, o condiție structurală separată și de sine stătătoare pentru independența și eficacitatea unei agenții anticorupție - nu un aspect secundar al politicii bugetare. Comentariul reiterează, totodată, fundamentul juridic din art. 6 și art. 36 din UNCAC, subliniind că ambele articole impun statelor părți obligația de a asigura organismelor specializate „resursele materiale și personalul specializat necesar, precum și formarea de care acest personal poate avea nevoie pentru a-și exercita funcțiile”.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Remunerația inadecvată a ofițerilor CNA constituie, prin urmare, o problemă de conformitate cu un standard internațional explicit dedicat acestui aspect (Principiul 9 de la Jakarta, detaliat prin Comentariul de la Colombo), nu doar o chestiune de politică salarială internă. Studiul OCDE „Combatting High-Level Corruption in Eastern Europe" (2024)3 a realizat o analiză comparativă a salariilor anchetatorilor din agențiile anticorupție specializate din Europa de Est, constatând că salariile de bază ale ofițerilor anticorupție au variat între 151% și 425% din salariul mediu național în jurisdicțiile examinate. Raportul subliniază explicit corelația dintre remunerația superioară și capacitatea instituției de a atrage și păstra personal calificat și motivat. Același raport documentează cazul NABU (Ucraina) - una dintre cele mai vizibile agenții anticorupție din regiune - care, după șapte ani de activitate, a început să înregistreze semne de epuizare și deteriorare a motivației personalului. Printre factorii identificați de experții care au realizat evaluarea tehnică a NABU se numără birocratizarea excesivă, lipsa perspectivelor de dezvoltare profesională prin promovare sau majorare salarială, condiții de muncă imperfecte. Studiile privind motivația procurorilor ucraineni din 2019 au arătat că remunerația financiară este unul dintre principalii factori motivaționali, alături de realizările instituționale și oportunitățile de dezvoltare profesională. Ghidul OCDE privind sistemele de salarizare în administrația publică („Salary Systems in Public Administration and Their Reforms", 20244) susține principiul potrivit căruia structurile de remunerare trebuie proiectate astfel încât să permită recrutarea și retenția de personal calificat în poziții cu responsabilitate ridicată și risc de integritate - exact profilul ofițerului anticorupție din cadrul CNA. Documentele aferente procesului de aderare la UE prevăd: Foaia de parcurs privind „Statul de drept" - HG275/2025: Capitolul 23, Măsura 2.5 - 2.5. Consolidarea capacităților instituționale ale autorităților de prevenire a corupției (Autoritatea Națională de Integritate, Centrul Național Anticorupție, Comisia Electorală Centrală). Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029 - HG nr.306/2025	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Capitolul 23, Acțiunea 43 - Consolidarea capacităților instituționale ale autorităților de prevenire a corupției, investigare și urmărire penală a cazurilor de corupție și celor conexe corupției (Indicator: Număr de instruiri și numărul persoanelor instruite (anual); Număr de funcții vacante ocupate – pentru atragerea personalului calificat este necesar și un nivel de salarizare corespunzător complexității sarcinilor, cerințelor, restricțiilor…) Această măsura este prevăzută și ca activitate în matricea criteriilor de referință intermediare pentru Capitolul 23, care urmează a fi realizate în septembrie 2026. Practica de negociere a aderării la UE (confirmată și de experiența altor state candidate din Balcanii de Vest și din procesul de aderare al României și Bulgariei la Capitolul 23 și Capitolul 24) arată că Comisia Europeană nu evaluează doar conformitatea legislativă, ci rezultate concrete, sustenabile în timp: cauze finalizate, condamnări definitive în cazuri de corupție, confiscări, stabilitate instituțională. Aceste rezultate așteptate de Comisia Europeană presupun, în mod necesar: 1. Continuitate de personal - investigațiile complexe (corupția sistemică/nivel înalt, schemele transfrontaliere, recuperare bunurilor infracționale) durează ani și necesită ofițeri care rămân în instituție suficient timp pentru a duce dosarele până la capăt; 2. Experiență acumulată - fluctuația de personal generată de neatractivitatea salarială înseamnă pierderea expertizei acumulate în timp exact în domeniile cele mai sensibile pentru Capitolul 23 și 24; 3. Imunitate la presiuni și tentații de corupere - remunerația inadecvată crește vulnerabilitatea ofițerilor la influențe externe, exact riscul pe care Convenția ONU împotriva corupției îl identifică drept motiv pentru a asigura resurse adecvate. Dacă funcțiile din cadrul CNA nu sunt atractive comparativ cu alte instituții, efectul previzibil este: - rată ridicată de fluctuație a personalului calificat, în special spre instituții cu salarizare mai bună; - dificultăți de recrutare pentru posturi vacante, exact indicatorul menționat explicit în Acțiunea 43 din Programul național de aderare; - discontinuitate în investigațiile de durată, ceea ce reduce numărul și calitatea dosarelor de corupție sistemică și la nivel înalt finalizate cu succes;	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- imposibilitatea construirii unui track record solid, care este, în mod repetat, condiția de referință cerută de Comisia Europeană pentru a evalua progresul la Capitolul 23 (justiție și drepturi fundamentale) și, implicit, pentru a debloca alte capitole de negociere care depind de încheierea satisfăcătoare a acestuia. Cu alte cuvinte: fără o salarizare atractivă, nu există retenție de personal; fără retenție de personal, nu există continuitate a investigațiilor; fără continuitate, nu există track record; fără track record, nu există progres credibil la Capitolul 23 - capitol care, conform practicii UE, condiționează ritmul întregului proces de aderare. Fără o salarizare competitivă, CNA nu poate construi continuitatea instituțională necesară pentru a genera un track record credibil de investigații și condamnări în cazuri de corupție sistemică și la nivel înalt - condiție obligatorie pentru avansarea procesului de aderare la UE. În această ordine de idei, în vederea excluderii impactului negativ ce ar putea suferi urmare a diminuării salariilor personalului Centrului Național Anticorupție proiectul urmează să fie modificat după cum urmează. **La art. III – modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar** – La **punctul 9 – modificarea art. 10 alin. (3) și alin. (3/1) din lege** – În redacția din proiect se propune eliminarea dreptului de a beneficia de spor cu caracter specific persoanelor cu funcții de demnitate publică din cadrul Centrul Național Anticorupție, ceea ce nu este justificat. În redacția actuală/în vigoare alin. (3/1) din art. 10 prevede – „Prin derogare de la prevederile alin.(1), salariul lunar al persoanelor cu funcții de demnitate publică din cadrul Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, Serviciului de Informații și Securitate, Centrului Național Anticorupție se constituie din partea fixă, sporul cu caracter specific și plățile enumerate la alin.(2) dacă aceste plăți nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale”. În acest sens, **norma din proiect urmează să fie completată în vederea asigurării persoanelor cu funcții de demnitate publică care sunt ofițeri anticorupție din cadrul Centrului Național Anticorupție să beneficieze de sporul cu caracter specific**.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	85.	**Pct.9**, la **articolul 10 alin. (3[1])** după cuvintele „directorului Agenției pentru Securitate Cibernetică" se completează cu cuvintele: • „*a șefului Inspectoratului Național pentru Supraveghere Tehnică*," – Personalul Inspectoratului exercită atribuții de supraveghere și control de stat în domenii ce vizează securitatea tehnică, siguranța construcțiilor, exploatarea instalațiilor și echipamentelor tehnice, precum și prevenirea riscurilor ce pot afecta viața și sănătatea persoanelor, patrimoniul și mediul. • „*a directorului Agenției Naționale Transport Auto*," – ANTA exercită atribuții esențiale de interes public în domeniul transportului rutier, inclusiv autorizarea operatorilor de transport, supravegherea și controlul activității de întreprinzător, aplicarea sancțiunilor contravenționale, inspectarea infrastructurii rutiere, administrarea veniturilor bugetului public național, precum și calcularea și aprobarea tarifelor pentru serviciile de transport rutier. • „*a directorului Agenției Navale*," – Agenția Navală exercită atribuții esențiale de interes public în domeniul transportului naval, inclusiv autorizarea operatorilor de transport maritim și fluvial, supravegherea și controlul activității de întreprinzător în domeniul naval, aplicarea sancțiunilor contravenționale, inspectarea infrastructurii portuare și a navelor, administrarea veniturilor bugetului public național provenite din activități de transport naval, precum și calcularea și aprobarea tarifelor pentru serviciile de transport naval. • „*a directorului Agenției Feroviare*." – Agenția Feroviară exercită atribuții esențiale de interes public în domeniul transportului feroviar, inclusiv autorizarea și certificarea operatorilor de transport feroviar și a administratorilor de infrastructură feroviară, supravegherea și controlul activității în domeniul feroviar, inspectarea infrastructurii feroviare și a materialului rulant.	**Nu se acceptă.** La articolul 10, alin. (3[1]) se va exclude, în vederea uniformizării cu principiul de neacordare de sporuri pentru personalul cu funcții de demnitate publică. Or, salariul de funcție stabilit pentru personalul cu funcții de demnitate publică reflectă volumul, complexitatea și răspunderea managerială.
	Serviciul de Informații și Securitate	86.	Deși prerogativa stabilirii sistemului de salarizare aparține în exclusivitate organului legislativ, considerăm că sistemul de salarizare trebuie să se bazeze pe principii clare care să țină cont de realitățile existente și specificul fiecărui grup ocupațional *(inclusiv volumul de lucru, sarcinile puse în cadrul fiecărei autorități și personalul implicat în gestionarea acestui volum)*.	**Nu se acceptă.** La articolul 10, alin. (3[1]) se va exclude, în vederea uniformizării cu principiul de neacordare de sporuri pentru personalul cu funcții de demnitate publică. Or, salariul de funcție stabilit pentru personalul cu funcții

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În speță, modul și nivelul de salarizare în sectorul bugetar urmează să se coreleze la: - importanța tuturor grupurilor ocupaționale (*justiție, securitate, ordine publică, apărare, învățământ, sănătate, etc.)*; - ierarhizarea sistemului de salarizare în funcție de responsabilitatea, complexitatea și importanța activității desfășurate. Or, în contextul actual, precum și într-o perspectiva îndelungată, problematica asigurării securității naționale devine o paradigmă indispensabilă pentru fiecare stat, în special pentru cele din regiunea noastră. Războiului desfășurat în statul vecin, persistenței amenințărilor hibride la adresa securității naționale, deteriorarea mediului regional de securitate, versus investițiile masive ale statelor UE întru consolidarea sectorului de securitate și apărare, impune Republicii Moldova în mod imperativ o obligație directă de a-și consolida propriile capacități de securitate. În această situație, investiția în factorul uman reprezintă una dintre cele mai importante priorități pe domeniul de securitate. Din aceste considerente, contăm pe suportul Ministerului Finanțelor în vederea instituirii și implementării unui mecanism corect și diferențiat de salarizare care să contribuie la creșterea atractivității carierei în domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității statului. Pentru atingerea acestui deziderat înaintăm următoarele PROPUNERI: La **pct. 9**, la redacția **art. 10 alin. (3^1) propunem completarea după sintagma *„directorului Agenției pentru Securitatea Cibernetică”* cu sintagma *„precum și al directorului și directorilor adjuncți al Serviciului de Informații și Securitate al Republicii Moldova”***. Acest fapt va permite stabilirea sporurilor cu caracter specific persoanelor cu funcții de demnitate publică din cadrul SIS. Stabilirea unor astfel de sporuri este dictată de statutul acestor funcții, care pe lângă statutul funcției de demnitate publice, în cele mai dese cazuri au statutul și de ofițer de informații și securitate de carieră, cu toate obligațiile ce rezultă din acest fapt, care se încadrează în criteriile de determinare a unui spor specific. Este de menționat faptul că actualmente aceste categorii de funcții au dreptul să beneficieze de spor cu caracter specific.	de demnitate publică reflectă volumul, complexitatea și răspunderea managerială. Menționăm că funcția de director al Serviciului de Informații și Securitate este o funcție de demnitate publică încadrată la unul dintre cele mai înalte niveluri de salarizare din sectorul bugetar, cu clasa de salarizare și valoarea de referință de 6.200 lei stabilite în considerarea nivelului de responsabilitate, complexitate și importanță strategică a funcției. În plus, în cazul în care funcția este exercitată de o persoană care deține un grad special, aceasta beneficiază, în condițiile legii, de sporul pentru gradul special. Prin urmare, cadrul normativ actual asigură o remunerare corespunzătoare specificului și nivelului de responsabilitate al funcției.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor	87.	La **art. III, pct. 10**, prin care Legea nr. 270/2018 se completează cu **art. 10, alin. (3^1)**, se propune completarea normei cu includerea expresă a funcției de director al Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor în categoria funcțiilor pentru care salariul de bază se stabilește potrivit mecanismului prevăzut de **alin. (3^1)**. Propunerea este determinată de statutul juridic și poziția instituțională a Serviciului, care potrivit art. 2, alin. (3) din Legea nr. 308/2017, reprezintă Unitatea de Informații Financiare a Republicii Moldova, iar potrivit art. 11, alin. (9), lit. d) din Legea nr. 249/2025, face parte din sistemul securității naționale. În acest context, excluderea funcției de director al Serviciului din sfera de aplicare a art. 10, alin. (3^1) nu este pe deplin corelată cu statutul și nivelul de responsabilitate al funcției și conduce la un tratament diferențiat față de conducătorii altor autorități publice care exercită atribuții speciale. În acest context, se propune completarea **art. 10, alin. (3^1)** cu includerea expresă a funcției de director al Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor.	**Nu se acceptă.** La articolul 10, alin. (3^1) se va exclude, în vederea uniformizării cu principiul de neacordare de sporuri pentru personalul cu funcții de demnitate publică. Or, salariul de funcție stabilit pentru personalul cu funcții de demnitate publică reflectă volumul, complexitatea și răspunderea managerială. Menționăm că funcția de director al SPSCB este o funcție de demnitate publică încadrată la unul dintre cele mai înalte niveluri de salarizare din sectorul bugetar, cu clasa de salarizare și valoarea de referință de 6.200 lei stabilite în considerarea nivelului de responsabilitate, complexitate și importanță strategică a funcției. În plus, în cazul în care funcția este exercitată de o persoană care deține un grad special, aceasta beneficiază, în condițiile legii, de sporul pentru gradul special. Prin urmare, cadrul normativ actual asigură o remunerare corespunzătoare specificului și nivelului de responsabilitate al funcției.
	Serviciul de Protecție și Pază de Stat	88.	La **articolul 10 alin. (3^1)**, după sintagma ”Serviciului Vamal” se va completa cu textul ”al directorului și directorului adjunct al Serviciului de Protecție și Pază de Stat,”. Astfel, conform prevederilor art.21 din Legea nr.134/2008 cu privire la SPPS, persoanele cu funcții de demnitate publică din cadrul Serviciului au statut de ofițer de protecție, care la rândul său participă nemijlocit în misiuni de protecție.	**Nu se acceptă.** La articolul 10, alin. (3^1) se va exclude, în vederea uniformizării cu principiul de neacordare de sporuri pentru personalul cu funcții de demnitate publică. Or, salariul de funcție stabilit pentru personalul cu funcții de demnitate publică reflectă volumul, complexitatea și răspunderea managerială. Menționăm că funcția de director al SPPS este o funcție de conducere cu statut special încadrată, care beneficiază de spor

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				cu caracter specific menționat la art.17 din lege. În plus, conducătorul SPPS beneficiază, în condițiile legii, de sporul pentru gradul special. Prin urmare, cadrul normativ actual asigură o remunerare corespunzătoare specificului și nivelului de responsabilitate al funcției.
10. Articolul 11 va avea următorul cuprins: „**Articolul 11.** Limitarea sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific Suma anuală a drepturilor salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. e) și f), acordate la nivel de unitate bugetară nu poate depăși limita de 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare.”.	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**	89.	La **pct. 10, art. 11**, de menționat că, având în vedere că art. 11 din Legea nr. 270/2018 a fost deja abrogat, propunerea de modificare a acestuia prin pct. 10 al proiectului nu corespunde regulilor de tehnică legislativă și urmează a fi reexaminată.	**Se acceptă.** Pct. 10 a fost revizuit și prevede completarea legii cu **Articolul 11[1].** Limitarea sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific.
	Cancelaria de Stat	90.	Prevederile **art. 11** necesită corelare cu dispozițiile **art. 16 și art. 17** din proiect, între acestea existând un raport neclarificat, susceptibil să conducă la o antinomie normativă. Astfel, art. 11 stabilește că suma anuală a sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific acordate la nivelul unității bugetare nu poate depăși limita de 30% din suma anuală a salariilor de bază. Concomitent, art. 16 prevede alocarea anuală a mijloacelor pentru sporul de performanță în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază, iar art. 17 alin. (2) pct. 3) permite ca sporurile cu caracter specific să constituie până la 30% din suma anuală a salariilor de bază aferente personalului îndreptățit. Rezultă că suma cumulată a acestor sporuri poate atinge 34%, valoare care excedează plafonul general de 30% instituit prin art. 11. În actuala redactare, raportul dintre plafonul general și limitele speciale nu este suficient de clar, nefiind precizat dacă limitele prevăzute la art. 16 și art. 17 se aplică în interiorul plafonului de 30% ori independent de acesta. Coerența internă a actului normativ impune înlăturarea acestei contradicții. Recomandăm corelarea expresă a celor trei norme, prin precizarea modului de aplicare a plafoanelor și a raportului de subordonare dintre acestea.	**Nu se acceptă.** Prin proiectul de lege se propun 3 limite: a) o limită aplicată sumelor alocate pentru sporul pentru performanță: maximum 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară (i.e. 4% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare); b) limite aplicate sumelor alocate pentru sporurile cu caracter specific: cea mai mare astfel de limită este de 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific (i.e. 30% **din salariile de bază <u>doar</u> ale personalului cu drept de a beneficia de spor** de la nivelul unității bugetare, nu din salariile de bază ale întregului personal de la nivelul unității bugetare); c) o limită aplicată valorii cumulate a sumelor pentru sporul pentru performanță și pentru sporurile cu caracter specific: 30% din suma anuală a salariilor de bază

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				acordate la nivelul respectivei unități bugetare (i.e. 30% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare). Din interpretarea sistematică a acestor prevederi rezultă că unitățile bugetare trebuie să se asigure: (i) că sumele alocate pentru **fiecare** dintre cele două sporuri respectă **limita dedicată** (i.e. limita prevăzută la lit. a) sau, după caz, b) de mai sus) **și** (ii) că **valoarea cumulată** a sumelor alocate pentru cele două sporuri respectă limita generală (prevăzută la lit. c) de mai sus). Este important de avut în vedere că baza de raportare pentru limita privind sporul cu caracter specific este **diferită** de baza de raportare pentru limita privind sporul pentru performanță, respectiv pentru limita generală. Această modalitate de definire a limitelor pentru cele două sporuri în cauză (sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific) este menită să ofere flexibilitate și libertate de decizie conducătorilor unităților bugetare, dar garantând, în același timp, predictibilitate în planificarea bugetară cu privire la sumele maxime ce pot fi alocate pentru aceste sporuri.
	Ministerul Apărării	91.	La **punctul 10** (modificarea **art. 11** din Lege), se propune să fie abrogate, pentru că repetă prevederile stipulate anterior privind limitele stabilite pentru sporul de performanță și cel specific, fie de a expune în redacție nouă **art. 11**, după cum urmează:	**Nu se acceptă.** Limita aplicată pentru valoarea cumulată a sumelor alocate pentru sporul pentru performanță și pentru sporurile cu caracter

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			”11. Suma anuală a drepturilor salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. e) și f), acordate la nivel de unitate bugetară nu poate depăși limita de 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități/**autorității** bugetare, **cu excepția unităților bugetare pentru care textul prezentei legi stabilește un plafon izolat al sporurilor specifice de 30%, caz în care limita cumulată este de 34%**.” **Argumentare.** modificarea este necesară pentru a permite autorității de a redistribui fondurile între unități militare/entități publice. Suplimentar se atrage atenția că prevederile actuale creează un blocaj în implementare pentru subunități de destinație specială, unde sporul specific este stabilit în mărime de 30% din fond, la care se mai adaugă alte 4% pentru performanță, ceea ce însumează 34%, si face imposibilă încadrarea în limita stabilită la acest articol. În acest considerent excluderea acestuia sau expunerea în redacție nouă este necesară.	specific este stabilită la nivel de unitate bugetară, aceasta fiind noțiunea menționată la art. 2 din Legea nr. 270/2018, care stabilește domeniul de aplicare al acestei legi. În ceea ce privește încadrarea în limita comună, precum și în limitele prevăzute separat pentru fiecare spor în parte, se va avea în vedere detalierea de la pct. 90 din prezenta sinteză. Se precizează că menținerea acestui plafon pentru valoarea cumulată a sumelor alocate pentru cele două sporuri este obligatorie, întrucât constituie o condiționalitate asumată prin Planul de creștere pentru perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, neputând face obiectul negocierii sau majorării.
	Ministerul Energiei	92.	În calitate de obiecție de tehnică legislativă, la **punctul 10** al proiectului de lege, deși se propune o nouă redacție a **articolului 11** din Legea nr. 270/2018, remarcăm că, prin Legea nr. 130/2020 pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, articolul 11 a fost abrogat.	**Se acceptă.** Pct. 10 a fost revizuit și prevede completarea legii cu **Articolul 11[1].** Limitarea sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific.
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	93.	**Pct.10**, la **articolul 11** – Sporul cu caracter specific și sporul pentru performanță au natură juridică și finalități diferite. Primul are caracter compensatoriu, fiind determinat de condițiile specifice ale activității, de riscurile profesionale, de complexitatea muncii sau de regimul special al autorității, în timp ce sporul pentru performanță reprezintă un instrument de stimulare individuală, acordat în funcție de rezultatele evaluării performanțelor profesionale. În aceste condiții, plafonarea cumulată a celor două categorii de sporuri la 30% nu este pe deplin corelată cu art. 17 alin. (2) pct. 3) din Legea nr. 270/2018, care stabilește plafonul de 30% exclusiv pentru sporurile cu caracter specific.	**Nu se acceptă.** În ceea ce privește încadrarea în limita comună prevăzută la acest articol, precum și în limitele prevăzute separat pentru fiecare spor în parte, se va avea în vedere detalierea de la pct. 90 din prezenta sinteză. Se precizează că menținerea acestui plafon este obligatorie, întrucât constituie o condiționalitate asumată prin Planul de creștere pentru perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Se propune majorarea plafonului cumulativ la 40%, pentru a permite aplicarea efectivă și echilibrată a ambelor mecanisme salariale.	salarizare în sectorul bugetar, neputând face obiectul negocierii sau majorării.
	Ministerul Justiției	94.	La **pct. 10** prevederile **art. 11** necesită a fi corelate cu dispozițiile **art. 16 și 17** ale proiectului. Astfel, art. 11 stabilește că suma anuală a sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific acordate la nivelul unității bugetare nu poate depăși limita de 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare. În același timp, **art. 16** prevede că mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază de la nivelul unității bugetare, iar **art. 17 alin. (2) pct. 3)** stabilește că, pentru anumite categorii de personal, suma anuală a sporurilor cu caracter specific poate constitui până la 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de aceste sporuri. Astfel, suma totală a acestor sporuri poate atinge 34%. În această redactare, nu este suficient de clar raportul dintre plafonul general prevăzut la **art. 11** și limitele instituite prin **art. 16 și 17**. Prin urmare, se recomandă corelarea acestor dispoziții prin precizarea expresă a modului de aplicare a limitelor prevăzute de acestea.	**Nu se acceptă.** Prin proiectul de lege se propun 3 limite: a) o limită aplicată sumelor alocate pentru sporul pentru performanță: maximum 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară (i.e. 4% **din salariile de bază ale întregului personal** de la nivelul unității bugetare); b) limite aplicate sumelor alocate pentru sporurile cu caracter specific: cea mai mare astfel de limită este de 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific (i.e. 30% **din salariile de bază doar ale personalului cu drept de a beneficia de spor** de la nivelul unității bugetare, nu din salariile de bază ale întregului personal de la nivelul unității bugetare); c) o limită aplicată valorii cumulate a sumelor pentru sporul pentru performanță și pentru sporurile cu caracter specific: 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare (i.e. 30% **din salariile de bază ale întregului personal** de la nivelul unității bugetare). Din interpretarea sistematică a acestor prevederi rezultă că unitățile bugetare trebuie să se asigure: (i) că sumele alocate pentru **fiecare** dintre cele două sporuri respectă **limita**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				dedicată (i.e. limita prevăzută la lit. a) sau, după caz, b) de mai sus) **și** (ii) că **valoarea cumulată** a sumelor alocate pentru cele două sporuri respectă limita generală (prevăzută la lit. c) de mai sus). Este important de avut în vedere că baza de raportare pentru limita privind sporul cu caracter specific este **diferită** de baza de raportare pentru limita privind sporul pentru performanță, respectiv pentru limita generală. Această modalitate de definire a limitelor pentru cele două sporuri în cauză (sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific) este menită să ofere flexibilitate și libertate de decizie conducătorilor unităților bugetare, dar garantând, în același timp, predictibilitate în planificarea bugetară cu privire la sumele maxime ce pot fi alocate pentru aceste sporuri.
	Ministerul Mediului	95.	Totodată, atragem atenția cu privire la majorarea cu 3–5 clase de salarizare a funcțiilor de meteorolog, hidrolog, hidrogeolog, agrometeorolog și microbiolog, în vederea corelării acestora cu complexitatea activităților desfășurate și micșorării discrepanțelor existente față de funcțiile de climatolog și prognozist meteorologic (sinoptician). - instituirea unor grupuri de clasificare/specializare pentru toate funcțiile specifice domeniului (ex: meteorolog, meteorolog superior, meteorolog principal; hidrolog, hidrolog superior, hidrolog principal etc), în funcție de competențele confirmate, experiența profesională și nivelul de autonomie în exercitarea atribuțiilor; - completarea anexei privind funcțiile de specialitate cu funcțiile specifice Laboratorului de Referință de Mediu, inclusiv: hidrochimist, hidrobiolog, specialist în monitoringul mediului, specialist în monitoring radiologic, specialist radiochimie și alte funcții	**Nu se acceptă.** Menținerea acestui plafon pentru valoarea cumulată a sumelor alocate pentru cele două sporuri este obligatorie, întrucât constituie o condiționalitate asumată prin Planul de creștere pentru perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, neputând face obiectul negocierii sau majorării.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			indispensabile implementării acquis-ului UE; - completarea anexelor Legii nr. 270/2018 cu funcțiile tehnice specifice domeniilor meteorologiei, hidrologiei și monitoringului mediului (tehnician meteorolog, tehnician hidrolog, tehnician agrometeorolog, tehnician monitoring mediu etc.), prin stabilirea unor clase de salarizare diferențiate de cele aplicabile funcțiilor tehnice generale, având în vedere caracterul operațional al activității, programul continuu de lucru, utilizarea echipamentelor specializate, responsabilitatea pentru colectarea datelor oficiale și competențele profesionale specifice prevăzute de standardele OMM și de legislația națională. - examinarea încadrării funcțiilor specifice IP AMM în categoria funcțiilor greu de ocupat, având în vedere nivelul ridicat de calificare, deficitul de specialiști și dificultățile de recrutare și retenție a personalului. IP AMM apreciază intenția proiectului de a simplifica și uniformiza mecanismele de salarizare în sectorul bugetar. Totodată, analiza modificărilor propuse relevă că unele măsuri pot avea efecte contrare obiectivelor declarate ale reformei, în special în cazul autorităților care desfășoară activități operaționale permanente și depind de personal cu înaltă calificare profesională. În acest context, instituția consideră necesară reexaminarea următoarelor prevederi: **- limitarea cumulată a sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific la 30% din fondul anual al salariilor de bază**, întrucât aceasta poate restrânge semnificativ posibilitatea stimulării personalului care obține rezultate profesionale superioare și desfășoară activități grad ridicat de complexitate și responsabilitate; [...]	
	Consiliul Concurenței	96.	La **art.11** din proiect se propune a fi stabilit că suma anuală a drepturilor salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. e) și f), acordate la nivel de unitate bugetară nu poate depăși limita de 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare. Proiectul în redacția propusă, la art. 11 instituie un plafon general de 30% pentru suma anuală cumulată a sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific, raportat la suma anuală a salariilor de bază acordate la nivel de unitate bugetară. Totodată, proiectul reglementează separat, la art. 16, plafonul anual de 4% pentru sporul de performanță, iar la art. 17	**Nu se acceptă.** Prin proiectul de lege se propun 3 limite: a) o limită aplicată sumelor alocate pentru sporul pentru performanță: maximum 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară (i.e. 4% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare);

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			stabilește plafoane distincte pentru sporurile cu caracter specific, inclusiv de 10%, 20% sau 30%, în funcție de unitatea bugetară și categoria de personal. În aceste condiții, nu este reglementat modul de aplicare a acestor plafoane în situația în care sporul pentru performanță și sporul cu caracter specific coincid ca cotă procentuală la nivelul aceleiași unități bugetare. Lipsa unei reguli clare privind raportul dintre plafonul general de la art. 11, plafonul de 4% prevăzut pentru sporul de performanță și plafoanele speciale prevăzute pentru sporurile cu caracter specific poate genera interpretări neuniforme și aplicare diferită de la o autoritate la alta. Această situație este de natură să afecteze predictibilitatea mecanismului de salarizare și să creeze dificultăți practice în planificarea bugetară și în acordarea efectivă a drepturilor salariale fără discriminare. Totodată, în cazul autorităților pentru care proiectul propune un plafon de până la 30% pentru sporul cu caracter specific, aplicarea cumulativă a art. 11 ar putea conduce la imposibilitatea acordării efective a sporului pentru performanță, deși acesta este reglementat distinct și asigurat de art. 16. Astfel, în lipsa unei reglementări exprese, plafonul general de 30% poate exclude aplicarea sporului pentru performanță în unitățile bugetare în care sporul cu caracter specific atinge plafonul maxim permis de lege. Prin urmare, se impune revizuirea **art. 11** din proiect astfel încât să fie eliminate limitele stabilite la nivel de instituții bugetare sau să fie stabilit expres raportul dintre plafonul general de 30%, plafonul destinat sporului pentru performanță și plafoanele aplicabile sporurilor cu caracter specific, inclusiv ordinea de aplicare a acestor limitări.	b) limite aplicate sumelor alocate pentru sporurile cu caracter specific: cea mai mare astfel de limită este de 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific (i.e. 30% **din salariile de bază <u>doar</u> ale personalului cu drept de a beneficia de spor** de la nivelul unității bugetare, nu din salariile de bază ale întregului personal de la nivelul unității bugetare); c) o limită aplicată valorii cumulate a sumelor pentru sporul pentru performanță și pentru sporurile cu caracter specific: 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare (i.e. 30% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare). Din interpretarea sistematică a acestor prevederi rezultă că unitățile bugetare trebuie să se asigure: (i) că sumele alocate pentru **fiecare** dintre cele două sporuri respectă **limita dedicată** (i.e. limita prevăzută la lit. a) sau, după caz, b) de mai sus) **și** (ii) că **valoarea cumulată** a sumelor alocate pentru cele două sporuri respectă limita generală (prevăzută la lit. c) de mai sus). Este important de avut în vedere că baza de raportare pentru limita privind sporul cu caracter specific este **diferită** de baza de raportare pentru limita privind sporul

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				pentru performanță, respectiv pentru limita generală. Această modalitate de definire a limitelor pentru cele două sporuri în cauză (sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific) este menită să ofere flexibilitate și libertate de decizie conducătorilor unităților bugetare, dar garantând, în același timp, predictibilitate în planificarea bugetară cu privire la sumele maxime ce pot fi alocate pentru aceste sporuri. Se precizează că menținerea acestui plafon pentru valoarea cumulată a sumelor alocate pentru cele două sporuri este obligatorie, întrucât constituie o condiționalitate asumată prin Planul de creștere pentru perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, neputând face obiectul negocierii sau majorării.
	Secretariatul Parlamentului	97.	**Punctul 10 propune modificarea art. 11** ce stabilește un plafon anual la nivel de unitate bugetară, potrivit căruia suma totală a sporului de performanță și a sporurilor cu caracter specific acordate personalului nu poate depăși 30% din suma anuală a salariilor de bază din acea unitate. Norma introduce o limită globală pentru aceste sporuri la nivel instituțional, ceea ce înseamnă că acordarea lor depinde de existența plafonului financiar disponibil. În aceste condiții, drepturile respective devin condiționate de bugetul autorității, ceea ce poate afecta predictibilitatea și caracterul unitar al sistemului de salarizare. De asemenea, nu este asigurată concordanța dintre limita procentuală de 30% stabilită la art.11 cu reglementările art.17 alin.(2) prin care sunt stabilite alte limite procentuale raportate la suma anuală a salariilor de bază din unitatea bugetară respectivă, pentru acordarea sporului cu caracter specific (10%, 20% 30%) la care se adaugă și prevederile art.16 alin.(2) care stabilește limita de 4% pentru acordarea sporului pentru performanță.	**Nu se acceptă.** Prin proiectul de lege se propun 3 limite: a) o limită aplicată sumelor alocate pentru sporul pentru performanță: maximum 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară (i.e. 4% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare); b) limite aplicate sumelor alocate pentru sporurile cu caracter specific: cea mai mare astfel de limită este de 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific (i.e. 30% **din salariile de bază <u>doar</u> ale personalului cu drept**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Normele de reglementare urmează a fi concretizate, întru asigurarea unei înțelegeri corecte și evitarea tălmăcirii diferite și contradictorii.	**de a beneficia de spor** de la nivelul unității bugetare, nu din salariile de bază ale întregului personal de la nivelul unității bugetare); c) o limită aplicată valorii cumulate a sumelor pentru sporul pentru performanță și pentru sporurile cu caracter specific: 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare (i.e. 30% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare). Din interpretarea sistematică a acestor prevederi rezultă că unitățile bugetare trebuie să se asigure: (i) că sumele alocate pentru **fiecare** dintre cele două sporuri respectă **limita dedicată** (i.e. limita prevăzută la lit. a) sau, după caz, b) de mai sus) **și** (ii) că **valoarea cumulată** a sumelor alocate pentru cele două sporuri respectă limita generală (prevăzută la lit. c) de mai sus). Este important de avut în vedere că baza de raportare pentru limita privind sporul cu caracter specific este **diferită** de baza de raportare pentru limita privind sporul pentru performanță, respectiv pentru limita generală. Această modalitate de definire a limitelor pentru cele două sporuri în cauză (sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific) este menită să ofere flexibilitate și libertate de decizie conducătorilor

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				unităților bugetare, dar garantând, în același timp, predictibilitate în planificarea bugetară cu privire la sumele maxime ce pot fi alocate pentru aceste sporuri. Menținerea acestui plafon pentru valoarea cumulată a sumelor alocate pentru cele două sporuri este obligatorie, întrucât constituie o condiționalitate asumată prin Planul de creștere pentru perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, neputând face obiectul negocierii sau majorării.
	Centrul Național Anticorupție	98.	La **punctul 10** din proiect – modificarea **art. 11** din lege – Potrivit proiectului se propune limitarea sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific. Având în vedere normele care reglementează acordarea sporului cu caracter specific care poate fi atribuit în dependență de categoria de personal al Centrului Național Anticorupție, precum și ținând cont de necesitatea asigurării cu mijloace financiare pentru acordarea sporului pentru performanță în condițiile legii, **este necesară majorarea limitei până la 40%.** **Astfel, textul „nu poate depăși limita de 30%” de modificat cu textul „nu poate depăși limita de 40%””.**	**Nu se acceptă.** Prin proiectul de lege se propun 3 limite: a) o limită aplicată sumelor alocate pentru sporul pentru performanță: maximum 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară (i.e. 4% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare); b) limite aplicate sumelor alocate pentru sporurile cu caracter specific: cea mai mare astfel de limită este de 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific (i.e. 30% **din salariile de bază <u>doar</u> ale personalului cu drept de a beneficia de spor** de la nivelul unității bugetare, nu din salariile de bază ale întregului personal de la nivelul unității bugetare); c) o limită aplicată valorii cumulate a sumelor pentru sporul pentru performanță și pentru sporurile cu caracter specific: 30% din suma anuală a salariilor de bază

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				acordate la nivelul respectivei unități bugetare (i.e. 30% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare). Din interpretarea sistematică a acestor prevederi rezultă că unitățile bugetare trebuie să se asigure: (i) că sumele alocate pentru **fiecare** dintre cele două sporuri respectă **limita dedicată** (i.e. limita prevăzută la lit. a) sau, după caz, b) de mai sus) **și** (ii) că **valoarea cumulată** a sumelor alocate pentru cele două sporuri respectă limita generală (prevăzută la lit. c) de mai sus). Este important de avut în vedere că baza de raportare pentru limita privind sporul cu caracter specific este **diferită** de baza de raportare pentru limita privind sporul pentru performanță, respectiv pentru limita generală. Această modalitate de definire a limitelor pentru cele două sporuri în cauză (sporul pentru performanță și spororile cu caracter specific) este menită să ofere flexibilitate și libertate de decizie conducătorilor unităților bugetare, dar garantând, în același timp, predictibilitate în planificarea bugetară cu privire la sumele maxime ce pot fi alocate pentru aceste sporuri. Menținerea acestui plafon pentru valoarea cumulată a sumelor alocate pentru cele două sporuri este obligatorie, întrucât constituie o condiționalitate asumată prin

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Planul de creștere pentru perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, neputând face obiectul negocierii sau majorării.
	Serviciul de Informații și Securitate	99.	La **pct. 10**, redacția propusă a **art. 11 se impune necesitatea măririi plafonului prevăzut la art. 11, pentru autoritățile în care este posibilă stabilirea sporului cu caracter specific**. La moment norma din proiect plafonează suma anuală per instituție a sporurilor cu caracter specific și a sporului pentru performanță la 30% din suma anuală a salariilor de bază. Totodată, deși la modul general sporul cu caracter specific pentru personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice este de 20%, ca excepție, SIS are încadrat și personal implicat în activități speciale de combatere a terorismului și personalul instituțiilor medicale (care pot beneficia de30% spor cu caracter specific). De asemenea, potrivit art. 16 alin. (2), sporul pentru performanță se alocă în limita a 4%. Respectiv, în cazul autorităților care pot avea spor cu caracter specific în cuantum de până la 30%, stabilirea plafonului pentru cumularea sporului de performanță și celui specific tot la 30% nu este justificată. Această situație poate genera insuficiența surselor financiare pentru acordarea sporurilor stabilite de legislație.	**Nu se acceptă.** Prin proiectul de lege se propun 3 limite: a) o limită aplicată sumelor alocate pentru sporul pentru performanță: maximum 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară (i.e. 4% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare); b) limite aplicate sumelor alocate pentru sporurile cu caracter specific: cea mai mare astfel de limită este de 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific (i.e. 30% **din salariile de bază <u>doar</u> ale personalului cu drept de a beneficia de spor** de la nivelul unității bugetare, nu din salariile de bază ale întregului personal de la nivelul unității bugetare); c) o limită aplicată valorii cumulate a sumelor pentru sporul pentru performanță și pentru sporurile cu caracter specific: 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare (i.e. 30% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare). Din interpretarea sistematică a acestor prevederi rezultă că unitățile bugetare trebuie să se asigure:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				(i) că sumele alocate pentru **fiecare** dintre cele două sporuri respectă **limita dedicată** (i.e. limita prevăzută la lit. a) sau, după caz, b) de mai sus) **și** (ii) că **valoarea cumulată** a sumelor alocate pentru cele două sporuri respectă limita generală (prevăzută la lit. c) de mai sus). Este important de avut în vedere că baza de raportare pentru limita privind sporul cu caracter specific este **diferită** de baza de raportare pentru limita privind sporul pentru performanță, respectiv pentru limita generală. Această modalitate de definire a limitelor pentru cele două sporuri în cauză (sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific) este menită să ofere flexibilitate și libertate de decizie conducătorilor unităților bugetare, dar garantând, în același timp, predictibilitate în planificarea bugetară cu privire la sumele maxime ce pot fi alocate pentru aceste sporuri. Menținerea acestui plafon pentru valoarea cumulată a sumelor alocate pentru cele două sporuri este obligatorie, întrucât constituie o condiționalitate asumată prin Planul de creștere pentru perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, neputând face obiectul negocierii sau majorării.
	Serviciul de Protecție și Pază de Stat	100.	**Articolul 11** (Limitarea sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific) se va abroga.	**Nu se acceptă.** Prin proiectul de lege se propun 3 limite:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Propunerea dată reiese din considerentul că aceste limitări sunt prevăzute la compartimentele respective (art.16 și art.17). Prevederile actuale creează un blocaj în implementare pentru subunități de destinație specială, unde sporul specific este stabilit în mărime de 30% din fond, la care se mai adaugă alte 4% pentru performanță, ceea ce însumează 34%, si face imposibilă încadrarea în limita stabilită la acest capitol. În acest sens, considerăm necesară abrogarea acestui articol.	a) o limită aplicată sumelor alocate pentru sporul pentru performanță: maximum 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară (i.e. 4% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare); b) limite aplicate sumelor alocate pentru sporurile cu caracter specific: cea mai mare astfel de limită este de 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific (i.e. 30% **din salariile de bază <u>doar</u> ale personalului cu drept de a beneficia de spor** de la nivelul unității bugetare, nu din salariile de bază ale întregului personal de la nivelul unității bugetare); c) o limită aplicată valorii cumulate a sumelor pentru sporul pentru performanță și pentru sporurile cu caracter specific: 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare (i.e. 30% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare). Din interpretarea sistematică a acestor prevederi rezultă că unitățile bugetare trebuie să se asigure: (i) că sumele alocate pentru **fiecare** dintre cele două sporuri respectă **limita dedicată** (i.e. limita prevăzută la lit. a) sau, după caz, b) de mai sus) **și** (ii) că **valoarea cumulată** a sumelor alocate pentru cele două sporuri respectă

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				limita generală (prevăzută la lit. c) de mai sus). Este important de avut în vedere că baza de raportare pentru limita privind sporul cu caracter specific este **diferită** de baza de raportare pentru limita privind sporul pentru performanță, respectiv pentru limita generală. Această modalitate de definire a limitelor pentru cele două sporuri în cauză (sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific) este menită să ofere flexibilitate și libertate de decizie conducătorilor unităților bugetare, dar garantând, în același timp, predictibilitate în planificarea bugetară cu privire la sumele maxime ce pot fi alocate pentru aceste sporuri. Menținerea acestui plafon pentru valoarea cumulată a sumelor alocate pentru cele două sporuri este obligatorie, întrucât constituie o condiționalitate asumată prin Planul de creștere pentru perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, neputând face obiectul negocierii sau majorării.
	Autoritatea Aeronautică Civilă	101.	**Punctul 10** din proiectul național, la **articolul 11**, la sfârșit se va completa cu o frază nouă cu următorul text: „Prin derogare de la prevederile prezentului articol, pentru Autoritatea Aeronautică Civilă, suma anuală a drepturilor salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. f), acordate la nivel de unitate bugetară nu poate depăși limita de 100% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare.”;	**Nu se acceptă.** Menținerea acestui plafon pentru valoarea cumulată a sumelor alocate pentru cele două sporuri (sporul pentru performanță și sporul cu caracter specific) este obligatorie, întrucât constituie o condiționalitate asumată prin Planul de creștere pentru perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				salarizare în sectorul bugetar, neputând face obiectul negocierii sau majorării.
11. La articolul 12: [...] „**(4)** Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică și a funcțiilor din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.”; [...]	**Ministerul Sănătății**	102.	La **pct.11** din proiect (care vizează modificarea **art. 12 alin. (4)**): Este necesară clarificarea prevederilor referitoare la stabilirea treptelor de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă pentru conducătorii unităților bugetare. Până în prezent, salariul conducătorilor unităților bugetare se stabilea prin aplicarea coeficientului corespunzător clasei de salarizare, fără luarea în considerare a treptei de salarizare aferente vechimii în muncă. Având în vedere excluderea acestei excepții, considerăm necesară reglementarea expresă a modului de determinare a treptei de salarizare pentru conducători. În acest sens, solicităm clarificarea dacă la stabilirea treptei urmează a fi luată în calcul vechimea totală în muncă sau doar vechimea acumulată în funcții de conducere.	**Nu se acceptă.** Aspectele respective urmează a fi clarificate în cadrul normativ secundar – Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.
	Oficiul Avocatului Poporului	103.	Prezenta opinie conține observații și propuneri în general ca impact și abordare pentru toți beneficiarii prezentelor propuneri de modificare, cât și nemijlocit asupra personalului **Oficiului Avocatului Poporului în calitatea sa de instituție națională pentru protecția drepturilor omului de rang constituțional**. **Statul riscă să afecteze independența unei instituții constituționale și să se îndepărteze de standardele asumate în procesul de aderare la UE**. Reforma sistemului de salarizare nu trebuie să conducă, chiar și indirect, la diminuarea garanțiilor instituționale ale autorităților constituționale independente, în special ale Instituției Naționale pentru Drepturile Omului, deoarece independența acesteia reprezintă un criteriu evaluat constant de organismele internaționale și în cadrul procesului de aderare la Uniunea Europeană. Astfel, Ombudsmanul apreciază inițiativa autorităților privind reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, cu toate acestea, sunt și unele aspecte, care necesită a fi reevaluate inclusiv, prin prisma principiilor nediscriminării, securității juridice și al previzibilității legislației și îmbunătățite, astfel încât să fie prevenit regresul drepturilor salariale ale persoanelor. Cu referire la propunerile din proiectul propus pentru examinare, în partea ce vizează personalul Oficiului Avocatului Poporului, menționez că acestea reduc la nulitate efortul tuturor autorităților ce au contribuit la poziționarea	**Nu se acceptă.** Potrivit statutului funcției salarizarea acestora este corespunzătoare funcției reieșind din poziționarea în ierarhiei la nivel superior și nu sunt atribuite alte tipuri de prevederi cu caracter general.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			relativ corespunzătoare a nivelului de salarizare a angajaților din cadrul instituției naționale de protecție a drepturilor omului. Amintim că printre autoritățile ce au depus eforturile necesare pentru consolidarea capacităților Oficiului Avocatului Poporului sunt Parlamentul RM, prin hotărârile legile aprobate în perioada anilor 2023-2025 și Cancelaria de Stat prin intermediul grupurilor de lucru responsabile pentru asigurarea implementării angajamentelor Republicii Moldova din Foile de parcurs în privința capitolelor 23-24 și RAP. Eforturi, ce s-au realizat ca urmare a angajamentelor Guvernului Republicii Moldova față de Comisia Europeană în contextul procesului de aderare al Republicii Moldova la Uniunea Europeană. Amintim că aceste angajamente au fost asumate urmare a recomandărilor formulate de instituțiile internaționale în rezultatul evaluărilor realizate în ultimii ani, precum: - **Comisia de la Veneția** (în 2015 și reiterate în 2018) cu privire la stabilirea la nivel corespunzător a salariului Avocatului Poporului și angajaților săi. Nivelul de remunerare a personalului Oficiului Avocatului Poporului constituie o componentă de bază a independenței funcționale și personale, fapt menționat în Principiile de la Paris și Principiile de la Veneția. Astfel, conform Compilațiilor asupra instituției Ombudsmanului (CDL(2011)079 și CDL-PI(2022)022), care oferă o imagine per ansamblu a Comisiei de la Veneția cu privire la acest subiect, indiferent de statutul Ombudsmanului - **stabilește că remunerarea Ombudsmanului și a personalului său reprezintă o garanție fundamentală a independenței instituționale, stipulând că salariul acestuia trebuie să fie proporțional cu un rang înalt în stat, de regulă echivalent cu cel al unui judecător constituțional sau ministru**. Rangul înalt este unul din factorii esențiali care garantează independența Ombudsmanului față de interferențele politice, iar problema stabilirii remunerării Ombudsmanului este nu numai un subiect de respect public dar, de asemenea, de independență a instituției. În același timp, Principiile de la Veneția cu privire la protecția și promovarea instituției Ombudsmanului, adoptate la Strasbourg în data de 03.05.2019, arată că Instituțiile Ombudsmanului au de jucat un rol important la întărirea democrației, principiului Statului de drept, bunei	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			administrări și protecției și promovării drepturilor omului și libertăților fundamentale. Principiul 3 din Principiile de la Veneția afirmă în mod clar că, instituția Ombudsmanului trebuie să primească un rang adecvat de înalt, reflectat, de asemenea, și în remunerația Ombudsmanului. - **Subcomitetului (ONU) pentru Acreditare al Alianței Globale (în continuare SCA)** a Instituțiilor Naționale pentru Drepturile Omului (în continuare INDO) în contextul reacreditării Oficiului Avocatului Poporului cu statutul „A", în partea asigurării cu personal a Oficiului Avocatului Poporului, menționează că, Oficiul ar trebui să dispună de resurse care să permită angajarea și păstrarea personalului cu calificările și experiența necesare pentru îndeplinirea mandatului INDO. Salariile și beneficiile acordate personalului INDO ar trebui să fie comparabile cu cele ale funcționarilor publici care îndeplinesc sarcini similare în alte instituții independente ale statului. - **Comitetul ONU privind eliminarea discriminării rasiale (CERD)** - 10. Comitetul recomandă Statului parte să continue consolidarea independenței Oficiului Avocatului Poporului din Moldova și să îi permită acestuia să își îndeplinească mandatul în mod integral, eficient și independent, în conformitate cu Principiile privind Statutul Instituțiilor Naționale de Promovare și Protecție a Drepturilor Omului (Principiile de la Paris). În acest scop, Comitetul recomandă Statului parte să adopte măsuri eficiente, în special măsuri legislative, pentru a pune în aplicare recomandările Subcomitetului pentru acreditare al Alianței Globale a Instituțiilor Naționale pentru Drepturile Omului, inclusiv acordarea Ombudsmanului a imunității funcționale depline pentru actele oficiale îndeplinite cu bună-credință și alocarea de resurse financiare, umane și tehnice suficiente Oficiului, prin majorarea salariilor personalului său și punerea la dispoziția acestuia a unor spații de birouri. - **Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI)** - ECRI recomandă cu tărie autorităților i) să alinieze dispozițiile privind **competențele, independența și eficacitatea** Consiliului pentru Egalitate și ale Avocatului Poporului la Recomandările de politică generală nr. 2 ale ECRI privind organismele de promovare a egalității pentru combaterea rasismului și intoleranței la nivel național și nr. 7 privind legislația națională	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			de combatere a rasismului și a discriminării rasiale; ii) să se asigure că ambele organisme beneficiază de resursele financiare și umane necesare pentru a-și îndeplini mandatele în mod adecvat, inclusiv, dacă este cazul, la nivel regional. - **Comitetul pentru Eliminarea Discriminării împotriva Femeilor (CEDAW)** - 17. Comitetul recomandă Statului parte: (a) să aloce resurse umane, tehnice și financiare adecvate Oficiului Avocatului Poporului, pentru a-i permite acestuia să își îndeplinească în mod eficient mandatul de promovare și protecție a drepturilor femeilor și a egalității de gen; (b) să asigure independența Ombudsmanului din cadrul Oficiului Avocatului Poporului și să pună în aplicare pe deplin recomandările formulate în 2018 de Subcomitetul pentru acreditare al Alianței Globale a Instituțiilor Naționale pentru Drepturile Omului. Independența instituțională nu reprezintă doar o cerință derivată din standardele internaționale, ci și o garanție constituțională. Aceasta presupune existența unor condiții reale care permit exercitarea efectivă a mandatului, inclusiv prin asigurarea unui nivel adecvat al resurselor umane și financiare. **Proiectul prezentat pentru discuție nu trebuie să aducă prejudiciu progresului atins deja, dar trebuie analizat și prin prisma principiului non-regresului** în materia drepturilor și garanțiilor instituționale, potrivit căruia reformele administrative nu trebuie să diminueze nivelul de protecție deja atins, în lipsa unor justificări obiective și proporționale. În continuare prezentăm pe articole constatările și propunerile de modificare: **1. Art. III pct. 11 la alin. (4) din proiect, propunem după cuvintele: „cu excepția funcțiilor de demnitate publică” excluderea sintagmei: „și a funcțiilor din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică”**. Această propunere este argumentată de faptul că persoanele cu funcții de demnitate publică în procesul formării cabinetului caută să încadreze persoane competente cu experiență. La rândul lor persoanele încadrate în funcții din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, continuă dezvoltarea experienței profesionale fapt ce necesită a fi luată în calcul la stabilirea salariului.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	104.	La **art. 12 alin. (4)**, propunem substituirea sintagmei „6 trepte” cu sintagma „8 trepte” și expunerea alin. (6) în următoarea redacție: „a) treapta I – de la 0 la 2 ani – îi corespunde clasa de salarizare indicată pentru funcția respectivă conform anexelor nr. 3–10; 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 7 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I; f) treapta VI – de la 20 la 25 ani – se adaugă 8 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I; g) treapta VII – de la 25 la 30 ani – se adaugă 9 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I; h) treapta VIII– peste 30 ani – se adaugă 10 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.” Conform prevederilor legale în vigoare, salariile angajaților cu o vechime în muncă de peste 20 de ani nu se mai modifică reieșind din creșterea continuă a vechimii, a competențelor și a responsabilităților asumate. Prezenta propunere vine să asigure motivarea personalului de a continua activitatea în domeniu pe termen lung în cadrul instituției bugetare, asigurând astfel stabilitatea forței de muncă și motivarea personalul cu experiență profesională avansată.	**Nu se acceptă.** Sistemele de salarizare moderne sunt orientate preponderent spre încurajarea performanței și mai puțin compensarea financiară a vechimii în muncă.
	CALM	105.	La **art. 12 alin. (4) și (6)** din Legea nr. 270/2018, se păstrează 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă, ceea ce nu corespunde realității. Dat fiind faptul că vechimea în muncă constituie un element crucial pentru a păstra memoria instituțională și schimbul firesc de experiență între generații, care duce la consolidarea entităților și serviciilor	**Nu se acceptă.** Sistemele de salarizare moderne sunt orientate preponderent spre încurajarea performanței și mai puțin compensarea financiară a vechimii în muncă.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			publice, acumularea anilor de vechime în muncă trebuie să-și găsească reflectarea în completarea legii cu câteva trepte de salarizare și adăugarea claselor de salarizarea, ceea ce ar corespunde anilor de vechime în muncă acumulați până la momentul încetării activității de muncă și nu numai până la 20 de ani (treapta VI– 20-25 ani; treapta VII– 25-30 ani; treapta VIII– 30-35 ani; treapta IX– peste 35 ani), cu atât mai mult cu cât a crescut vârsta de pensionare, iar stagiul de cotizare necesar pentru stabilirea pensiei pentru limită de vârstă este de 34 de ani. În aceste condiții, **alin. (4) și (6) din art. 12** vor fi completate cu noi trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă după cum urmează: treapta VI– 20-25 ani; treapta VII– 25-30 ani; treapta VIII– 30-35 ani; treapta IX– peste 35 ani.	
	Ministerul Culturii	106.	La **pct.11** se propune **completarea art.12 cu alineat nou (6^1)** cu următorul cuprins: *„(6^1) După acordarea treptei VI de salarizare (peste 20 de ani vechime în muncă), pentru fiecare an suplimentar de activitate în funcție publică se acordată o majorare de 3% la salariul de funcție.”* Se consideră oportună completarea mecanismului de salarizare în funcție de vechimea în muncă prin instituirea unei majorări progresive după atingerea pragului de peste 20 de ani de activitate. În prezent, după acordarea ultimei trepte de salarizare aferente vechimii în muncă, experiența profesională acumulată ulterior nu mai produce niciun efect asupra nivelului de salarizare, deși salariații continuă să exercite atribuții complexe și să contribuie la funcționarea instituțiilor prin valorificarea experienței profesionale acumulate. Lipsa unui mecanism de recunoaștere salarială pentru perioada ulterioară celor 20 de ani reduce caracterul motivațional al sistemului de salarizare și nu stimulează menținerea specialiștilor cu experiență în cadrul autorităților și instituțiilor publice. Instituirea unei majorări progresive pentru fiecare perioadă suplimentară de activitate desfășurată după atingerea ultimei trepte de vechime ar contribui la recunoașterea experienței profesionale și a continuității în serviciul public. Totodată, această măsură ar constitui un instrument suplimentar pentru reducerea fluctuației personalului, încurajarea menținerii specialiștilor cu experiență și valorificarea competențelor profesionale acumulate de-a lungul activității. Însă efectul	**Nu se acceptă.** Se respectă normele generale aplicabile tuturor angajaților în sectorul bugetar. Măsură depășește cadrul de resurse disponibil.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			motivațional și organizațional poate fi semnificativ, în special în sectoarele caracterizate prin deficit de personal calificat. **Art. 12 alin. (15)** se propune de expus în următoarea redacție: *„Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, ținând cont de rata inflației prognozată/stabilită și nu poate fi mai mică decât valoarea aplicabilă în anul precedent.”* Formula propusă de autor nu ia în considerare evoluția inflației și creșterea costului vieții. Este necesar de reținut că valoarea de referință trebuie să fie reexaminată anual, ținându-se cont inclusiv de rata inflației stabilită de Banca Națională a Moldovei, iar valoarea acesteia să nu poată fi diminuată față de cea aplicabilă în anul precedent.	**Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.
11. La articolul 12: [...] „**(9)** Persoanele care nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției beneficiază de salariul de bază, prevăzut de prezenta lege pentru aceste funcții, redus cu 4 clase de salarizare succesive.”; [...]	**Cancelaria de Stat**	107.	La art. 12 alin. (9) din Legea nr. 270/2018 Se constată o neconcordanță între nota de fundamentare și textul normativ al proiectului. Potrivit notei de fundamentare, prin modificarea art. 12 alin. (9) se urmărește consolidarea a două reguli de proporționalitate salarială: reducerea cu 4 clase de salarizare pentru persoanele care nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției și reducerea cu 4 clase de salarizare pentru persoanele care ocupă funcții de vicepreședinte, adjunct sau locțiitor, prin raportare la clasa de salarizare stabilită pentru conducătorul ierarhic superior. Cu toate acestea, textul propus al art. 12 alin. (9) reglementează exclusiv ipoteza persoanelor care nu au absolvit nivelul necesar de studii, fără a include regula generală privind salarizarea funcțiilor de vicepreședinte, adjunct sau locțiitor. În aceste condiții, norma urmează a fi corelată cu nota de fundamentare, fie prin consacrarea expresă, în corpul art. 12, a regulii generale privind reducerea cu 4 clase de salarizare pentru funcțiile de vicepreședinte, adjunct sau locțiitor, fie prin ajustarea notei de fundamentare, astfel încât aceasta să reflecte exact conținutul normativ al proiectului.	**Nu se acceptă.** Prevederea privind reducerea cu 4 clase de salarizare pentru persoanele care ocupă funcții de vicepreședinte, adjunct sau locțiitor, prin raportare la clasa de salarizare stabilită pentru conducătorul ierarhic superior se regăsește deja la art. 12 **alin. (10)** din Legea nr. 270/2018 (prin proiectul de lege nefiind prevăzute modificări/completări ale acestei norme). Trebuie avut în vedere că mențiunea din nota de fundamentare referitoare la consolidarea a două reguli de proporționalitate se referă tocmai la modificarea art. 12 alin. (9) în vederea aplicării aceleiași reguli de proporționalitate deja prevăzute la art. 12 alin. (10).
	Ministerul Apărării	108.	La **punctul 11** (modificarea art. **Art. 12 alin (9)** din Lege), se propune de a completa alin.(9) cu următoarea prevedere: ”Prevederile prezentului articol nu se aplică pentru militarii numiți în funcții conform prevederilor legislației speciale”.	**Nu se acceptă.** Această normă derivă din prevederile privind nivelul necesar de studii stabilit prin acte normative speciale sau

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Argumentarea: aplicarea unei reduceri rigide de 4 clase de salarizare pentru personalul care nu îndeplinește condițiile de studii specifice funcției va genera disfuncționalități majore în cadrul structurilor din sectorul de apărare națională și securitate. Conform legislației în vigoare, militarii pot fi și sunt numiți în funcții egale sau superioare fără acordul acestora, reieșind din necesitatea operativă. Dacă necesitatea operativă impune ocuparea obligatorie a unei funcții, militarul nu poate fi taxat cu o reducere de 4 clase aplicate la salariu pentru că a fost impus să exercite atribuții pentru care eventual poate avea anumite competențe practice sau obținute prin instruiri interne. Specificul serviciului militar, mobilitatea personalului și necesitatea asigurării permanente a capacității de luptă forțează adesea numirea unor ofițeri sau subofițeri pe funcții operative înainte ca aceștia să finalizeze anumite forme de învățământ de lungă durată sau cursuri de specializare (urmând să le absolve pe parcursul carierei). Reducerea automată a acestora cu 4 clase de salarizare va accentua deficitul de personal. În acest context este necesară introducerea unei excepții pentru personalul militar și cel cu statut special, ale căror situații de corelare a studiilor cu funcția deținută să fie reglementate prin ordine interne ale conducătorilor instituțiilor de forță.	departamentale aferente domeniilor precum și cerințele postului.
	Ministerul Culturii	109.	Prin derogare de la prevederile **art. 12 alin. (9)** din prezenta lege, ținând cont de specificul unor profesii din domeniul culturii și al specialităților tehnico-artistice (domeniul sunetului, iluminatului scenic, lighting design, video mapping, producției multimedia, instalațiilor electrice scenice și altor specializări tehnico-artistice moderne), reducerea celor 4 clase de salarizare care diminuează salariul de bază nu se aplică, cu condiția confirmării unei experiențe de minim un an în domeniu corespunzător specialității.	**Nu se acceptă.** Această normă derivă din prevederile privind nivelul necesar de studii stabilit prin acte normative speciale sau departamentale aferente domeniilor precum și cerințele postului.
	CALM	110.	La **art. 12 alin. (9) din Legea nr. 270/2018**, se păstrează prevederea controversată, potrivit căreia, persoanelor care nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției li se reduce cu 4 clase de salarizare succesive salariul de bază (la moment se reduce cu 5 clase). Am atenționat anterior și reiterăm și în acest aviz, că această prevedere urmează a fi exclusă, or în caz contrar, existența acestei norme, pe de o parte încurajează angajarea persoanelor care nu corespund funcției la care candidează, pe de altă parte este un instrument de hărțuire în mâinile	**Nu se acceptă.** Această normă nu este una discreționară deoarece derivă din prevederile privind nivelul necesar de studii stabilit prin acte normative speciale sau departamentale aferente domeniilor precum și cerințele postului. Totodată, încurajează profesionalizarea personalului din instituțiile bugetare și aprecierea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			organelor de control, care interpretează, de regulă abuziv, aceste prevederi, în special în raport cu angajații din primării. Din moment ce angajarea persoanelor în sectorul bugetar se face cu respectarea condițiilor prevăzute de lege, de exemplu pentru ocuparea funcțiilor publice în autoritățile publice sunt necesare anumite studii, prevăzute de lege, precum și întrunirea unor cerințe specifice, în cazul necorespunderii cerințelor de angajare, inclusiv a lipsei studiilor necesare, candidații la ocuparea funcțiilor publice nu vor putea promova concursul, respectiv nici nu vor putea fi angajați în serviciul public. În speță, dacă funcționarii publici nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției, dar sunt angajați în serviciul public, aceștia ocupă ilegal funcția publică, respectiv apare întrebarea privind legalitatea angajării, calitatea controlului de legalitate a OT a Cancelariei de Stat a actelor administrative privind angajarea în funcțiile publice și nu mai poate fi pusă problema reducerii salariului de bază, ci urmează a fi solicitată/inițiată destituirea din funcția publică. Reducerea salariilor prin scăderea claselor de salarizare pentru angajații aflați în funcții este ilegală, chiar dacă se face în baza unei prevederi legale și poate fi calificată drept muncă forțată, dat fiind achitarea parțială a salariului, fapte ce încalcă art. 44 alin. (1) din Constituție. În contextul celor expuse, **alin. (9) din art. 12 a Legii nr. 270/2018** urmează a fi exclus.	corespunzătoare a nivelului de pregătire profesională/academică a diferitor angajați care dețin funcții similare. De menționat că întru clarificarea și corectitudinea aplicării prevederilor vizate autoritățile/instituțiile urmează a îmbunătăți calitatea fișelor de post cu prevederi clare privind corelarea nivelului necesar de studii potrivit cerințelor postului reieșind din actele normative speciale potrivit domeniilor.
11. La articolul 12: [...] „**(15)** Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut. Pe parcursul anului bugetar, valoarea de referință aprobată prin	**Cancelaria de Stat**	111.	La **art. 12 alin. (15) din Legea nr. 270/2018)** și pct. 30 din proiect (art. 29 din Legea nr. 270/2018) Se recomandă reexaminarea art. 12 alin. (15) și art. 29 alin. (2), în vederea instituirii unor criterii obiective și transparente de actualizare anuală a valorii de referință și a valorilor derogatorii, fundamentate pe indicatori economici relevanți. În redacția propusă, art. 12 alin. (15) prevede că valoarea de referință generală se reexaminează anual în funcție de condițiile economice și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut, în timp ce art. 29 alin. (2) permite reexaminarea valorilor de referință derogatorii doar „în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național”, fără instituirea unui plafon corelativ. Această asimetrie normativă poate permite creșterea valorilor derogatorii într-un ritm superior valorii de referință	**Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
legea bugetară anuală nu se modifică.”.			generale, ceea ce este de natură să afecteze obiectivul declarat al reformei privind convergența treptată și reducerea numărului valorilor de referință.	
	MAI	112.	La **pct. 11** în partea ce ține de noua redacție a **alin. (15)**, se menționează că, reexaminarea valorii de referință în limita creșterii nominale a produsului intern brut, față de cum este prevăzut actualmente cel puțin la nivelul prognozat al inflației în condițiile unei stagnări economice nu este argumentată. Indicatorul creșterea nominală a PIB nu poate asigura o creștere substanțială a salariilor. Pe când creșterea salariilor la nivelul prognozat al inflației poate asigura puterea de cumpărare a produselor de bază. Pentru comparație, produsul intern brut în anul 2025 față de 2024 a crescut cu 2,4 %, pe când indicele prețurilor de consul în anii comparabili a crescut cu 6,84% (datele au fost preluate de la BNS). Astfel, se propune reexaminarea modificărilor în cauză.	**Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.
	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	113.	La **Art. III, pct.11**, ce vizează redacția **alin.(15), art.12** - Modificarea propusă prezintă avantajul de a corela evoluția valorii de referință cu dinamica economiei naționale și cu posibilitățile bugetului public național, contribuind la consolidarea disciplinei fiscal-bugetare, la creșterea predictibilității cheltuielilor permanente de personal și la menținerea sustenabilității finanțelor publice. Totodată, stabilirea expresă a faptului că valoarea de referință nu poate fi modificată pe parcursul anului bugetar asigură stabilitate în procesul de execuție bugetară și facilitează planificarea financiară. Cu toate acestea, eliminarea obligației de reexaminare a valorii de referință cel puțin la nivelul ratei prognozate a inflației diminuează mecanismul de protecție a puterii de cumpărare a salariilor din sectorul bugetar, existând riscul ca, în perioade caracterizate prin inflație ridicată și o creștere economică moderată, ajustarea valorii de referință să fie inferioară ritmului de creștere a prețurilor. O asemenea evoluție poate conduce la diminuarea salariilor reale, la reducerea atractivității și competitivității sectorului public pe piața muncii, la dificultăți în atragerea și menținerea personalului calificat, precum și la diminuarea consumului intern, cu potențiale efecte asupra activității economice.	**Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.
	Ministerul Energiei	114.	La **punctul 11, articolul 12, alineatul (15)** se propune de a fi expus în următoarea redacție:	**Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			*„**(15)** Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, cel puțin la nivelul prognozat al ratei inflației.”* Modificarea propusă urmărește instituirea unui mecanism predictibil și echitabil de reexaminare anuală a valorii de referință utilizate la stabilirea salariilor în sectorul bugetar. Formula actuală condiționează reexaminarea valorii de referință de creșterea nominală prognozată a produsului intern brut și de posibilitățile bugetului public național, fără a asigura compensarea efectelor inflației asupra veniturilor salariale. În contextul creșterii prețurilor la bunuri și servicii, necorelarea valorii de referință cu rata inflației conduce la diminuarea puterii reale de cumpărare a salariilor angajaților din sectorul bugetar. Prin urmare, stabilirea obligației de reexaminare a valorii de referință cel puțin la nivelul prognozat al ratei inflației va contribui la menținerea valorii reale a salariilor și la protejarea nivelului de trai al personalului remunerat din fonduri publice. Totodată, modificarea propusă va asigura o mai bună aliniere a salariilor din sectorul bugetar la evoluția indicelui prețurilor de consum, oferind un mecanism de ajustare care să reflecte schimbările economice și costul vieții. Această abordare ar preveni erodarea veniturilor salariale și ar menține echitatea în sistemul de remunerare. De asemenea, măsura este justificată prin necesitatea creșterii competitivității salariale a sectorului bugetar în raport cu sectorul privat. Menținerea unor niveluri de salarizare competitive reprezintă un factor important pentru atragerea și retenția personalului calificat, reducerea fluctuației de cadre și consolidarea capacității instituționale a autorităților publice. În lipsa unor mecanisme de ajustare care să țină cont de inflație, diferențele dintre remunerarea din sectorul public și cea din sectorul privat tind să se accentueze, afectând capacitatea instituțiilor publice de a recruta și menține specialiști competenți. Astfel, mecanismul propus păstrează principiul corelării cu condițiile economice din țară și cu posibilitățile bugetului public național, asigurând un echilibru între necesitatea protejării veniturilor salariale și sustenabilitatea finanțelor publice.	Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	115.	**Pct. 11**, la **articolul 12**, în **primul enunț al alin. (15)**, după textul „produsul intern brut”, se completează cu textul: „dar nu mai puțin decât rata anuală a inflației prognozată pentru anul respectiv.” Redacția propusă prin proiect nu oferă suficiente garanții pentru menținerea valorii reale a salariilor în situația în care ritmul de creștere economică este inferior ratei inflației. În lipsa unei garanții minime raportate la indicele inflației, reexaminarea valorii de referință exclusiv în funcție de evoluția produsului intern brut poate conduce la diminuarea puterii reale de cumpărare a salariilor și, implicit, la afectarea dreptului la o remunerare echitabilă. Propunerea este în concordanță cu principiile prevăzute de art. 43 alin. (2) din Constituție, care garantează dreptul salariaților la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă și remunerare, precum și cu prevederile art. 7 lit. a) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, care consacră dreptul la o remunerație echitabilă și suficientă pentru asigurarea unui nivel de trai decent. Prin urmare, instituirea unei garanții minime la nivelul ratei inflației prognozate reprezintă o măsură necesară pentru protejarea veniturilor salariale împotriva erodării determinate de creșterea prețurilor și pentru menținerea nivelului real al remunerației.	**Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.
	Consiliul Concurenței	116.	Proiectul la **art.12 alin.(15)** propune ca valoarea de referință se va reexamina anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut. Pe parcursul anului bugetar, valoarea de referință aprobată prin legea bugetară anuală nu se modifică. Valoarea de referință este stabilită anual prin legea bugetului de stat, iar mecanismul general de modificare a legii bugetare anuale este deja reglementat de art. 61 din Legea nr. 181/2014 privind finanțele publice și responsabilitatea bugetar-fiscală, care prevede posibilitatea inițierii și adoptării modificărilor bugetare pe parcursul anului, în condițiile expres stabilite de lege. În acest context, instituirea unei interdicții exprese privind modificarea valorii de referință pe parcursul anului bugetar nu va corespunde contextului economic din țară racordat la rata inflației și va produce un efect juridic distinct, întrucât valoarea de referință este stabilită prin lege și poate	**Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			fi modificată numai printr-o lege ulterioară. Potrivit principiului lex posterior derogat legi priori, o lege ulterioară de aceeași forță juridică poate modifica sau deroga de la dispozițiile unei legi anterioare. Respectiv, norma **art.12 alin.(15)** din proiect este susceptibilă să genereze limitări a drepturilor salariale și dificultăți de interpretare, întrucât poate crea aparența existenței unei interdicții absolute de modificare a valorii de referință pe parcursul anului bugetar, deși aceasta nu poate limita competența legiuitorului de a modifica, printr-o lege ulterioară, legea bugetară anuală.	
	Secretariatul Curții Constituționale	117.	Referitor la **pct. 11** din proiect, prin care se propune ca valoarea de referință să se reexamineze anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut, iar pe parcursul anului bugetar, valoarea de referință aprobată prin legea bugetară anuală să nu se modifice, reiterăm jurisprudența Curții Constituționale prin care s-a stabilit că prevederile Legii nr. 270/2018 se recunosc constituționale […], în măsura în care ajustarea anuală a mărimii valorii de referință de salarizare [...] este obligatorie și se bazează cel puțin pe rata inflației medii anuale la data adoptării Legii bugetului de stat pentru anul următor (a se vedea HCC nr. 21/2022).	**Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.
	Centrul Național Anticorupție	118.	La punctul 11 din proiect – modificarea **art. 12 alin. (15) din lege** – Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut. Pe parcursul anului bugetar, valoarea de referință aprobată prin legea bugetară anuală nu se modifică. Considerăm că proiectul urmează să conțină reguli clare și transparente de modificare a tuturor valorilor de referință stabilite de legea bugetară anuală. Deși în proiect în punctul 30 este propusă o redacție nouă a articolului 29 care să reglementeze reexaminarea valorilor de referință derogatorii, considerăm că **stabilirea unor criterii bine determinate se impune în vederea asigurării reexaminării tuturor valorilor de referință**.	**Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.
	Agenția Geodezie,	119.	Referitor la modificarea propusă în Art. III. pct. 11 ce ține de **art. 12 alin. (15) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în**	**Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Cartografie și Cadastru		**sectorul bugetar** notăm că, noua propunere, schimbă logica actuală de actualizare a valorii de referință. În forma în vigoare, mecanismul este orientat preponderent spre protejarea puterii de cumpărare, prin raportarea la rata inflației, ceea ce oferă un criteriu relativ clar, obiectiv și ușor de aplicat în practică. Noua redacție introduce însă un criteriu mixt și anume - condiții economice generale și posibilitățile bugetului public național, cu plafonare în limita creșterii nominale prognozate a PIB. În plus, se adaugă regula de stabilitate pe parcursul anului bugetar, ceea ce consolidează predictibilitatea execuției bugetare. Totuși, această formulă schimbă accentul de la un indicator de protecție socială (inflația) către unul preponderent macro-bugetar, mai puțin direct corelat cu evoluția costului vieții. Riscul principal este apariția unor situații în care valoarea de referință crește mai lent decât inflația reală, ceea ce ar conduce la erodarea veniturilor reale ale personalului bugetar. De asemenea, utilizarea PIB nominal ca plafon poate genera distorsiuni, întrucât acesta nu reflectă întotdeauna dinamica prețurilor de consum sau presiunile inflaționiste. În același timp, acceptăm că intenția de a corela creșterile salariale cu sustenabilitatea bugetară este legitimă și necesară. O soluție mai echilibrată ar fi păstrarea inflației ca reper principal, dar completarea mecanismului cu un criteriu de sustenabilitate fiscală, astfel încât ajustarea valorii de referință să se realizeze în funcție de maximul dintre rata inflației prognozate și creșterea reală a veniturilor bugetare, cu posibilitatea aplicării unui plafon corectiv raportat la PIB doar în situații excepționale motivate expres în legea bugetară anuală. În plus, interdicția de modificare în cursul anului bugetar este oportună și ar trebui menținută, dar însoțită de o clauză de excepție strictă (de exemplu, doar în caz de criză economică sau dezechilibre macroeconomice majore, constatate oficial), pentru a evita rigiditatea excesivă în situații extraordinare.	Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	120.	Nu susținem redacția propusă la **art. 12 alin. (15) din Legea 270/2018** ca valoarea de referință să fie reexaminată anual, doar în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut, iar pe parcursul anului bugetar, valoarea de referință aprobată prin legea bugetară anuală să nu fie modificată.	**Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Conform prevederilor în vigoare, valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, cel puțin la nivelul prognozat al ratei inflației. Considerăm că la reexaminarea valorii de referință urmează în mod primordial să se țină cont cel puțin de menținerea puterii de cumpărare a salariilor și indexarea obligatorie la rata inflației, iar creșterea nominală prognozată a produsului intern brut urmează a fi ca măsură complimentară în legătură cu creșterea economică, analogic mecanismului prevăzut în cazul indexării pensiilor, care ține cont de ambii indicatori. Totodată, atragem atenția că Prognoza principalilor indicatori macroeconomici poate fi ajustată pe parcursul anului, reieșind din evoluțiile social economice și poate varia. Suplimentar, insistăm pe excluderea sintagmei „Pe parcursul anului bugetar, valoarea de referință aprobată prin legea bugetară anuală nu se modifică.”. Or, majorarea valorii de referință este un instrument important de intervenție în caz de șocuri inflaționiste, necesară pentru menținerea puterii de cumpărare a salariilor.	
	CALM	121.	La **art. 12 alin. (15) din Legea nr. 270/2018**, se modifică modul de reexaminare a valorii de referință, care nu se va face în raport cu nivelul prognozat al ratei inflației, ci va depinde de creșterea nominală prognozată a produsului intern brut. În legătură cu această modificare, apar mai multe întrebări, în condițiile instabilității economice din țară, impactului negativ a politicii bugetar-fiscale pentru anul 2027, care va avea drept consecință contracția economiei, respectiv scăderea puterii de cumpărare din cauza creșterii prețurilor pentru bunuri și servicii, reducerea consumului intern (motorul principal al creșterii), pierderea competitivității producătorilor locali și riscul migrării afacerilor în economia subterană (multe afaceri și așa sunt în zona gri). Cu toate că în ultima perioadă în Republica Moldova a avut loc o creștere economică, există riscul ca acest trend de creștere să nu se mențină, astfel că ar putea fi luată în calcul combinarea acestor 2 indicatori (nivelul prognozat al ratei inflației și creșterea prognozată a produsului intern brut) la reexaminarea valorii de referință.	**Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			La **art. 12 alin. (15)** urmează a fi modificat modul de reexaminare a valorii de referință, care să țină cont inclusiv de nivelul prognozat al ratei inflației.	
	Serviciul de Informații și Securitate	122.	La **pct. 11**, considerăm stringentă **completarea art. 12 cu un alineat nou**, ce va reglementa recompensarea financiară a obligațiilor suplimentare ce derivă din gestionarea informațiilor atribuite la secretul de stat, propunând următorul text: ***„Personalul care are perfectat dreptul de acces la secretul de stat și lucrează permanent cu informații atribuite la secretul de stat beneficiază de majorarea salariului de bază:*** ***a) în cazul deținerii formei 1 sau 2 de acces la secretul de stat, potrivit art. 24 alin. (2) din Legea nr. 245/2008 cu privire la secretul de stat, cu 2 clase de salarizare succesive;*** ***b) în cazul deținerii formei 3 sau 4 de acces la secretul de stat, potrivit art. 24 alin. (2) din Legea nr. 245/2008 cu privire la secretul de stat, cu 1 clasă de salarizare succesivă.”*** Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova, în conformitate cu prevederile Legii nr. 245/2008 cu privire la secretul de stat, realizează acțiuni privind asigurarea regimului secret în cadrul autorităților publice ale Republicii Moldova. Ca urmare a realizării atribuțiilor de serviciu, SIS a stabilit existența unei disfuncționalități în identificarea personalului calificat care ar urma să lucreze în cadrul autorităților publice și instanțelor de judecată cu informații atribuite la secret de stat. Potrivit Legii nr. 245/2008, pentru a gestiona informații atribuite la secret de stat, funcționarul urmează să-și dea acordul la efectuarea unei verificări complexe de către SIS, precum și să se supună în continuare unui șir de restricții ce derivă din deținerea dreptului de acces la secret de stat. Corespunzător, în lipsă unei motivări, funcționarii nu văd necesitatea să își dea acordul pentru limitarea propriilor drepturi, iar în cadrul autorităților publice se creează un deficit de personal calificat care ar gestiona informații protejate, or deținătorii unor astfel de funcții (de exemplu un specialist principal din cadrul unui minister) au mai multe obligații și activități mult mai complexe în comparație cu colegii cu funcții similare (aceiași funcție de specialist principal, dar care nu gestionează informații clasificate), dar nu au nici un beneficiu din aceasta.	**Nu se acceptă.** Accesul la secretul de stat face parte din cerințele și atribuțiile atribuite funcției deținute.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Legea nr. 270/2018 are scopul de a stabili un sistem de salarizare echitabil, atractiv și nediscriminatoriu. Totodată, la stabilirea nivelului de salarizare urmează a ține cont de volumul obligațiilor ce îi revine deținătorului unei anumite funcții, precum și condițiile pe care acesta urmează să le întrunească pentru a accede în funcția dată. Respectiv, dacă o funcție necesită deținerea dreptului de acces la secret de stat, aceasta implică și obligații sporite deținătorului funcției date, fiind necesară și o compensare materială a acestor obligații suplimentare.	
12. Articolul 12^1 se abrogă.	**Ministerul Culturii**	123.	La **pct. 12** propunem excluderea acestui punct „Articolul 12^1 se abrogă”. Autorul în Nota de fundamentare menționează că se propune eliminarea sporului lunar în valoare fixă (în prezent, în cuantum de 1300 lei) și înglobarea acestuia în salariul de bază. Astfel deși autorul proiectului încearcă se ne convingă că salariul net nu se va micșora. Analizând coeficienții de bază care formează salariul se constată că salariul net al unui funcționar public pentru un an complet de muncă se va reduce esențial comparativ cu salariul existent.	**Nu se acceptă.** A fost reconceptualizată structura salariului lunar prin majorarea salariului de bază și absorbirea sporului lunar de 1300 lei. Suplimentar a fost majorat cuantumul valorii de referință pentru a asigura și creșteri salariale.
	Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru	124.	În privința **Art. III. pct. 12** prin care se propune abrogarea art. 12^1 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar observăm că, abrogarea respectivului articol, care reglementează sporul lunar în valoare fixă aprobat anual prin legea bugetului de stat, are ca efect direct eliminarea unui element distinct din structura veniturilor salariale ale personalului bugetar. În forma actuală, acest spor funcționează ca un mecanism de ajustare anuală, corelat cu condițiile economice și capacitatea bugetară, având rol de compensare parțială a evoluțiilor economice. Eliminarea sa poate conduce la o diminuare a venitului salarial total, în lipsa unui mecanism alternativ de compensare. Din această perspectivă, măsura riscă să afecteze echilibrul general al sistemului de remunerare și să genereze o reducere indirectă a veniturilor personalului bugetar, chiar dacă salariul de bază rămâne neschimbat. În acest context, pentru a evita un impact negativ asupra veniturilor nete ale salariaților, este necesară o abordare compensatorie. O soluție mai echilibrată ar consta în integrarea valorii acestui spor în salariul de bază, printr-o majorare corespunzătoare a grilei de salarizare, astfel încât eliminarea componentei variabile să nu conducă la diminuarea veniturilor totale. O asemenea recalibrare ar asigura menținerea nivelului actual al remunerării, ar simplifica structura salarială	**Nu se acceptă.** A fost reconceptualizată structura salariului lunar prin majorarea salariului de bază și absorbirea sporului lunar de 1300 lei. Suplimentar a fost majorat cuantumul valorii de referință pentru a asigura și creșteri salariale.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			și ar păstra totodată principiul predictibilității bugetare urmărit prin inițiativa legislativă, evitând efectele regresive asupra veniturilor personalului din sectorul bugetar.	
13. Se completează cu articolul 12^2 cu următorul cuprins: „**Articolul 12^2.** Salariul de bază pentru funcțiile greu de ocupat **(1)** Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (13), salariul de bază pentru o funcție greu de ocupat se determină prin înmulțirea următoarelor elemente, cu rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului: **a)** valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00, stabilită în legea bugetului de stat pentru funcția respectivă; **b)** coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, determinată în condițiile prezentei legi; **c)** indicele de competitivitate pentru funcția respectivă,	**Cancelaria de Stat**	125.	La **pct. 13 din proiect (art. 12^2 din Legea nr. 270/2018)** Se propune completarea art. 12^2 cu prevederi exprese privind aprobarea (prin hotărâre de Guvern/Ordin al MF), a metodologiei de identificare, evaluare, includere, prelungire și excludere a funcțiilor greu de ocupat din lista prevăzută la alin. (2). Totodată, se propune clarificarea sferei autorităților și instituțiilor eligibile să formuleze solicitări privind includerea funcțiilor în lista respectivă. În redacția propusă, includerea unei funcții în lista funcțiilor greu de ocupat determină aplicarea indicelui de competitivitate, cu efect direct asupra salariului de bază. Criteriile prevăzute la art. 4, inclusiv nivelul de salarizare necompetitiv, competențele rare, numărul redus de candidați sau rata mare de fluctuație, necesită stabilirea unor indicatori verificabili, a documentelor justificative și a surselor de date utilizate pentru constatarea acestora. De asemenea, art. 12^2 alin. (5) face referire la solicitările transmise de „autoritățile publice centrale”, fără a rezulta cu claritate dacă mecanismul este destinat exclusiv funcțiilor din cadrul acestora sau poate fi aplicat spre exemplu și funcțiilor din cadrul autorităților publice autonome, ori al altor unități bugetare. În redacția actuală, propunerea listei se elaborează în baza solicitărilor autorităților publice centrale, ceea ce poate exclude sau limita reflectarea necesităților specifice ale administrației publice locale. Or, deficitul de personal calificat este deosebit de accentuat la nivel local, inclusiv pentru funcții juridice, financiare, tehnice, urbanistice, achiziții publice, contabilitate și tehnologii informaționale. Se recomandă instituirea unui mecanism prin care autoritățile publice locale, individual sau prin intermediul Cancelariei de Stat ori al asociațiilor reprezentative ale autorităților locale, să poată înainta propuneri motivate în acest sens.	**Se acceptă.** Art.12^2 din Legea nr. 270/2018 a fost completat cu alin. (11), după cum urmează: „(11) Metodologia pentru identificarea funcțiilor greu de ocupat și pentru elaborarea, aprobarea și modificarea listei funcțiilor greu de ocupat se stabilește prin hotărâre de Guvern.”. Art.12^2 alin. (5) din Legea nr. 270/2018 (devenit, în urma revizuirii proiectului de lege, art. 12^2 alin. (8) din Legea nr. 270/2018) a fost modificat, urmând ca modalitățile și calendarul de transmitere a propunerilor privind funcțiile greu de ocupat să fie reglementate prin hotărâre a Guvernului. Forma revizuită a art. 12^2 alin. (8) din Legea nr. 270/2018 este următoarea: „(8) Propunerea de listă a funcțiilor greu de ocupat se elaborează de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, în baza solicitărilor transmise în condițiile stabilite prin hotărârea de Guvern prevăzută la alin. (11).”.
	MAI	126.	La **pct. 13**, prin care se propune completarea cu **articolul 12^2** privind salarizarea funcțiilor greu de ocupat, reliefăm faptul că, deși autorul	**Se acceptă parțial.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
stabilit prin hotărârea prevăzută la alin. (2). **(2)** Prin hotărâre de Guvern se aprobă, la propunerea Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3), lista funcțiilor greu de ocupat, care cuprinde: **a)** denumirile și specializările funcțiilor greu de ocupat; **b)** unitățile bugetare unde se regăsesc funcțiile greu de ocupat; **c)** indicii de competitivitate stabiliți pentru funcțiile greu de ocupat, cu respectarea prevederilor alin. (3); **d)** durata pentru care funcțiile sunt incluse în lista funcțiilor greu de ocupat, cu respectarea prevederilor alin. (4). **(3)** Pentru fiecare funcție greu de ocupat, se stabilește un indice de competitivitate cu un cuantum cuprins între 1,1 și 1,3. **(4)** Durata maximă pentru care o funcție			pornește de la o problemă reală – dificultatea atragerii și menținerii personalului în anumite funcții din sectorul bugetar din cauza nivelului redus de salarizare – soluția legislativă identificată ridică serioase semne de întrebare sub aspectul echității, sustenabilității și coerenței sistemului unitar de salarizare. Astfel, se propune instituirea unui regim salarial preferențial pentru anumite funcții declarate „greu de ocupat”, prin aplicarea unui indice de competitivitate cuprins între 1,1 și 1,3, care majorează salariul de bază al persoanelor încadrate în aceste funcții. Or, o asemenea intervenție are ca efect crearea unor diferențe salariale semnificative între funcții care pot avea același nivel de complexitate, responsabilitate, studii și cerințe profesionale, fiind remunerate diferit exclusiv în funcție de includerea temporară a funcției într-o listă aprobată de Guvern. În aceste condiții, sistemul riscă să se îndepărteze de la principiile fundamentale care au stat la baza adoptării Legii nr. 270/2018, și anume salarizarea unitară, transparentă și bazată pe criterii obiective de evaluare a funcțiilor. Totodată, criteriile prevăzute la articolul 4 pentru calificarea unei funcții drept „greu de ocupat” au un caracter preponderent apreciativ și permit un grad larg de discreție administrativă. Noțiuni precum „nivel de salarizare necompetitiv”, „număr redus de candidați”, „rată mare de fluctuație” sau contribuția „substanțială” la realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare nu sunt însoțite de indicatori măsurabili și verificabili, ceea ce poate genera practici neuniforme și tratamente diferențiate între instituții aflate în situații similare. Mai mult decât atât, mecanismul propus nu soluționează cauza reală a deficitului de personal, ci doar produce o corecție salarială temporară și limitată. Prin însăși instituirea **articolului 12²** că, anumite funcții sunt salarizate necorespunzător în raport cu piața muncii, atunci problema ar trebui abordată prin reevaluarea claselor de salarizare și a coeficienților aferenți funcțiilor respective, în cadrul sistemului general de salarizare, și nu prin instituirea unor excepții temporare care fragmentează arhitectura normativă existentă. În mod deosebit, suscită îngrijorări prevederile **alineatului (6)**, potrivit cărora, odată cu excluderea funcției din lista funcțiilor greu de ocupat, angajatul pierde automat dreptul la suma corespunzătoare indicelui de competitivitate. O asemenea soluție legislativă afectează grav stabilitatea și	Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ. Pentru a atenua impactul pe care eliminarea unei funcții din lista funcțiilor greu de ocupat îl are asupra salariului, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul precizării faptului că, dacă este cazul, pe parcursul perioadei de prelungire a includerii în listă (de până la doi ani), cuantumul maxim al indicelui de competitivitate este limitat la 1,15 (practic, pe parcursul perioadei de prelungire, indicele de competitivitate poate fi între 1,00 și 1,15, în timp ce pe parcursul perioadei inițiale, indicele de competitivitate poate fi între 1,00 și 1,30). În acest sens, a fost introdus alin. (5) al art.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
poate fi inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat nu poate depăși trei ani. Prin excepție, durata poate fi prelungită o singură dată până la o durată care nu poate depăși cumulativ cinci ani. **(5)** Propunerea de listă a funcțiilor greu de ocupat se elaborează de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, în baza solicitărilor transmise de autoritățile publice centrale în perioada elaborării cadrului bugetar pe termen mediu, conform calendarului bugetar. **(6)** Calcularea salariului de bază prin raportare la indicele de competitivitate, conform prevederilor alin. (1), are un caracter temporar, aplicându-se numai pe durata includerii funcției în lista funcțiilor greu de ocupat. Începând de la momentul la care funcția este exclusă din lista funcțiilor greu de ocupat,			previzibilitatea raporturilor de muncă, întrucât permite diminuarea veniturilor salariale ale persoanelor deja încadrate în funcție, fără ca acestea să fi înregistrat vreo modificare a atribuțiilor, performanței profesionale sau condițiilor de muncă. În practică, salariatul poate accepta ocuparea unei funcții în considerarea unui anumit nivel de remunerare, iar ulterior, printr-o decizie administrativă privind actualizarea listei funcțiilor greu de ocupat, să se confrunte cu o reducere semnificativă a salariului său. O asemenea situație contravine exigențelor de securitate juridică și afectează încrederea legitimă a personalului în stabilitatea drepturilor salariale dobândite. De asemenea, caracterul temporar al măsurii este incompatibil cu obiectivul declarat al fidelizării personalului. În mod firesc, funcțiile greu de ocupat sunt cele în care autoritățile publice întâmpină dificultăți constante de recrutare și retenție. Or, oferirea unei majorări salariale care poate fi retrasă după expirarea termenului de includere în listă nu reprezintă un instrument eficient pentru consolidarea resurselor umane, ci dimpotrivă, poate genera noi plecări și instabilitate în cadrul instituțiilor publice. Prin urmare, se consideră că, mecanismul propus la **articolul 12²** nu oferă o soluție sistemică și durabilă pentru problema funcțiilor deficitare, instituie tratamente salariale diferențiate insuficient fundamentate, creează premise pentru aplicări discreționare și afectează principiile de predictibilitate, egalitate și stabilitate care trebuie să caracterizeze un sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar. În consecință, se recomandă reexaminarea conceptului normativ propus și identificarea unor soluții, care să vizeze revizuirea structurii salariale a funcțiilor respective în cadrul mecanismelor generale prevăzute de lege, fără instituirea unor excepții temporare susceptibile să genereze noi inechități.	12² din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin derogare de la prevederile alin. (4), durata pentru care o funcție este inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat poate fi prelungită o singură dată cu o durată care nu poate depăși doi ani. În acest caz, prin derogare de la prevederile alin. (3), indicele de competitivitate stabilit pentru funcția în cauză, aplicabil pe parcursul perioadei suplimentare de până la doi ani, nu poate depăși cuantumul de 1,15.” De asemenea, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul introducerii alin. (6) și (7) la art. 12² din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(6) Lista funcțiilor greu de ocupat se aprobă prin hotărâre de Guvern, la propunerea fundamentată și motivată a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3). Lista funcțiilor greu de ocupat se stabilește și se aprobă, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut și cu respectarea condiției prevăzute la alin. (7). (7) La nivelul unui an bugetar, valoarea totală a sumelor acordate ca urmare a aplicării indicelui de competitivitate nu poate depăși 0,5% din suma anuală a salariilor de bază pentru funcțiile care intră în sfera de aplicare a prezentei legi.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
angajatul pierde dreptul la suma corespunzătoare indicelui de competitivitate. **(7)** Prin derogare de la prevederile alin. (1), în cazul funcțiilor greu de ocupat vacante, temporar vacante sau temporar absente, ale căror atribuții sunt exercitate prin cumularea cu atribuțiile funcției de bază, salariul de bază prin raportare la care se calculează cuantumul maxim al suplimentelor pentru cumularea atribuțiilor, prevăzut la art. 24 alin. (1), se stabilește conform prevederilor art. 12 alin. (13), respectiv fără aplicarea indicelui de competitivitate.”.	**Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale**	127.	**Pct. 13** din proiect, se propune de exclus **art. 12^2**. Conform definiției generale din sistemul unitar, clasa de salarizare reflectă complexitatea, responsabilitatea și nivelul de studii al postului. Permițând ca două funcții din aceeași clasă de salarizare (sau cu responsabilități similare) să aibă salarii de bază substanțial diferite (cu până la 30% mai mari) doar pentru că una este declarată „greu de ocupat”. Instituirea unui indice de competitivitate cuprins între 1,1 și 1,3 aplicabil exclusiv anumitor funcții determină diferențe semnificative de salarizare între funcții încadrate în aceeași clasă de salarizare sau cu nivel comparabil de responsabilitate, afectând coerența sistemului unitar de salarizare. Proiectul stabilește că o funcție devine „greu de ocupat” dacă îndeplinește cel puțin 3 din 6 criterii (studii rare, fluctuație mare, eșecul a două concursuri succesive etc.). Totuși, multe instituții pot eșua în organizarea concursurilor nu din cauza rarității abilităților, ci din cauza salariilor neatractive a autorității, care are sarcini multe și complexe, dar în comparație cu alte autorități publice grila de salarizare este mică.	**Nu se acceptă.** Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ.
	Ministerul Justiției	128.	La **pct. 13** necesită a fi revizuit mecanismului de stabilire și menținere a statutului de funcție greu de ocupat. În particular, proiectul nu reglementează situațiile în care o funcție inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat este ocupată, iar ulterior devine din nou vacantă ca urmare a încetării raporturilor de muncă ale persoanei angajate. Din conținutul normei nu rezultă dacă funcția își păstrează statutul de funcție greu de ocupat pe durata pentru care a fost inclusă în listă sau dacă autoritatea publică este obligată să reia procedura, respectiv să solicite din nou Grupului de lucru includerea funcției în listă și să aștepte aprobarea unei noi hotărâri a Guvernului. În cazul celei de-a doua interpretări, mecanismul propus riscă să genereze întârzieri semnificative în ocuparea funcțiilor vacante, întrucât aplicarea indicelui de competitivitate ar depinde de parcurgerea repetată a procedurilor administrative de evaluare, elaborare a propunerii și	**Se acceptă parțial.** Conform normei în cauză, includerea unei funcții în lista funcțiilor greu de ocupat se realizează prin raportare la funcție, nu la titularul acesteia. Prin urmare, încetarea raporturilor de serviciu cu titularul unei funcții incluse în lista funcțiilor greu de ocupat nu afectează statutul respectivei funcții. Conform normei în cauză, durata maximă pentru care o funcție poate fi inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat nu poate depăși trei ani; cu titlu de excepție, este prevăzută posibilitatea prelungirii cu

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			promovare a unei hotărâri de Guvern. O asemenea soluție este de natură să afecteze eficiența procesului de recrutare și să contravină scopului urmărit de instituirea mecanismului pentru funcțiile greu de ocupat, în special în situațiile în care circumstanțele obiective care au justificat acordarea acestui statut nu s-au modificat. Totodată, nu este clar dacă limitarea potrivit căreia durata includerii unei funcții în lista funcțiilor greu de ocupat nu poate depăși trei ani, cu posibilitatea unei singure prelungiri până la o durată cumulată de cel mult cinci ani, operează exclusiv pentru o anumită perioadă de includere sau reprezintă o limită absolută aplicabilă funcției respective. Astfel, nu rezultă dacă, după expirarea perioadei de 3 ani (în lipsa prelungirii) sau celei maxime de cinci ani, aceeași funcție poate fi inclusă din nou în lista funcțiilor greu de ocupat în situația în care aceasta devine vacantă pentru o perioadă îndelungată și continuă să întrunească criteriile care au justificat acordarea acestui statut. Lipsa unei reglementări exprese poate genera interpretări divergente, inclusiv în sensul imposibilității reincluderii funcției, deși circumstanțele obiective care au determinat calificarea acesteia drept funcție greu de ocupat persistă. În consecință, norma urmează să precizeze expres dacă o funcție poate fi reinclusă în lista funcțiilor greu de ocupat după expirarea perioadei maxime prevăzute la **alin. (4)**, în cazul în care sunt întrunite în continuare criteriile stabilite de lege, sau dacă limita de cinci ani constituie o interdicție absolută pentru o nouă includere. La **alin. (5)** necesită a fi revizuit mecanismul procedural de includere a unei funcții în lista funcțiilor greu de ocupat prin prisma eficienței procesului de ocupare a funcțiilor vacante. Condiționarea elaborării propunerii listei funcțiilor greu de ocupat de perioada elaborării cadrului bugetar pe termen mediu, conform calendarului bugetar, restrânge posibilitatea autorităților publice de a solicita includerea unei funcții în listă exclusiv la o etapă prestabilită a procesului bugetar. O asemenea soluție normativă nu răspunde caracterului dinamic al raporturilor de muncă din sectorul bugetar, în care dificultățile de recrutare pot apărea în orice moment al anului. În acest context, există riscul ca o funcție care întrunește criteriile pentru a fi calificată drept funcție greu de ocupat să nu poată beneficia, într-un	maximum doi ani a duratei înscrierii în lista funcțiilor greu de ocupat. Prin urmare, rezultă că, după expirarea termenului de 3/5 ani, respectiva funcție nu mai poate fi inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat; o interpretare diferită ar fi în contradicție chiar cu norma în cauză, pentru că, în situația ipotetică în care o funcție ar fi reinclusă în lista funcțiilor greu de ocupat, atunci, în fapt, perioada totală pe parcursul căreia funcția respectivă ar fi inclusă în listă ar depăși termenul maxim de 3/5 ani, ceea ce ar fi în contradicție cu prevederile normei. Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			termen rezonabil, de mecanismul prevăzut de lege, fiind necesară așteptarea următoarei perioade de elaborare a cadrului bugetar pe termen mediu. Această abordare este de natură să tergiverseze ocuparea funcțiilor vacante și să diminueze eficiența măsurilor instituite tocmai pentru facilitarea recrutării personalului. În consecință, se recomandă revizuirea normei prin instituirea unui mecanism care să permită autorităților publice inițierea procedurii de includere a unei funcții în lista funcțiilor greu de ocupat ori de câte ori sunt întrunite condițiile prevăzute de lege, fără a limita această posibilitate la perioada elaborării cadrului bugetar pe termen mediu.	În ceea ce privește perioada de transmitere a solicitărilor de includere a funcțiilor în lista funcțiilor greu de ocupat, proiectul de lege a fost revizuit, urmând ca atât perioada, cât și celelalte condiții de transmitere a propunerilor să fie reglementate prin hotărâre de Guvern. În acest sens, art. 12² alin. (5) din Legea nr. 270/2018 (devenit, în urma revizuirii proiectului de lege, art.12² alin. (8) din Legea nr. 270/2018) a fost modificat, după cum urmează: „(8) Propunerea de listă a funcțiilor greu de ocupat se elaborează de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, în baza solicitărilor transmise în condițiile stabilite prin hotărârea de Guvern prevăzută la alin. (11).”. De asemenea, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul introducerii alin. (6) și (7) la art. 12² din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(6) Lista funcțiilor greu de ocupat se aprobă prin hotărâre de Guvern, la propunerea fundamentată și motivată a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3). Lista funcțiilor greu de ocupat se stabilește și se aprobă, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut și cu respectarea condiției prevăzute la alin. (7).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				(7) La nivelul unui an bugetar, valoarea totală a sumelor acordate ca urmare a aplicării indicelui de competitivitate nu poate depăși 0,5% din suma anuală a salariilor de bază pentru funcțiile care intră în sfera de aplicare a prezentei legi.”
	Consiliul Concurenței	129.	Proiectul la **art.12²** prevede salariul de bază pentru funcțiile greu de ocupat. Categoria funcțiilor greu de ocupat este definită prin raportare la criterii precum necesitatea unor clarificări profesionale înalte, existența dificultăților de recrutare, numărul redus de candidați eligibili și situației în care se constată o fluctuație semnificativă a personalului. În acest context se consideră relevant examinarea funcțiilor autorității de concurență prin prisma acestor criterii, având în vedere particularitățile și specificul activității desfășurate de către Consiliul Concurenței. Respectiv propunem includerea următoarelor funcții în lista funcțiilor greu de ocupat: • inspector de concurență; • inspector superior de concurență; • inspector principal de concurență; • controlor stat, controlor superior/principal de stat; • specialist principal; • consultant principal; • specialist IT în domeniul investigațiilor digitale; • Auditor intern. În ultimii ani autoritatea s-a confruntat cu dificultăți repetate de ocupare a funcțiilor vacante și cu fluctuația personalului în domeniile concurenței, analizei economice, ajutorului de stat și tehnologiilor informaționale, generate de oferta salarială superioară existent și condiții de muncă mai atractive în alte autorități publice, sectorul privat și în proiectele finanțate din surse externe. Funcțiile respective necesită competențe specializate și experiență profesională avansată în domenii cu deficit de specialiști pe piața muncii. Aplicarea indicelui de competitivitate prevăzut de proiect ar contribui la	**Nu se acceptă.** Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ. Caracterul temporar al măsurii (de până la 3 ani, respectiv până la 5 ani, după caz) este unul intenționat și urmărește facilitarea recrutării în perioadele în care autoritățile publice se confruntă cu un deficit acut de personal calificat. Totodată, acest instrument nu este conceput ca o soluție

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			consolidarea capacităților instituționale și la reducerea fluctuației de personal.	unică pentru retenția personalului, ci urmează să fie aplicat complementar altor măsuri de management al resurselor umane, precum dezvoltarea profesională, oportunitățile de promovare, îmbunătățirea condițiilor de muncă, flexibilizarea organizării activității și consolidarea atractivității serviciului public, în vederea asigurării ocupării durabile a acestor funcții. Pentru funcțiile din domeniul IT (non-funcții publice) a fost elaborată o anexă distinctă, iar valoarea de referință propusă este de 5000.
	Comisia Electorală Centrală	130.	La **pct. 13**, cu referire la **art. 12²** se stabilește modul de determinare a salariului de bază pentru funcțiile greu de ocupat. Mecanismul instituit presupune acordarea unui indice de competitivitate pe o perioadă de cel mult trei ani, cu posibilitatea prelungirii, în mod excepțional, până la cinci ani, cu încetarea ulterioară a efectului acestuia asupra salariului de bază. Apreciem că o asemenea soluție este de natură să afecteze atât stabilitatea raporturilor de serviciu în sectorul bugetar, cât si predictibilitatea veniturilor. Reducerea salarială la expirarea perioadei de aplicare a indicelui poate influenta negativ motivația și performanta profesională, determinând scăderea implicării personalului încă din perioada premergătoare diminuării veniturilor. Totodată, reglementarea poate conduce la pierderea personalului calificat imediat după acumularea experienței necesare exercitării eficiente a funcției, afectând continuitatea activității instituțiilor publice. În paralel, instituțiile ar fi nevoite să reia periodic procesele de recrutare și instruire, cu impact asupra eficienței administrative și utilizării resurselor umane. În considerarea acestor aspecte, suntem de părere că soluția propusă nu asigură un echilibru adecvat între obiectivul de stimulare a ocupării funcțiilor și necesitatea stabilității și predictibilității raporturilor de serviciu, motiv pentru are propunem excluderea **art. 12²** din proiect.	**Nu se acceptă.** Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ. Caracterul temporar al măsurii (de până la 3 ani, respectiv până la 5 ani, după caz) este unul intenționat și urmărește facilitarea recrutării în perioadele în care autoritățile publice se confruntă cu un deficit acut de personal calificat. Totodată, acest instrument nu este conceput ca o soluție unică pentru retenția personalului, ci urmează să fie aplicat complementar altor măsuri de management al resurselor umane, precum dezvoltarea profesională, oportunitățile de promovare, îmbunătățirea condițiilor de muncă, flexibilizarea organizării activității și consolidarea atractivității serviciului public, în vederea asigurării ocupării durabile a acestor funcții. Pentru a atenua impactul pe care eliminarea unei funcții din lista funcțiilor greu de ocupat îl are asupra salariului, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul precizării faptului că, dacă este cazul, pe parcursul perioadei de prelungire a includerii în listă (de până la doi ani), cuantumul maxim al indicelui de competitivitate este limitat la 1,15 (practic, pe parcursul perioadei de prelungire, indicele de competitivitate poate fi între 1,00 și 1,15, în timp ce pe parcursul perioadei inițiale, indicele de competitivitate poate fi între 1,00 și 1,30).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Consiliul Superior al Magistraturii	131.	La **pct. 13** proiectul de lege introduce **articolul 12[2]**, destinat reglementării salariului de bază pentru funcțiile clasificate drept „greu de ocupat". Sub acest aspect, Consiliul Superior al Magistraturii subliniază că, deși numărul total de funcții de judecător este plafonat prin lege la 524 de unități, sistemul judiciar se confruntă cu un volum critic de posturi vacante. Conform cadrului normativ privind organizarea judecătorească, procedurile de recrutare și concursurile pentru suplinirea funcțiilor de magistrat sunt organizate periodic de două ori pe an, fiind guvernate de mecanisme speciale și riguroase de selecție. Cu toate acestea, din cauza lipsei de atractivitate financiară, numeroase posturi rămân neocupate pentru perioade îndelungate. În acest context, propunem extinderea aplicabilității acestui concept și includerea funcției de judecător în categoria funcțiilor greu de ocupat în situațiile în care o funcție rămâne vacantă pe o perioadă ce depășește un an de zile, cu aplicarea consecutivă a unui mecanism de stimulare salarială similar celui prevăzut de **articolul 12[1]** din proiect. O atare intervenție normativă ar spori substanțial atractivitatea profesiei și ar constitui, totodată, o formă echitabilă de compensare indirectă pentru magistrații care preiau volumul de muncă al posturilor vacante în instanțele afectate de un deficit sever de personal. Această măsură este cu atât mai necesară cu cât, în ultimii ani, se constată o diminuare a numărului de candidați admiși la Institutul Național al Justiției, iar sistemul nu dispune în prezent de mecanisme eficiente pentru stimularea atractivității profesiei. De asemenea, propunem ca membrul Consiliului Superior al Magistraturii să fie inclus în componența Consiliului pentru determinarea funcțiilor greu de ocupat, or, CSM este o autoritate constituțională autonomă.	**Nu se acceptă.** Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ. Caracterul temporar al măsurii (de până la 3 ani, respectiv până la 5 ani, după caz) este unul intenționat și urmărește facilitarea recrutării în perioadele în care autoritățile publice se confruntă cu un deficit acut de personal calificat. Totodată, acest instrument nu este conceput ca o soluție unică pentru retenția personalului, ci urmează să fie aplicat complementar altor măsuri de management al resurselor umane, precum dezvoltarea profesională, oportunitățile de promovare, îmbunătățirea condițiilor de muncă, flexibilizarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				organizării activității și consolidarea atractivității serviciului public, în vederea asigurării ocupării durabile a acestor funcții.
	Secretariatul Parlamentului	132.	**Punctul 13 prevede completarea legii cu art. 12^2** care stabilește regulile de remunerare pentru funcțiile greu de ocupat. În cazul dat identificăm situația când persoana numită într-o funcție greu de ocupat va beneficia de un salariu majorat, datorită indicelui de competitivitate stabilit pentru funcția respectivă, pe o perioadă determinată de până la 3 ani, cu posibilitate de prelungire de până la 5 ani maximum. Totodată, potrivit alin.(6), excluderea unei funcții din lista celor greu de ocupat după un termen de 3 ani (sau max. 5 ani) determină pierderea automată a indicelui de competitivitate și, implicit, o diminuare substanțială a salariului. Această abordare neglijează faptul că, la expirarea acestui termen, salariatul își continuă raporturile de muncă, exercită exact aceleași atribuții și poartă aceleași responsabilități de o complexitate majoră care au justificat inițial clasificarea funcției. Simplul fapt al trecerii timpului nu diminuează volumul sau importanța muncii depuse. Norma comportă riscuri din perspectiva faptului că ar putea crea un comportament oportunist în rândul candidaților. Persoanele se pot angaja în aceste funcții doar pentru o perioadă determinată (până la 3-5 ani) pentru a beneficia de salariul majorat, urmând ca, la momentul excluderii funcției din listă și al reducerii remunerării, să părăsească funcția respectivă. Fluctuația de personal astfel generată va obliga autoritatea să reia constant procesele de recrutare și instruire pentru funcții care, prin definiție, sunt „greu de ocupat”, generând costuri suplimentare. Totodată, se creează o situație paradoxală în care un angajat cu experiență de 3 ani în acea funcție va fi remunerat mai puțin decât în primii ani de activitate, deși competența sa a crescut, iar atribuțiile au rămas neschimbate. Se recomandă analizarea suplimentară a aspectelor expuse mai sus, în vederea diminuării riscurilor de fluctuație sporită a personalului și de demotivare profesională.	**Nu se acceptă.** Menționăm că acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ. Caracterul temporar al măsurii (de până la 3 ani, respectiv până la 5 ani, după caz) este unul intenționat și urmărește facilitarea recrutării în perioadele în care autoritățile publice se confruntă cu un deficit acut de personal calificat. Totodată, acest instrument nu este conceput ca o soluție unică pentru retenția personalului, ci urmează să fie aplicat complementar altor măsuri de management al resurselor umane, precum dezvoltarea profesională, oportunitățile de promovare, îmbunătățirea condițiilor de muncă, flexibilizarea organizării activității și consolidarea atractivității serviciului public, în vederea asigurării ocupării durabile a acestor funcții.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Pentru a atenua impactul pe care eliminarea unei funcții din lista funcțiilor greu de ocupat îl are asupra salariului, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul precizării faptului că, dacă este cazul, pe parcursul perioadei de prelungire a includerii în listă (de până la doi ani), cuantumul maxim al indicelui de competitivitate este limitat la 1,15 (practic, pe parcursul perioadei de prelungire, indicele de competitivitate poate fi între 1,00 și 1,15, în timp ce pe parcursul perioadei inițiale, indicele de competitivitate poate fi între 1,00 și 1,30)
	Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor	133.	Cu referire la **art. III, pct. 13**, prin care Legea nr. 270/2018, se completează cu **art. 12^2**: Se consideră necesară reexaminarea dispozițiilor **art. 12^2, alin. (4)**, potrivit cărora o funcție poate fi inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat pentru o perioadă de cel mult 3 ani, cu posibilitatea unei singure prelungiri, fără a depăși durata cumulativă de 5 ani. Potrivit concepției proiectului, includerea unei funcții în lista funcțiilor greu de ocupat nu reprezintă o măsură discreționară, ci consecința constatării îndeplinirii criteriilor prevăzute la **art. 4, pct. 3)**, respectiv existența unor dificultăți obiective de recrutare și menținere în funcție. Or, dificultățile avute în vedere de legiuitor nu au, în mod necesar, un caracter temporar sau conjunctural. Dimpotrivă, o parte dintre criteriile prevăzute la **art. 4, pct. 3)**, precum nivelul ridicat de specializare, concurența cu sectorul privat, numărul redus al persoanelor care întrunesc condițiile de ocupare sau fluctuația persistentă a personalului, descriu situații care pot avea un caracter structural și se pot menține pe perioade îndelungate. În aceste condiții, încetarea aplicării indicelui de competitivitate exclusiv ca urmare a expirării termenului maxim prevăzut de lege nu rezultă din modificarea situației de fapt care a justificat instituirea măsurii, ci din împlinirea unui termen calendaristic. Astfel, proiectul face ca încetarea unui	**Nu se acceptă.** Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile. Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			mecanism salarial să nu depindă de dispariția cauzelor care au determinat instituirea acestuia, ci de trecerea timpului, chiar dacă dificultățile de ocupare persistă în aceeași măsură. Considerăm că, asemenea soluție este dificil de conciliat cu însăși finalitatea mecanismului instituit prin proiect, care urmărește creșterea competitivității salariale pentru funcțiile greu de ocupat și reducerea deficitului de personal. În lipsa unei reevaluări a condițiilor care au justificat acordarea indicelui de competitivitate, excluderea automată a unei funcții din lista funcțiilor greu de ocupat poate conduce la încetarea aplicării măsurii tocmai în situațiile în care necesitatea acesteia continuă să existe. Mai mult decât atât, prin raportare la definiția funcției greu de ocupat prevăzută la **art. 4, pct. 3)**, rezultă că însăși existența dreptului este condiționată de întrunirea unor criterii obiective. În mod corespunzător, și încetarea aplicării acestui mecanism ar trebui să fie determinată de constatarea că respectivele criterii nu mai sunt întrunite, iar nu doar de expirarea unui termen prestabilit. În acest context, se propune revizuirea **art. 12^2, alin. (4)**, astfel încât menținerea unei funcții în lista funcțiilor greu de ocupat să fie condiționată de reevaluarea periodică a criteriilor prevăzute la **art. 4, pct. 3)**, fără instituirea unui termen maximal absolut, sau cel puțin, cu posibilitatea prelungirii succesive în măsura în care evaluarea confirmă persistența circumstanțelor care au justificat includerea funcției în această categorie.	cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ. Caracterul **temporar** al măsurii (de până la 3 ani, respectiv până la 5 ani, după caz) este unul intenționat și urmărește facilitarea recrutării în perioadele în care autoritățile publice se confruntă cu un deficit acut de personal calificat. Totodată, acest instrument nu este conceput ca o soluție unică pentru retenția personalului, ci urmează să fie aplicat complementar altor măsuri de management al resurselor umane, precum dezvoltarea profesională, oportunitățile de promovare, îmbunătățirea condițiilor de muncă, flexibilizarea organizării activității și consolidarea atractivității serviciului public, în vederea asigurării ocupării durabile a acestor funcții.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	134.	La pct. 13 referitor la introducerea **art. 12^2.** *A se vedea pct. 3.2.3 din aviz:* La noțiunea *„funcție greu de ocupat”*, propunem excluderea acesteia, ținând cont că în mai multe grupuri ocupaționale există funcții care pe parcursul unor perioade îndelungate sunt vacante, iar aplicarea acesteia este confuză și lasă spațiu de interpretare.	**Nu se acceptă.** Acest instrument a fost elaborat în concordanță cu bunele practici ale UE ce oferă flexibilitate în cadrul sistemelor unitare de salarizare. Detalierea criteriilor și a procedurii de identificare a funcțiilor greu de ocupat va fi realizată prin cadrul normativ secundar, respectiv Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, care va asigura transparența procesului, precum și stabilirea unor criterii și proceduri clare, obiective și verificabile.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Totodată, se precizează că funcțiile greu de ocupat nu reprezintă un grup ocupațional distinct și nici o categorie separată de funcții, ci un grup restrâns de funcții identificate în baza unei metodologii riguroase, fundamentate pe criterii obiective și evaluabile, care întrunesc cumulativ condițiile stabilite de cadrul normativ. Caracterul temporar al măsurii (de până la 3 ani, respectiv până la 5 ani, după caz) este unul intenționat și urmărește facilitarea recrutării în perioadele în care autoritățile publice se confruntă cu un deficit acut de personal calificat. Totodată, acest instrument nu este conceput ca o soluție unică pentru retenția personalului, ci urmează să fie aplicat complementar altor măsuri de management al resurselor umane, precum dezvoltarea profesională, oportunitățile de promovare, îmbunătățirea condițiilor de muncă, flexibilizarea organizării activității și consolidarea atractivității serviciului public, în vederea asigurării ocupării durabile a acestor funcții.
	CALM	135.	La **art. 12^2 alin. (5) din Legea nr. 270/2018**, se prevede că propunerea de listă a funcțiilor greu de ocupat se elaborează de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, în baza solicitărilor transmise de autoritățile publice centrale în perioada elaborării cadrului bugetar pe termen mediu, conform calendarului bugetar. Nu este clar de ce APL I sunt excluse și nu au dreptul de a transmite liste ale funcțiilor greu de ocupat în cadrul primăriilor, pentru a fi incluse în listele acestor funcții aprobate de Guvern? Se observă încă o abordare discriminatorie a APC în raport cu APL I.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, urmând ca atât perioada, cât și celelalte condiții de transmitere a propunerilor să fie reglementate prin hotărâre de Guvern. În acest sens, art. 12^2 alin. (5) din Legea nr. 270/2018 (devenit, în urma revizuirii proiectului de lege, art. 12^2 alin. (8) din

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Drept consecință a politicilor salariale discriminatorii ale APC, o serie de funcții obișnuite (ex: funcția de contabil-șef din primărie) pot deveni greu de ocupat, respectiv există riscul ca acestea să corespundă majorității criteriilor stabilite la noțiunea din art. 4 a Legii nr. 270/2018, însă să nu poată fi incluse în lista funcțiilor greu de ocupat aprobate de Guvern. Dar posibil că există o strategie, la stabilirea beneficiilor sunt vizați unii reprezentanți ai APC, din grupurile favorizate sau în conexiune cu unele cercuri de interese, iar în ceea ce privește restricțiile pot fi utilizați angajații din primării, dar și alți angajați din sectorul bugetar. În legătură cu cele menționate, este necesar ca **alin. (5) din art. 12^2 a Legii nr. 270/2018** să fie completat cu prevederi privind dreptul APL de a transmite liste ale funcțiilor greu de ocupat în cadrul primăriilor, pentru a fi incluse în listele acestor funcții aprobate de Guvern.	Legea nr. 270/2018) a fost modificat, după cum urmează: „(8) Propunerea de listă a funcțiilor greu de ocupat se elaborează de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, în baza solicitărilor transmise în condițiile stabilite prin hotărârea de Guvern prevăzută la alin. (11).”. De asemenea, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul introducerii alin. (6) și (7) la art. 12^2 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(6) Lista funcțiilor greu de ocupat se aprobă prin hotărâre de Guvern, la propunerea fundamentată și motivată a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3). Lista funcțiilor greu de ocupat se stabilește și se aprobă, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut și cu respectarea condiției prevăzute la alin. (7). (7) La nivelul unui an bugetar, valoarea totală a sumelor acordate ca urmare a aplicării indicelui de competitivitate nu poate depăși 0,5% din suma anuală a salariilor de bază pentru funcțiile care intră în sfera de aplicare a prezentei legi.”
14. Articolul 13 va avea următorul cuprins: „**Articolul 13.** Sporul lunar pentru gradul profesional,	**Ministerul Muncii și Proiecției Sociale**	136.	Se propune la **pct. 14, în titlul art. 13 și în alin. (1) al art. 13** după cuvintele „spor lunar pentru gradul profesional” completarea cu cuvintele „pentru gradul de calificare profesională” la forma gramaticală corespunzătoare.	**Nu se acceptă.** Gradul de calificare profesională (pentru diferite grupuri ocupaționale) se include în definiția gradului profesional, conform modelului utilizat în anexa nr.2.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
gradul didactic și gradul managerial (1) Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial se plătește în mărimile specificate în anexa nr. 2, care sunt stabilite pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege. (2) Sporul lunar prevăzut la alin. (1) se plătește pentru timpul efectiv lucrat.”.			Ținem să menționăm că, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a elaborat ***proiectul de Lege cu privire la modificarea unor acte normative,*** **nr. unic. 571/MMPS/20026** care prevede acordarea sporului pentru gradul de calificare profesională în asistența socială. Acest fapt necesită modificarea Legii nr. 270/2018, aspect convenit în ședința comună a Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Ministerul Finanțelor.	
	Comitetul executiv al Găgăuziei	137.	Исполнительный Комитет Гагаузии считает необходимым также обратить особое внимание на предлагаемые изменения, **касающиеся размера месячной надбавки за профессиональный уровень государственных служащих (за классные чины)**. Согласно законопроекту, пересмотр размера месячной надбавки за профессиональный уровень государственных служащих будет возможен лишь с 1 января 2028 года. Вместе с тем, действующий размер данной фиксированной выплаты не пересматривался с 2006 года, то есть более двадцати лет. На момент установления размера надбавки за профессиональный уровень государственных служащих, ее размер являлся существенным элементом оплаты труда государственных служащих, выполнял стимулирующую функцию и делал привлекательной государственную службу. Однако, в течение последующего периода размер данной надбавки оставался неизменным, несмотря на рост стоимости жизни, инфляции, увеличение размера оплаты труда в бюджетной сфере и возросшие требования к уровню профессиональной подготовки, качеству и результативности деятельности государственных служащих. Исполнительный Комитет Гагаузии приветствует принимаемые государством меры, направленные на повышение уровня оплаты труда и стимулирующих выплат для различных категорий работников бюджетной сферы. Так, отдельные виды ежемесячных надбавок, предусмотренные для педагогических работников (за управленческую деятельность и за педагогическую степень), регулярно пересматриваются и увеличиваются, при этом очередное повышение указанных выплат предусмотрено с 1 сентября 2026 года. Аналогичный подход к пересмотру стимулирующих выплат для государственных служащих в настоящее время не применяется. В	**Nu se acceptă.** Măsurile noi salariale incluse în reforma sistemului de salarizare în sectorul bugetar implică resurse financiare și sunt alocate gradual, în funcție de posibilitățile bugetului public național.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			результате государственные служащие, получающие месячную надбавку за профессиональный уровень, оказываются в менее благоприятном положении. Сохраняющийся на протяжении длительного времени недостаточный уровень оплаты труда государственных служащих снижает привлекательность государственной службы, затрудняет привлечение и удержание квалифицированных специалистов, способствует оттоку кадров из системы публичного управления и, как следствие, негативно отражается на эффективности деятельности органов публичной власти. Именно государственные служащие обеспечивают реализацию функций государства, исполнение законодательства и предоставление публичных услуг населению. Учитывая изложенное, а также руководствуясь принципами справедливости, равного подхода к оплате труда работников бюджетной сферы и необходимостью укрепления кадрового потенциала государственной службы, Исполнительный Комитет Гагаузии предлагает пересмотреть положения законопроекта, предусмотрев справедливое повышение размера ежемесячной надбавки за профессиональный уровень государственных служащих и обеспечив единый подход к срокам вступления в силу соответствующих изменений.	
15. Articolele 14 și 15 vor avea următorul cuprins: „**Articolul 14.** Sporul științific și/sau științifico-didactic lunar pentru deținerea titlului **(1)** Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă:	**Ministerul Apărării**	138.	La **punctul 15** (modificarea **art. 14 și 15** din Lege) se propune de a evita utilizarea sumelor fixe în textul legii ci a utiliza referiri, care să fie actualizate permanent în dependență de conjunctura economică, de ex. mărimile sporului să fie exprimate ca % din Valoarea generală de referință. Totodată, ținând cont de dificultatea obținerii titlurilor respective, dar și importanță și contribuția semnificativă la locul de muncă a persoanelor care dețin aceste titluri este important de a asigura o majorare a sumelor achitate acestor categorii, de a asigura o plată egală pentru personalul din instituții de învățământ la autogestiune și cele finanțate din bugetul de stat. Condițiile stabilite pentru a beneficia de aceste plăți trebuie să fie debirocratizate și simplificate la maxim. În acest sens în alineatul **(1) lit. a) - b)**, după sintagma (”activează în organizații” de completat cu sintagma ”sau ocupă funcții ” și în continuare după text.	**Nu se acceptă.** Stabilirea cuantumului sporului pentru titlu științific în sume forfetare este o practică frecvent utilizată și implică o previzibilitate mai bună a cheltuielilor de personal.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
a) în mărime de 2500 de 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; **b)** în mărime de 1500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului 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;			La **lit. c) și d)** sintagma ” în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției, conform fișei postului;” se propune să fie exclusă. Modificarea este necesară pentru a evita interpretarea abuzivă a acestor prevederi. Condiționarea plății sporului pentru titlurile onorifice sportive („Maestru al Sportului” etc.) și cele științifice de exercitarea unei funcții strict corespunzătoare profilului va priva personalul militar de aceste drepturi. În cadrul structurilor de apărare, performanța sportivă de nivel internațional este strâns legată de capacitatea de luptă și pregătirea fizică specifică, însă acești angajați ocupă funcții militare de execuție sau conducere, nu funcții civile sportive.	
	Ministerul Culturii	139.	Se propune la **pct. 15** din proiect, la **articolul 14 alin. (1) lit. a) și lit. b)**, după sintagma „cercetării și inovării” să fie introduse cuvintele „și muzeelor naționale” Propunerea are drept scop asigurarea unui regim echitabil privind acordarea sporului lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic personalului din muzeele naționale, prin raportare la personalul din Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”. Muzeele naționale exercită, pe lângă atribuțiile de conservare, valorificare și promovare a patrimoniului cultural, și activități de cercetare științifică prevăzute de cadrul normativ în domeniu. Conform art. 95 lit. o) din Codul cu privire la știință și inovare al Republicii Moldova nr. 259/2004, muzeele științifice fac parte din organizațiile din domeniile cercetării și inovării. Instituirea unui cuantum diferit al sporului pentru personalul din muzeele naționale, comparativ cu personalul din domeniul cercetării și inovării, creează un regim diferențiat pentru categorii de personal care desfășoară activități similare de cercetare și dețin aceleași titluri științifice și/sau științifico-didactice.	**Nu se acceptă.** Activitatea de cercetare desfășurată în instituțiile de învățământ și cercetare constituie activitatea de bază a acestora, spre deosebire de muzeele de categorie superioară, unde cercetarea reprezintă doar una dintre atribuțiile instituționale. Totodată, activități de cercetare sunt realizate și în cadrul altor instituții aparținând diferitelor grupuri ocupaționale.
	Ministerul Educației și Cercetării	140.	La **art. III pct. 15**, care modifică **art. 14 alin. (1)** se propune: - la litera a) cifra ”2500” de modificat cu cifra ”4500”; - la litera b) cifra ”1500” de modificat cu cifra ”4000”; - excluderea sintagmei „decât Grupul E” de la lit. c)–d). Totodată, se propune reformularea lit. c) și d), astfel încât sporul în mărime de 550 lei pentru titlul științific de doctor habilitat în științe și sporul în mărime de 300 lei pentru titlul științific de doctor în științe să fie acordat	**Se acceptă parțial.** Cuantumul sporului pentru titlu științific prevăzut la litera a) și litera b) nu pot fi majorate la etapa această, având în vedere repoziționarea posturilor respective prin majorarea claselor de salarizare, ceea ce presupune o creștere de 15% în mediu.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
c) în mărime de 550 de lei, personalului care ocupă funcții din alte grupuri ocupaționale decât Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)” și care deține titlul științific de doctor habilitat în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției, conform fișei postului; **d)** în mărime de 300 de lei, personalului care ocupă funcții din alte grupuri ocupaționale decât Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)” și care deține titlul științific de doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției, conform fișei postului. **(2)** Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă doar la locul de muncă de bază, proporțional timpului lucrat în limitele duratei			personalului din alte domenii de activitate care dețin aceste titluri în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției, conform fișei postului. **Argumentare:** Păstrarea prevederii actuale contribuie la motivarea personalului cu înaltă calificare științifică de a activa și în alte domenii ale sectorului public, în care expertiza științifică este relevantă pentru fundamentarea deciziilor, elaborarea politicilor publice, realizarea analizelor de specialitate și exercitarea atribuțiilor prevăzute în fișa postului. Totodată, sintagma „din alte grupuri ocupaționale decât Grupul ocupațional «Învățământ și cercetare (E)»” poate genera interpretări restrictive, întrucât exclude personalul care activează în învățământul general și profesional tehnic, deși titlul științific reprezintă o recunoaștere a competenței academice, iar sporul aferent constituie o recunoaștere a investiției în formarea profesională și stimulează menținerea și dezvoltarea cadrelor didactice în sistem. Reducerile incluse în proiectul de lege reprezintă un regres față de cuantumurile aprobate prin **Hotărârea Guvernului nr. 283/2025** și pot avea un impact negativ asupra sistemului național de cercetare și inovare. Diminuarea sporurilor reduce stimulentele pentru dezvoltarea carierei academice și de cercetare, într-un context în care sectorul se confruntă deja cu îmbătrânirea personalului, deficit de specialiști și migrarea cercetătorilor. Totodată, reducerea acestor drepturi salariale transmite un semnal nefavorabil privind recunoașterea valorii calificărilor științifice și diminuează efectele măsurilor promovate pentru consolidarea domeniului cercetării și inovării. În același timp, aceasta contravine obiectivelor asumate în procesul de integrare europeană, inclusiv criteriilor aferente **Capitolului 25 – Știință și cercetare**, unul dintre elementele esențiale fiind consolidarea capacității de cercetare prin creșterea alocațiilor bugetare și stimularea resurselor umane din domeniu. Prin urmare, menținerea cuantumului actual al sporurilor și extinderea acordării acestora tuturor deținătorilor titlurilor științifice și științifico-didactice reprezintă o măsură necesară pentru asigurarea atractivității carierei de cercetare, recunoașterea performanței academice și susținerea dezvoltării sistemului național de cercetare și inovare.	Norma de la art. 14 alin. (1) lit. c)-d) a fost revizuită, în sensul modificării redacției lit. c) și al excluderii lit. d), urmând ca art. 14 alin. (1) din Legea nr. 270/2018, în forma revizuită prin proiectul de lege, să aibă următoarea redacție: (1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă: a) în mărime de 2500 de 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; b) în mărime de 1500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului 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; c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b), personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice, din data conferirii titlului științific și/sau științifico-didactic de către instituțiile abilitate, confirmat de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare.				specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției.”
	Ministerul Energiei	141.	La **punctul 15, articolul 14, alineatul (l), litera a)** se propune cifra „2500” de a substitui cu cifra „4500”, la litera b) cifra „1500” de a substitui cu cifra „4000”, la litera c) cifra „550” de a substitui cu cifra „4500” și la litera d) cifra „300” de a substitui cu cifra „4000”. Propunerea are ca scop alinierea cuantumului sporului lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic prevăzut la art. 14, la nivelul sporurilor stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 1234/2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar economică, pentru personalul din învățământul superior și organizațiile din domeniile cercetării și inovării. În contextul transformării digitale, al implementării tehnologiilor inovatoare, al dezvoltării sistemelor informaționale și al necesității creșterii competitivității economiei naționale, instituțiile și entitățile au nevoie de specialiști care dețin competențe științifice avansate și pot contribui la elaborarea, implementarea și promovarea soluțiilor inovatoare. Menținerea unei diferențe semnificative între cuantumul sporurilor acordate personalului din domeniul învățământului și cercetării, stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 1234/2018, și cele acordate personalului din celelalte grupuri ocupaționale reduce atractivitatea încadrării și menținerii în activitate a persoanelor care dețin titluri științifice și își desfășoară activitatea în alte domenii ale economiei. În acest sens, se propune alinierea sporurilor prevăzute la art. 14, prin stabilirea acestora la același nivel cu sporurile acordate personalului din învățământul superior și organizațiile din domeniile cercetării și inovării, conform Hotărârii Guvernului nr. 1234/2018, ceea ce va contribui la valorificarea capitalului uman, stimularea inovării, asigurarea transferului de cunoștințe și creșterea performanței instituțiilor și entităților în care activează persoane cu titluri științifice.	**Nu se acceptă.** Cuantumul sporului pentru titlu științific prevăzut la litera a) și litera b) nu pot fi majorate la etapa această, având în vedere repoziționarea posturilor respective prin majorarea claselor de salarizare, ceea ce presupune o creștere de 15% în mediu.
	Ministerul Sănătății	142.	**La pct.15** din proiect (care vizează modificarea **art.14)**: Proiectul prevede reducerea cuantumului sporurilor aferente titlurilor științifice și limitarea acordării acestora exclusiv la locul de muncă de bază. Considerăm că această intervenție nu reflectă specificul activității academice și de cercetare, unde personalul științific activează frecvent în	**Se acceptă parțial.** Majorarea cuantumului sporului pentru titlu științific face parte din măsurile de politici noi, realizată în mod gradual în vedere stimulării activității de cercetare

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			baza cumulului intern sau extern. Totodată, o astfel de limitare poate genera diferențe de tratament între persoane care dețin aceleași titluri și desfășoară activități similare. În acest sens, propunem menținerea cuantumului actual al sporurilor și excluderea sintagmei „doar la locul de muncă de bază”, cu aplicarea dreptului la spor pentru toate funcțiile în care titlul științific este relevant pentru exercitarea atribuțiilor.	pentru unele categorii de personal. Totodată, în vederea prevenirii unor interpretări eronate ale normei, a fost precizată norma în partea ce ține de acordarea acestui spor la locul de muncă de bază. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării art. 14 alin. (1) lit. c) și a art. 14 alin. (2) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă: a) în mărime de 2500 de 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; b) în mărime de 1500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului 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; c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b),

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției. (2) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă proporțional timpului efectiv lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice, din data conferirii titlului științific și/sau științifico-didactic de către instituțiile abilitate, confirmat de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare.”
	Consiliul Audiovizualului	143.	**Pct. 15** urmează să fie revăzut, or, în contextul majorării sporului pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic pentru personalul din Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare”, considerăm necesară și majorarea sporului respectiv pentru deținătorii titlului respectiv din alte domenii relevante, în condițiile în care pentru titlul onorific sporul se mărește pentru toți deținătorii.	**Se acceptă.** Norma de la art. 14 alin. (1) lit. c)-d) a fost revizuită, în sensul modificării redacției lit. c) și al excluderii lit. d), urmând ca art. 14 alin. (1) din Legea nr. 270/2018, în forma revizuită prin proiectul de lege, să aibă următoarea redacție: „(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă: a) în mărime de 2500 de 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;

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				b) în mărime de 1500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului 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; c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b), personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției.”
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	144.	**La pct. 14 referitor la sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic** Propunem de substituit la **alin. (1) litera a)** cifra „2500” cu „4500” și la litera b) cifra „1500” cu „4000” întru egalarea cuantumurilor sporurilor lunare pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic prevăzute de Legea nr. 270/2018 cu cuantumurile stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 1234/2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică.	**Nu se acceptă.** Cuantumul sporului pentru titlu științific prevăzut la litera a) și litera b) nu pot fi majorate la etapa această, având în vedere repoziționarea posturilor respective prin majorarea claselor de salarizare, ceea ce presupune o creștere de 15% în mediu.
		145.	La redacția propusă la **alin. (2) al art. 14 din Legea nr. 270/2018**, propunem excluderea sintagmei „doar la locul de muncă de bază, proporțional timpului lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice,” și completarea art. 14 din Lege cu alin. (3) cu următorul conținut: „(3) În cazul în care personalul nominalizat în alin. (1), lit. a) și b), în afara orelor de program al funcției titulare (de bază), exercită prin cumul funcția științifico-didactică și/sau științifică, va beneficia de spor lunar pentru titlul științific și/sau științifico didactic	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării art. 14 alin. (2) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă proporțional timpului efectiv lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			deținut, aplicabil funcției exercitate prin cumul și calculat conform normei efectiv realizate.”. În temeiul art. 267 alin. (6) din Codul muncii, salariații angajați prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și ceilalți salariați din unitatea respectivă. În acest context, propunem ca sporul respectiv să fie acordat și la locul de muncă prin cumul. Concomitent, considerăm oportun ca sporul respectiv să fie acordat în cuantum integral la locul de muncă de bază pentru persoanele care sunt angajate cu normă redusă, având în vedere că mai mulți cercetări științifici sunt angajații cu normă 0,5, în special în cadrul instituțiilor de cercetare în domeniul agriculturii.	didactice, din data conferirii titlului științific și/sau științifico-didactic de către instituțiile abilitate, confirmat de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare.”
	Agenția Națională a Arhivelor	146.	**Articolul 14** al proiectului stabilește pentru personalul din alte grupuri ocupaționale un spor de numai: - 550 lei pentru doctor habilitat; - 300 lei pentru doctor în științe. Se propune în vederea asigurării unui tratament uniform acordarea aceluiași cuantum maxim prevăzut pentru cercetători și personalul din învățământul superior. **Notă de fundamentare/Argumentare** Angajații Agenției Naționale a Arhivelor: - desfășoară activități științifice; - valorifică patrimoniul documentar; publică studii; - efectuează expertize istorice și arhivistice; - participă la cercetarea patrimoniului documentar național. Titlul științific reprezintă o calificare profesională și academică obținută în urma unui proces complex de cercetare și evaluare, valoarea acestuia fiind aceeași indiferent de domeniul sau instituția în care activează titularul. Acordarea diferențiată a sporului sau limitarea acestuia doar pentru anumite categorii de angajați creează inechități și conduce la demotivarea specialiștilor care au investit timp și resurse în obținerea titlurilor științifice. Instituirea unui spor egal pentru toți deținătorii titlurilor științifice va contribui la recunoașterea unitară a performanței academice, va încuraja formarea profesională continuă și implicarea în activitatea de cercetare, precum și va stimula tinerii specialiști să urmeze studii doctorale. Totodată,	**Se acceptă parțial.** Cuantumurile prevăzute la art.14, alin. (1) lit. a) și b) au fost majorate ca și măsură salarială de stimulare a activității de cercetare, coroborat cu repoziționarea în grila de salarizare (prin majorarea claselor de salarizare). Totodată, norma de la art. 14 alin. (1) lit. c)-d) a fost revizuită, în sensul modificării redacției lit. c) și al excluderii lit. d), urmând ca art. 14 alin. (1) din Legea nr. 270/2018, în forma revizuită prin proiectul de lege, să aibă următoarea redacție: „(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă: a) în mărime de 2500 de 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

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			această măsură va preveni diminuarea interesului pentru cercetare și reducerea numărului de persoane care inițiază și susțin teze de doctorat. Prin urmare, diferența semnificativă dintre cuantumul sporului acordat cercetătorilor și cel acordat altor categorii de personal nu apare justificată prin natura activităților desfășurate.	universitar și/sau titlul științific de profesor cercetător; b) în mărime de 1500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului 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; c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b), personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției.”
„**Articolul 15.** Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific **(1)** Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează: **a)** „Artist al Poporului”, „Maestru în Artă” – în mărime de 500 de lei; **b)** „Emerit”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-	**Ministerul Educației Și Cercetării**	147.	La **articolul 15, privind sporul lunar pentru deținerea titlului onorific**, se propune modificarea **literei b)** prin înlocuirea expresă a sintagmei **„EMERIT”** cu denumirile utilizate în Regulamentul de acordare a titlurilor și categoriilor sportive, respectiv **„Antrenor Emerit”** și **„Lucrător Emerit în domeniul educației fizice și sportului”**. **Argumentare:** Modificarea este necesară pentru clarificarea cadrului normativ privind acordarea sporului lunar pentru deținerea titlurilor onorifice, întrucât formularea actuală a legii nu menționează expres aceste denumiri. În practică, această omisiune a determinat interpretări diferite la aplicarea prevederilor legale, unele compartimente financiar-contabile refuzând acordarea sporului pe motiv că titlurile respective nu sunt prevăzute în mod expres în textul legii. Prin urmare, completarea propusă va elimina neclaritățile de interpretare, va asigura aplicarea uniformă a prevederilor legale și va garanta acordarea drepturilor salariale persoanelor care dețin titlurile onorifice prevăzute de actele normative speciale în domeniul educației fizice și sportului.	**Se acceptă.** Norma este revizuită în următoarea redacție: Articolul 15. Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific (1) Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează: [...] b) „Antrenor Emerit al Republicii Moldova”, „Lucrător Emerit în domeniul educației fizice și sportului”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru Emerit al Sportului” – în mărime de 400 de lei;

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Faur", „Maestru Emerit al Sportului" – în mărime de 400 de lei; **c)** „Maestru Internațional al Sportului", „Maestru Internațional" – în mărime de 300 de lei; **d)** „Maestru al Sportului" – în mărime de 200 de lei. **(2)** Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific se plătește în sumă fixă doar la locul de muncă de bază și se stabilește pentru un singur titlu, cel mai înalt, cu condiția exercitării unei funcții corespunzătoare profilului în care a fost obținut respectivul titlu onorific.".				[...]"
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	148.	Referitor la **art. 15 din Legea nr. 270/2018**, considerăm că alocațiile pentru titlurile onorifice (distincții de stat) trebuie stabilite în cuantumuri mai mari decât cele propuse și să fie achitate integral de la bugetul de stat. Concomitent, pornind de la faptul că titlurile științifice au fost obținute **în** aceleași condiții stabilite de legislație și au aceeași valoare pentru deținători, considerăm că acestea urmează a fi stabilite în același cuantum, indiferent de domeniul în care activează titularul funcției.	**Nu se acceptă.** Cuantumul sporului pentru titlu științific prevăzut la litera a) și litera b) nu pot fi majorate la etapa această, având în vedere repoziționarea posturilor respective prin majorarea claselor de salarizare, ceea ce presupune o creștere de 15% în mediu.
16. La articolul 16: alineatul (2) va avea următorul cuprins: „**(2)** Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază de la	**Cancelaria de Stat**	149.	Modificarea propusă la **art. 16 alin. (2)** reduce limita mijloacelor destinate acordării sporului pentru performanță de la 10% la 4% din suma anuală a salariilor de bază. Întrucât sporul pentru performanță constituie principalul instrument de stimulare și de recompensare a rezultatelor profesionale individuale, o diminuare de asemenea amploare este de natură să afecteze substanțial eficiența mecanismului de motivare și, în ultimă instanță, însăși finalitatea pentru care acest spor a fost instituit. Reducerea drastică a resursei alocate riscă să golească de conținut instrumentul, transformându-l dintr-o pârghie reală de motivare într-una preponderent formală.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent", respectiv calificativul „foarte bine", precum și în sensul modificării art. 16 alin (2^1) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
nivel de unitate bugetară."; se completează cu alineatul (2^1) cu următorul cuprins: „**(2^1)** Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent" sau calificativul „foarte bine" la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: **a)** 12 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent"; **b)** 6% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au			Totodată, **art. 16 alin. (2^1)** limitează acordarea sporului exclusiv salariaților care obțin calificativele „excelent" sau „foarte bine", stabilind cuantumuri de 12–15% din salariul de bază pentru calificativul „excelent" și de 6% pentru calificativul „foarte bine". Prin raportare la reglementarea în vigoare, care permite acordarea sporului și salariaților cu calificativul „bine", proiectul restrânge semnificativ sfera beneficiarilor. Această restrângere ar trebui însoțită de o justificare corespunzătoare a proporționalității măsurii în raport cu obiectivul urmărit. Suplimentar, se semnalează o necorelare internă între **art. 16 alin. (2), art. 16 alin. (2^1) și art. VII alin. (5)** din proiect. Astfel, la gradul maxim de acoperire permis de plafoanele stabilite la art. VII alin. (5) — 15% din personal cu calificativul „excelent", pentru care sporul poate ajunge până la 15%, și 30% din personal cu calificativul „foarte bine", pentru care sporul este de 6% — necesarul de mijloace ar constitui 4,05% din suma anuală a salariilor de bază, depășind limita de 4% prevăzută la art. 16 alin. (2). Proiectul nu stabilește regula aplicabilă în cazul în care fondul alocat se epuizează, respectiv dacă prevalează limita de fond sau dreptul salariatului care a obținut calificativul corespunzător, fapt ce poate genera interpretări neuniforme și litigii. Se recomandă instituirea unei reguli exprese de corelare, fie prin ajustarea cuantumurilor sporului, fie prin reglementarea reducerii proporționale a acestuia, astfel încât dreptul individual la spor și limita bugetară anuală să nu intre în contradicție. În plus, prevederile **art. 16 alin. (3)**, referitoare la modalitatea de acordare și de achitare a sporului, necesită reexaminare sub aspectul clarității și previzibilității. Potrivit proiectului, sporul se achită ca parte a salariului lunar în lunile semestrului/trimestrului următor celui pentru care s-a realizat evaluarea. Formularea nu precizează însă dacă procentul se aplică la salariul de bază integral aferent lunii de plată sau la salariul de bază determinat proporțional cu timpul efectiv lucrat, în situațiile în care intervin absențe motivate – concediu medical, concediu de odihnă sau alte cazuri în care salariul se stabilește proporțional timpului lucrat. Experiența aplicării reglementării actuale a evidențiat interpretări neuniforme tocmai cu privire la determinarea bazei de calcul a sporului în astfel de situații. Modificarea propusă oferă, așadar, prilejul optim de clarificare expresă a acestui aspect.	calificativul „excelent" sau calificativul „foarte bine" la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent"; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine"." De asemenea, pentru claritate, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării art. 16 din Legea nr. 270/2018, cu alin. (2^2), după cum urmează: „(2^2) Salariul de bază la care se aplică procentul aferent sporului pentru performanță, determinat în conformitate cu prevederile alin. (2^1), se stabilește prin raportare la clasa de salarizare prevăzută în anexele la lege, la treapta de salarizare și la valoarea de referință aplicabile pentru funcția ocupată de salariat în ultima lună a trimestrului/semestrului pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excelent" sau, după caz, calificativul „foarte bine"." Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul menționării faptului că timpul efectiv

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
obținut calificativul „foarte bine”.”; alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins: „**(3)** Sporul pentru performanță, calculat conform prevederilor alin. (2^1), se achită ca parte a salariului lunar în lunile trimestrului/semestrului următor celui pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excelent” sau, după caz, calificativul „foarte bine”. **(4)** Sporul pentru performanță nu se acordă salariaților care au fost sancționați disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a salariatului, sporul pentru performanță se acordă, în condițiile legii, pentru perioada			Recomandăm completarea normei cu prevederi care să determine fără echivoc baza de calcul a sporului pentru performanță, în raport cu salariul de bază aferent lunii de plată și cu timpul efectiv lucrat.	lucrat în cadrul perioadei evaluate se ia în calcul la stabilirea cuantumului efectiv al sporului de performanță (i.e. a procentului acordat, cu respectarea intervalelor prevăzute la alin. (2^1)). În acest sens, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării a16 din Legea nr. 270/2018, cu alin. (2^3), după cum urmează: „(2^3) Cuantumul efectiv al procentului aferent sporului pentru performanță se determină, cu respectarea prevederilor alin. (2^1), prin raportare, după caz, la punctajul obținut în urma evaluării performanțelor profesionale individuale, la timpul efectiv lucrat de salariat în trimestrul/semestrul pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale și la limita prevăzută la alin. (2) privind mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță ce pot fi alocate la nivel de unitate bugetară.”
	Ministerul Afacerilor Externe	150.	Cu referire la **art. III, pct. 16** din proiectul de lege, se constată că, în redacția propusă de autor, este instituit un mecanism excesiv de rigid pentru stabilirea sporului pentru performanță, numărul beneficiarilor fiind limitat la cel mult 45% din numărul total al salariaților. Or, sporul pentru performanță reprezintă unul dintre principalele instrumente de motivare și stimulare a personalului, iar eficiența acestuia presupune posibilitatea acordării diferențiate, în funcție de contribuția individuală și de specificul activității desfășurate, fără instituirea unor restricții excesive. Prin plafonarea numărului beneficiarilor se limitează posibilitatea conducătorului instituției de a utiliza acest instrument de motivare în funcție de performanțe și specificul activității autorității. Totodată, proiectul, în formula propusă, exclude de la acordarea sporului o categorie importantă de salariați care își îndeplinesc corespunzător atribuțiile de serviciu, contribuie la realizarea obiectivelor instituției și sunt evaluați cu	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
care începe la data anulării sancțiunii.”.			calificativul „bine”. În practică, în multe autorități și instituții publice, diferența dintre calificativele „foarte bine” și „bine” este una redusă, iar salariații care obțin calificativul „bine” asigură, la rândul lor, realizarea activităților și a sarcinilor instituționale. Excluderea totală a acestei categorii de personal poate diminua rolul motivațional al sporului pentru performanță și poate genera un sentiment de inechitate în cadrul colectivelor de muncă. În acest context, nu este pe deplin respectat principiul de nediscriminare, echitate și remunerare egală pentru muncă de valoare egală prevăzut la art. 3, alin. (1), lit. b) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Instituirea unei limitări excesive a numărului beneficiarilor sporului pentru performanță poate genera tratamente diferențiate și poate conduce la demotivarea personalului. Reieșind din cele expuse, se propune: la **art. 16, alin. (2)**, substituirea sintagmei „*în limita a 4%*” cu sintagma „*în limita a 10%*”; la **art. 16, alin. (2¹), lit. b)**, substituirea textului „*6%*” cu textul „*10%*”; completarea **art. 16, alin. (2¹) cu litera c)**, cu următorul cuprins: „*c) 6% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „bine”.*”	introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.
	MAI	151.	La **pct. 16**, referitor la noua redacție a **articolului 16** privind sporul pentru performanță, se constată o restrângere semnificativă și insuficient justificată a sferei beneficiarilor acestui drept salarial, fapt care generează serioase rezerve de ordin conceptual și funcțional. Sporul pentru performanță reprezintă unul dintre principalele instrumente de management al resurselor umane și constituie mecanismul prin care autoritățile publice recompensează rezultatele profesionale individuale, eficiența activității și implicarea suplimentară a angajaților în realizarea obiectivelor instituționale. În forma actuală a legislației, acest mecanism oferă conducătorilor autorităților publice posibilitatea de a diferenția performanțele profesionale și de a recompensa corespunzător personalul care contribuie la creșterea eficienței instituționale. Proiectul de lege propune însă limitarea considerabilă a acestui instrument prin stabilirea unor plafoane restrictive și prin reducerea flexibilității existente.	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Astfel, sporul pentru performanță urmează să fie acordat exclusiv persoanelor care au obținut calificativele „foarte bine” și „excelent”, cuantumul acestuia fiind limitat la aproximativ 6% din salariul de bază pentru calificativul „foarte bine” și până la 15% din salariul de bază pentru calificativul „excelent”. Totodată, se subliniază și reducerea fondului anual destinat sporului de performanță de la 10 % la 4% (din fondul anual al salariilor de bază) și acordarea acestuia pentru maximum 15% dintre angajați cu calificativ „excelent” și pentru cel mult 30 % cu calificativul „foarte bine”, adică pentru 45% din totalul de personal. Această abordare restrânge semnificativ posibilitățile de motivare a personalului și reduce eficiența mecanismului de evaluare a performanțelor profesionale. În mod practic, personalul care obține calificativul „bine” este exclus de la orice formă de stimulare financiară, chiar dacă își îndeplinește atribuțiile la un nivel corespunzător și contribuie la realizarea obiectivelor instituției. Concomitent diferențierea procentuală propusă (12–15% și 6%) nu este însoțită de o fundamentare obiectivă care să explice modul de stabilire a acestor praguri, ceea ce poate genera percepția de arbitrar și lipsă de transparență în aplicare. În practică, aplicarea acestor prevederi poate genera situații în care ponderea salariaților evaluați cu calificativ „excelent” depășește 15% din efectiv, iar ponderea celor evaluați cu „foarte bine” depășește 30%. În aceste condiții, plafonul de 4% devine insuficient pentru acordarea integrală a sporurilor, ceea ce va conduce inevitabil la imposibilitatea recompensării tuturor salariaților eligibili, necesitatea unor selecții administrative suplimentare între persoane cu același calificativ, afectarea principiului de obiectivitate și echitate în remunerare, diminuarea încrederii în sistemul de evaluare a performanței, transformarea procesul de evaluare a performanțelor dintr-un mecanism bazat pe rezultate și competențe profesionale într-un exercițiu de repartizare statistică a calificativelor. Astfel, se solicită revizuirea mecanismului propus, prin revizuirea plafonului de 4% în raport cu efectul real al evaluărilor, clarificarea tratamentului aplicabil salariaților cu calificativ „bine”, stabilirea unor mecanisme de ajustare automată în funcție de distribuția reală a calificativelor.	destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În lipsa acestor ajustări, există riscul ca reglementarea să nu își atingă obiectivul de stimulare a performanței, ci să genereze disfuncționalități în aplicare și inechități salariale în cadrul unităților bugetare. În altă ordine de idei, stabilirea unei limite de 4% *din suma anuală a salariilor de bază* ***la nivel de unitate bugetară*** are o abordare discriminatorie față de diferite tipuri de unități bugetare, reieșind din numărul de beneficiari de acest spor. Spre exemplu într-o unitate bugetară în care numărul angajaților ce nu beneficiază de spor pentru performanță (ex. personal de demnitate publică, personal din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică) este mai mare, unitatea bugetară automat va avea un fond mai mare pentru acordarea sporului pentru performanță. Totodată, nu există nici o certitudine că fondul care urmează a fi utilizat pentru achitarea sporului de 12-15% și 6% nu va constitui mai mult de 4% din suma anuală a salariilor de bază și care ar fi metodele de corecție a sporului pentru a se încadra în plafon. Este de menționat că conform prevederile alin. (3) sporul pentru performanță, calculat conform prevederilor alin. (21), se achită ca parte a salariului lunar în lunile trimestrului/semestrului următor celui pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale. Astfel, nu sunt reglementate careva norme derogatorii pentru personalul care și-a încetat/suspendat raporturile de muncă, chiar dacă acesta a fost evaluat. Suplimentar este necesar ca prevederile legate de punerea în aplicare a sporului de performanță să fie detaliate. Astfel, pentru luna septembrie nu este clar mecanismul de aplicare a sporului de performanță. Care este fondul care urmează a fi aplicat, cum va fi calculat, procentual pentru care salariu de bază. Totodată, la situația din 1 octombrie, respectiv 1 ianuarie se va impune aplicarea unui nou mecanism de evaluare, retroactiv pentru perioada 01.07.2026-30.09.2026, 01.07.2026-31.12.2026, până la intrarea în vigoare a legii. **Astfel, urmează evaluarea unor indicatori și criterii, care nu au fost stabilite și aduse la cunoștința angajatului în modul corespunzător**.	
	Ministerul Apărării	152.	La **punctul 16** (modificarea **art. 16** din Lege), Ministerul Apărării nu susține aplicarea modificărilor propuse și aplicarea acestora pentru sistemul militar.	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Art. 16 urmează să fie completat cu o excepție pentru sistemul militar fie expus în redacție nouă după cum urmează: ”(2) Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate/autoritate bugetară. (2¹) Sporul pentru performanță se acordă salariaților care au obținut calificativul „excelent” calificativul „foarte bine” sau calificativul „bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz. Sporul se acordă salariaților în raport cu performanța individuală sau cu contribuția acestora la performanța colectivă a subdiviziunii din care fac parte, conform regulamentelor interne aprobate de conducătorul autorității publice. Cuantumul sporului individual se stabilește de către conducătorul unității bugetare, fără a putea depăși limita maximă de 15% din salariul de bază al salariatului, cu încadrarea strictă în fondul de 4% alocat la nivel de unitate.” **Argumentarea:** Introducerea unor praguri individuale atât de stricte (6% și 12 15%) într-un sistem ierarhic militar (deseori și civil) va duce la favoritism, subiectivism și distrugerea spiritului de echipă. În Raportul de evaluare inter pares privind implementarea măsurilor anticorupție în sectorul apărării, a fost constatat că ”stabilirea unor plăți suplimentare variabile și specifice reprezintă un risc critic de corupție – orice evaluare necorespunzătoare poate duce la contradicții serioase între funcționarii publici1”. Într-o unitate militară, misiunile se execută în echipă (pluton, companie, batalion, secție). Premierea masivă a unui singur individ în detrimentul echipei distruge coeziunea și fraternitatea de arme, elemente vitale pentru securitatea națională. Modelul actual prin care fondul se distribuie echitabil la nivel de subdiviziune, recunoscând efortul comun al echipei care a asigurat îndeplinirea misiunii, s-a dovedit mult mai stabil și orientat spre rezultate. Poziția Ministerului Apărării privind riscurile de fragmentare instituțională prin introducerea stimulentelor individuale rigide este susținută de ample cercetări științifice internaționale dedicate sectorului public și de apărare, care demonstrează eșecul sistematic al stimulării financiare individuale în sectorul guvernamental. Stimularea financiară individuală:	rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- duce la deteriorarea relațiilor dintre colegi și crește neîncrederea în management. - distrug coeziunea instituțională (element critic pentru securitatea națională), - inhibă cooperarea inter-departamentală și inter-personală; - stimulează comportamente oportuniste de manipulare a indicatorilor de evaluare pentru obținerea calificativelor, în detrimentul eficienței colective a unității/instituției; - înrăutățesc performanța în sarcini complexe (recompensele de tip „dacă faci asta, primești atâția bani" funcționează doar pentru munci simple, repetitive (mecanice).	
	Ministerul Energiei	153.	La **punctul 16, articolul 16, alin. (2)** se propune păstrarea redacției actuale *„Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personal."*. Prin modificarea propusă în proiect se stabilește că mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară, în timp ce reglementarea actuală prevede alocarea acestora în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor de performanță. Se consideră necesară menținerea prevederii actuale, întrucât diminuarea plafonului de la 10% la 4% va limita semnificativ posibilitatea unităților bugetare de a acorda sporuri pentru performanță unui număr suficient de salariați, afectând caracterul stimulativ al acestui mecanism. Totodată, prin corelarea plafonului de finanțare de 4% cu cuantumul sporului stabilit pentru performanță, respectiv 12–15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat în cazul obținerii calificativului „excelent" și 6% din salariul de bază în cazul obținerii calificativului „foarte bine", rezultă că numărul beneficiarilor efectivi ai sporului de performanță ar putea fi redus considerabil, fără a atinge pragul de 40% din personal. Astfel, plafonul propus de 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară nu ar permite valorificarea deplină a mecanismului de stimulare, întrucât resursele disponibile ar fi insuficiente pentru acordarea	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent", destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			sporului unui număr adecvat de salariați care obțin rezultate excelente și foarte bune în activitate.	bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.
	Ministerul Justiției	154.	La **pct. 16**, referitor la soluția normativă propusă la art. 16, semnalăm, că limitarea severă a sporurilor de performanță la doar 4% din fondul salarial va determina eventual plecarea specialiștilor de top (juriști, IT, auditori) către sectorul privat sau organizații internaționale. Complementar semnalăm că, această propunere, potrivit notei de fundamentare, elimină regimul derogatoriu existent cu privire la acordarea sporului de performanță pentru personalul de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc, or, sporul urmează a fi acordat doar salariaților care au fost evaluați. Astfel, considerăm oportun de a menține actualul regim derogatoriu, deoarece evaluarea performanței unui muncitor, conducător auto sau a unui îngrijitor de încăperi pare a fi problematică. În ansamblu, modificările propuse la **art. 16** nu conduc la sporirea nivelului de motivare financiară a personalului, ci, dimpotrivă, reduc posibilitățile de recompensare a performanței profesionale. Astfel, efectul practic al proiectului poate consta în diminuarea veniturilor suplimentare ale funcționarilor publici și în reducerea atractivității serviciului public, ceea ce contravine obiectivelor declarate de eficientizare și consolidare a administrației publice. Totodată, experiența aplicării reglementării actuale a evidențiat existența unor interpretări neuniforme privind determinarea bazei de calcul a sporului pentru performanță în asemenea situații. În aceste condiții, modificarea propusă constituie o oportunitate pentru clarificarea expresă a acestui aspect, în vederea asigurării unei aplicări unitare a normei. Prin urmare, se recomandă completarea normei cu prevederi exprese privind baza de calcul a sporului pentru performanță în raport cu salariul de bază aferent lunii de plată. Raportarea la timpul efectiv lucrat nu se consideră oportună în contextul în care performanța se determină după gradul de realizare a obiectivelor stabilite.	**Se acceptă parțial.** Pentru claritate, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării art. 16 din Legea nr. 270/2018, cu alin. (2^2), după cum urmează: „(2^2) Salariul de bază la care se aplică procentul aferent sporului pentru performanță, determinat în conformitate cu prevederile alin. (2^1), se stabilește prin raportare la clasa de salarizare prevăzută în anexele la lege, la treapta de salarizare și la valoarea de referință aplicabile pentru funcția ocupată de salariat în ultima lună a trimestrului/semestrului pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excelent” sau, după caz, calificativul „foarte bine”.” Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul menționării faptului că timpul efectiv lucrat în cadrul perioadei evaluate se ia în calcul la stabilirea cuantumului efectiv al sporului de performanță (i.e. a procentului acordat, cu respectarea intervalelor prevăzute la alin. (2^1)). În acest sens, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării a16 din Legea nr. 270/2018, cu alin. (2^3), după cum urmează:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			La **alin. (4)** prevederea necesită a fi revizuită sub aspectul efectelor juridice ale anulării actului administrativ de sancționare disciplinară. În forma propusă, norma prevede că, în cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare, sporul pentru performanță se acordă pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii. O asemenea soluție nu este compatibilă cu efectele juridice ale anulării unui act administrativ individual, care presupune restabilirea drepturilor persoanei lezate și înlăturarea consecințelor produse de actul declarat ilegal. Totodată, mecanismul propus nu ține cont de faptul că sporul pentru performanță se stabilește periodic (trimestrial/semestrial), în funcție de rezultatele evaluării performanțelor profesionale. În practică, litigiile privind contestarea sancțiunilor disciplinare pot dura o perioadă îndelungată, depășind unul sau mai multe cicluri de evaluare a performanței. În aceste condiții, limitarea acordării sporului doar pentru perioada ulterioară anulării sancțiunii privează salariatul de drepturile salariale de care acesta ar fi beneficiat în lipsa actului ilegal. De asemenea, norma nu reglementează situația în care raporturile de muncă au încetat până la data pronunțării hotărârii judecătorești definitive de anulare a sancțiunii disciplinare. În această ipoteză, persoana nu ar beneficia de recalcularea și plata sporului pentru performanță aferent perioadei în care a fost lipsită ilegal de acest drept, ceea ce contravine principiului reparării integrale a prejudiciului cauzat prin emiterea unui act administrativ ilegal. În consecință, dispoziția urmează să fie revizuită astfel încât, în cazul anulării actului administrativ de sancționare disciplinară, salariatul să fie repus integral în drepturile salariale de care a fost lipsit ca urmare a aplicării sancțiunii.	„(2^3) Cuantumul efectiv al procentului aferent sporului pentru performanță se determină, cu respectarea prevederilor alin. (2^1), prin raportare, după caz, la punctajul obținut în urma evaluării performanțelor profesionale individuale, la timpul efectiv lucrat de salariat în trimestrul/semestrul pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale și la limita prevăzută la alin. (2) privind mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță ce pot fi alocate la nivel de unitate bugetară.”
	Ministerul Mediului	155.	Analiza modificărilor propuse relevă că unele măsuri pot avea efecte contrare obiectivelor declarate ale reformei, în special în cazul autorităților care desfășoară activități operaționale permanente și depind de personal cu înaltă calificare profesională. În acest context, instituția consideră necesară reexaminarea următoarelor prevederi: [...]	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- reducerea fondului destinat sporului pentru performanță de la 10% la 4%, măsură care diminuează capacitatea instituțiilor de a recompensa performanța individuală și poate afecta motivația profesională, în special în domeniile caracterizate prin deficit de specialiști; [...] Cu referire la **art. 16** din proiectul legii, prin care se propune **reducerea fondului destinat acordării sporului pentru performanță de la 10% la 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară**, va diminua capacitatea reală a IPM de a recompensa performanța în mod echitabil și efectiv proporțional contribuției efective a angajaților, astfel, orice diminuare a atractivității sistemului de remunerare va genera pentru IPM riscuri de fluctuație a personalului şi dificultăți în atragerea şi menținerea specialiștilor în domeniu. Totodată, reglementarea respectivă prevede că, în cadrul procesului de evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială a performanțelor profesionale individuale, desfășurat la nivelul unității bugetare în scopul acordării sporului pentru performanță, calificativele „excelent” poate fi acordat unui număr de cel mult 15% din personalul unității bugetare, iar calificativul „foarte bine” se atribuie unui număr de cel mult 30% din personalul aceleiași unități bugetare. Prin instituirea acestor limite ale plafonului maxim, personalul eligibil pentru acordarea sporului pentru performanță este limitată la cel mult 45% din personalul unei unități bugetare, indiferent de rezultatele efective ale procesului de evaluare a performanțelor profesionale. În cazul Inspectoratului, această abordare este de natură să afecteze obiectivul de consolidare a capacității administrative și asigurarea cu personal calificat și resurse financiare necesare. Reducerea mecanismelor de stimulare a performanței de la situația actuală, când și pentru calificativul bine se acordă spor de performanță, odată prin excluderea acordării acestui spor pentru calificativul „bine”, va accentua diminuarea numărului angajaților și dificultățile de angajare și motivare a personalului existent. În condițiile în care proiectul limitează numărul salariaților care pot obține calificativele superioare, excluderea salariaților evaluați cu calificativul „bine” de la acordarea sporului pentru performanță reduce semnificativ caracterul motivant al mecanismului de evaluare și	mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			remunerare. Calificativul „bine” reprezintă un rezultat pozitiv al evaluării performanțelor profesionale individuale și confirmă îndeplinirea corespunzătoare a obiectivelor și atribuțiilor de serviciu. Excluderea integrală a acestei categorii de salariați de la acordarea sporului pentru performanță creează o diferență disproporționată între nivelurile de evaluare și nu încurajează îmbunătățirea graduală a performanțelor profesionale. Evaluarea profesională individuală se bazează pe aprecierea în mod sistematic şi obiectiv a randamentului, a calităţii muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței şi creativității pentru fiecare funcționar public în parte. Respectiv, evaluarea performanțelor profesionale se face, în mod imparțial și obiectiv, în baza acțiunilor concrete realizate și rezultatele efectiv atinse astfel încât să definească cât se poate de exact meritele, performanțele reieșind din volumul, sarcinile realizate de către fiecare funcționar public în parte și nu în dependență de anumite limite ale calificativului general obținut pe autoritate de alți funcționari publici. Astfel, limitele stabilite neargumentat la evaluarea funcționarilor publici cu unul din calificativele de evaluare „excelent” și „foarte bine” la nivel de autoritate publică ar putea duce la limitarea drepturilor angajaților, la încălcarea principiului constituțional al egalității și nediscriminării, al principiului echității și obiectivității aprecierii performanțelor individuale asigurate de Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Mecanismul propus ar putea duce în consecință la situația în care un număr de salariați care își exercită corespunzător atribuțiile și obțin rezultate profesionale bune nu vor beneficia de niciun stimulent financiar asociat performanței, deși evaluarea acestora poate fi evaluată ca fiind una pozitivă. Nu poate fi neglijat riscul ca această limitare de până la 45% ar putea influența decizia angajaților de a rămâne sau nu în funcția publică, întrucât de calificativul obținut la evaluarea performanțelor individuale depinde nemijlocit cuantumul sporului de performanță achitat funcționarilor publici. În circumstanțele relatate, intervenim cu propunerea de completare a alin. (2^1) și (3) din proiect prin includerea calificativului „bine” în categoria calificativelor care permit acordarea sporului pentru performanță fapt ce va asigura o recompensă graduală și proporțională a performanței profesionale.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	156.	La **pct. 16, art. 16, alin. (2¹)**, conform redacției propuse, sporul pentru performanță se acordă doar salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau „foarte bine” la ultima evaluare a performanțelor profesionale individuale. Totodată, conform **art. VII alin. (5)**, calificativul „excelent” poate fi acordat pentru cel mult 15% din personalul unei unități bugetare, iar calificativul „foarte bine” pentru cel mult 30% din personal, ceea ce înseamnă că, în total, maximum 45% dintre angajații unei unități bugetare vor putea beneficia de sporul pentru performanță. Având în vedere că, domeniul asistenței sociale se confruntă cu un deficit persistent de personal calificat și cu o rată înaltă de fluctuație a angajaților, cauzată, în principal, de nivelul scăzut de salarizare față de sectorul privat, sporul pentru performanță reprezintă unul dintre puținele instrumente de motivare și retenție a personalului disponibile conducătorilor de unități bugetare din domeniu. Astfel, Ministerul solicită respectuos abținerea de stabilirea limitei maxim pentru obținerea sporului de performanță, pentru că aceasta va diminua semnificativ capacitatea MMPS și a instituțiilor subordonate de a recunoaște și recompensa angajații cu rezultate deosebite, în special asistenții sociali, specialiștii în protecția drepturilor copilului și specialiștii în domeniul violenței în familie, care gestionează cazuri complexe cu implicații sociale majore. În acest context, se consideră necesară reexaminarea mecanismului propus, din următoarele considerente: 1. Posibile riscuri de neconformitate cu principiul egalității și nediscriminării Conform art. 16 din Constituția Republicii Moldova, toți cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, iar respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului. Limitarea procentuală a persoanelor care nu pot obține calificativele „excelent” și „foarte bine” poate conduce la situații în care angajați aflați în circumstanțe comparabile și care înregistrează rezultate similare să fie tratați diferit, exclusiv în funcție de plafonul prestabilit și nu în funcție de performanțele efectiv realizate. Prin urmare, abordarea propusă poate genera riscuri privind respectarea principiului tratamentului obiectiv și echitabil al salariaților.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”, precum și în sensul modificării art. 16 alin (2¹) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2¹) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.” Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			2. Impact asupra motivației și performanței instituționale Mecanismul propus poate avea un impact negativ asupra motivației profesionale a angajaților, întrucât acordarea sporului pentru performanță nu va depinde exclusiv de merit și de rezultatele individuale obținute, ci va fi condiționată și de limitele procentuale prestabilite. În situația în care mai mult de 45% dintre angajați înregistrează rezultate foarte bune sau excelente, instituția nu va putea recompensa toate persoanele care îndeplinesc criteriile de performanță. Această situație poate conduce la reducerea productivității și la afectarea calității livrabilelor instituționale. 3. Riscul majorării fluctuației de personal și al dificultăților de retenție a cadrelor calificate În contextul deficitului de personal existent în sectorul public, precum și al dificultăților de atragere și menținere a specialiștilor calificați, limitarea accesului la sporul pentru performanță poate determina creșterea fluctuației cadrelor. Există riscul ca specialiștii cu experiență și înaltă calificare să identifice oportunități mai atractive în alte instituții sau în sectorul privat. În acest context, se propune reexaminarea prevederilor art. VII alin. (5) și eliminarea limitelor procentuale privind acordarea calificativelor „excelent” și „foarte bine”, astfel încât mecanismul de evaluare și acordare a sporului pentru performanță să fie fundamentat exclusiv pe criterii obiective.	de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară.
		157.	În același timp, la **pct.16, alin. (2)** se propune menținerea fondului anual la minimum 7% din suma anuală a salariilor de bază sau, ca alternativă, diferențierea fondului în funcție de grupul ocupațional, cu un cuantum mai ridicat pentru domeniul asistenței sociale.	**Nu se acceptă.** Fondul pentru sporul de performanță a fost redus proporțional numărului maxim de beneficiari.
		158.	Totodată, la **pct. 16, alin. (2^1) lit. b)**, se propune revizuirea și majorarea procentului stabilit pentru calificativul „foarte bine”, prin introducerea intervalului de „6% - 11%”. Modificarea este necesară pentru a asigura o proporționalitate logică și o echitate salarială în raport cu calificativul „excelent” (pentru care este prevăzut un interval de „12%” – „15%”).	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță reprezintă un instrument de motivare și recompensare a performanței individuale, destinat în special angajaților care obțin rezultate deosebite și realizează sarcini suplimentare la un nivel înalt de calitate și eficiență.
	Ministerul Infrastructurii și	159.	La **articolul 16 alin. (2^1)** se propune a fi expus într-o redacție nouă, care să includă calificativul ”bine”, cu următorul cuprins:	**Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Dezvoltării Regionale		„(2[1]) Sporul pentru performanță se acordă salariaților care au obținut calificativul „excelent", „foarte bine" sau „bine" la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent fix din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10-12% din salariul de bază, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent"; b) 8% din salariul de bază, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine"; c) 6% din salariul de bază, în cazul salariaților care au obținut calificativul „bine". Calificativul „bine" reflectă îndeplinirea corespunzătoare și eficientă a atribuțiilor funcționale și reprezintă un nivel de performanță superior celui asociat calificativelor inferioare, fapt ce justifică acordarea unei forme de stimulare financiară proporționale cu rezultatele obținute. Acordarea sporului pentru performanță începând cu calificativul foarte bine diminuează fundamental mecanismul de stimulare a personalului și va duce la scăderea veniturilor nete ale angajaților care îți îndeplinesc în mare măsură atribuțiile de serviciu. Excluderea angajaților cu calificativul „Bine" transformă un instrument de management și motivare într-un factor de conflict intern și demotivare colectivă. Calificativul „Bine" reprezintă îndeplinirea obiectivelor individuale de activitate în mare măsură 76-95% și manifestarea criteriilor de evaluare într-o mare măsură de către un funcționar public. Prin refuzul de a acorda sporul pentru acest nivel, legea transmite mesajul că munca conformă și stabilă nu are valoare economică. Salariații care depun eforturi medii și obțin calificativul „Bine" nu vor mai avea niciun stimulent financiar să își îmbunătățească performanța pe viitor. Privarea acestei categorii majore de personal de orice formă de recompensă financiară va genera un sentiment de inechitate, va bloca evoluția profesională a tinerilor specialiști și va denatura complet scopul evaluării periodice, transformând-o dintr-un instrument de management într-o barieră financiară restrictivă.	Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent", destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.
	Ministerul Mediului	160.	Analiza modificărilor propuse relevă că unele măsuri pot avea efecte contrare obiectivelor declarate ale reformei, în special în cazul autorităților	**Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			care desfășoară activități operaționale permanente și depind de personal cu înaltă calificare profesională. În acest context, instituția consideră necesară reexaminarea următoarelor prevederi: [...] - lipsa unor criterii suficient de clare privind distribuirea calificativelor de performanță și aplicarea diferențiată a cotelor procentuale aferente acestora, situație care poate genera practici neuniforme, percepții de inechitate și tensiuni în colectivele de muncă.	Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.
	Ministerul Culturii	161.	Reieșind din modificările înaintate la **art. 16 alin. (2^1)**, se impune revizuirea prevederilor **art. 16 alin. (2)** referitor la plafonul fondului anual destinat acordării sporului pentru performanță, astfel încât acesta să acopere acordarea sporului pentru toate cele trei calificative și să asigure realizarea scopului prevăzut la art. 16 alin. (1) din Legea nr. 270/2018, respectiv	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			stimularea individuală a personalului unităților bugetare pentru obținerea unor rezultate optime în activitate. Astfel, la **art. 16 alin. (2)** cifra „4%” de modificat cu cifra „10%”.	nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.
		162.	La **pct. 16** se propune **completarea art. 16 alin. (2^1) cu litera c)**, care să stabilească sporul pentru performanță acordat proporțional și salariaților care au obținut calificativul „**bine**”, totodată modificând procentul propus după cum urmează: a) 11–15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată, în cazul salariaților care au obținut calificativul „**excelent**”; b) 6–10% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată, în cazul salariaților care au obținut calificativul „**foarte bine**”;	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			c) până la 5% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată, în cazul salariaților care au obținut calificativul „**bine**”.	de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
		163.	**Art. 16 alin. (3)** de completat cu sintagma „și sau bine”.	**Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Mecanismul propus necesită o reconsiderare substanțială, întrucât, în forma actuală, acesta poate conduce la limitarea recunoașterii performanței profesionale, diminuarea caracterului motivațional al evaluării și apariția unor tratamente diferențiate între salariați aflați în situații comparabile. Astfel, reducerea fondului anual destinat acordării sporului pentru performanță de la **10%** la **4%** din suma anuală a salariilor de bază diminuează considerabil posibilitatea autorităților și instituțiilor publice de a recompensa performanța profesională. În condițiile în care sporul pentru performanță reprezintă unul dintre principalele instrumente de motivare a personalului și de diferențiere a remunerării în funcție de rezultatele obținute, diminuarea resurselor financiare disponibile limitează capacitatea managerilor de a recunoaște și stimula contribuțiile profesionale deosebite ale angajaților. Totodată, instituirea unor limite procentuale privind numărul maxim al salariaților care pot obține calificativele „**excelent**” și „**foarte bine**” afectează însăși logica evaluării performanțelor profesionale individuale. Stabilirea unor plafoane fixe de beneficiari determină acordarea calificativelor nu exclusiv în funcție de rezultatele efectiv obținute și de gradul de realizare a obiectivelor individuale, ci și în raport cu numărul maxim de persoane care pot beneficia de aceste calificative într-o anumită perioadă de evaluare. În practică, această soluție poate genera situații în care mai mulți salariați îndeplinesc în aceeași măsură indicatorii de performanță și obiectivele stabilite, însă doar o parte dintre aceștia pot obține calificativele superioare, exclusiv ca urmare a limitelor procentuale impuse de lege. În asemenea situații, diferențierea calificativelor nu mai reflectă nivelul real al performanței profesionale, ci aplicarea unei cote prestabilite de beneficiari, ceea ce afectează caracterul obiectiv și individual al procesului de evaluare. Din perspectiva managementului resurselor umane, instituirea unor plafoane procentuale poate genera efecte negative și asupra climatului organizațional. Limitarea numărului de salariați care pot beneficia de calificative superioare poate accentua competiția internă într-o manieră care nu reflectă interesul instituțional și poate diminua disponibilitatea personalului de a participa la activități realizate în echipă, în condițiile în care rezultatele colective nu mai sunt reflectate corespunzător în mecanismul de stimulare salarială. În mod particular, în instituțiile din	Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			domeniul culturii, numeroase rezultate profesionale sunt obținute prin activitatea colectivă a echipelor artistice, tehnice, muzeale sau de cercetare, iar performanța individuală este adesea inseparabilă de contribuția întregului colectiv. Din această perspectivă, un mecanism rigid de plafonare a calificativelor nu reflectă specificul activităților culturale și reduce posibilitatea conducerii instituției de a recompensa corespunzător implicarea profesională a personalului. În același timp, reducerea fondului destinat sporului pentru performanță, concomitent cu diminuarea altor mecanisme de stimulare salarială prevăzute de 6 proiect, conduce la diminuarea cumulativă a instrumentelor prin care conducătorii instituțiilor pot motiva personalul performant. Or, obiectivul declarat al reformei îl constituie consolidarea salarizării bazate pe performanță, iar atingerea acestui obiectiv presupune existența unor mecanisme reale și suficiente de recompensare a rezultatelor profesionale, nu restrângerea acestora. Totodată, considerăm că eliminarea totală a posibilității acordării sporului pentru performanță salariaților care au obținut calificativul „**bine**” creează o discrepanță prea mare între nivelurile de evaluare a performanțelor profesionale și diminuează caracterul stimulativ al mecanismului de evaluare. Deși se susține diferențierea cuantumului sporului în funcție de nivelul performanței demonstrate, excluderea integrală a salariaților care au obținut calificativul „bine” poate descuraja îmbunătățirea continuă a performanțelor profesionale și reduce atractivitatea funcției publice. Din aceste considerente, se propune completarea art. 16 alin. (2^1), astfel încât sporul pentru performanță să poată fi acordat și salariaților care au obținut calificativul „**bine**”.	și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	164.	La **Art. III, pct.16**, se propune completarea **art. 16 cu alin. (2^1) și alin.(3)**, potrivit căruia sporul pentru performanță se acordă salariaților care au obținut, în cadrul ultimei evaluări trimestriale/semestriale a performanțelor profesionale individuale, calificativul „excelent” sau „foarte bine”. Se propune acordarea sporului pentru performanță ca procent din salariul de bază aferent funcției ocupate, după cum urmează: 12–15% din salariul de bază pentru salariații care au obținut calificativul „excelent” și 6% din salariul de bază pentru salariații care au obținut calificativul „foarte bine”. Sporul pentru performanță, calculat în conformitate cu	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			prevederile alin. (2^1), se va acorda ca parte a salariului lunar în lunile trimestrului sau, după caz, ale semestrului următor perioadei pentru care s-a efectuat evaluarea performanțelor profesionale și în cadrul căreia salariatul a obținut calificativul „excelent” sau „foarte bine”. Totodată, **Art. VII alin.(5)** din proiect, prevede că în cadrul procesului de evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială a performanțelor profesionale individuale, desfășurat la nivelul unității bugetare în scopul acordării sporului pentru performanță, calificativele „excelent” poate fi acordat unui număr de cel mult 15% din personalul unității bugetare, iar calificativul „foarte bine” se atribuie unui număr de cel mult 30% din personalul aceleiași unități bugetare. Prin instituirea acestor limite ale plafonului maxim, personalul eligibil pentru acordarea sporului pentru performanță este limitată la cel mult 45% din personalul unei unități bugetare, indiferent de rezultatele efective ale procesului de evaluare a performanțelor profesionale. În acest sens, evidențiem necesitatea de a reconsidera mecanismul de plafonare propus prin excluderea limitelor obligatorii prevăzute la **Art. VII alin. (5)**, or instituirea unui mecanism de repartizare prestabilită a calificativelor de evaluare poate determina situații în care rezultatul evaluării este influențat nu doar de performanța individuală a angajatului, dar și de performanțele înregistrate de ceilalți salariați ai instituției. Potrivit Regulamentului-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare, aprobat prin Anexa nr.3 la Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, evaluarea performanțelor trebuie să reflecte exclusiv rezultatele individuale, calitatea activității și nivelul de realizare a obiectivelor. În contradictoriu, plafonarea funcționarilor publici care pot obține calificativul de evaluare „excelent” și „foarte bine”, independent de performanțele profesionale atinse, va determina aprecierea diferențiată a funcționarilor cu rezultate similare. În consecință, evaluarea individuală a performanțelor încetează să mai reprezinte exclusiv un instrument de apreciere a performanței individuale și devine un mecanism influențat de structura de personal a fiecărei autorități publice. Adițional, menționăm că calificativul „bine” reprezintă, de asemenea, un rezultat pozitiv al evaluării performanțelor profesionale individuale și	de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			confirmă îndeplinirea corespunzătoare a obiectivelor și atribuțiilor de serviciu. În aceste condiții, excluderea integrală a acestei categorii de salariați de la acordarea sporului pentru performanță creează o diferență disproporționată între nivelurile de evaluare și descurajează îmbunătățirea graduală a performanțelor profesionale. Subliniem că evaluarea profesională individuală se bazează pe aprecierea în mod sistematic și obiectiv a randamentului, a calității muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței și creativității pentru fiecare funcționar public în parte. De asemenea, evaluarea profesională trebuie să corespundă poziției pe care o ocupă funcționarul public și trebuie să fie proporțională cu volumul de lucru pe care îl îndeplinește. Respectiv, evaluarea performanțelor profesionale se face, în mod imparțial și obiectiv, în baza acțiunilor concrete realizate și rezultatele efectiv atinse astfel încât să redea cât se poate de exact meritele, performanțele reieșind din volumul, sarcinile realizate de către fiecare funcționar public în parte și nu în dependență de anumite limite ale calificativului general obținut pe autoritate de alți funcționari publici. Astfel, limitele stabilite neargumentat la evaluarea funcționarilor publici cu unul din calificativele de evaluare „excelent” și „foarte bine” la nivel de autoritate publică ar putea duce la limitarea drepturilor angajaților, la încălcarea principiului constituțional al egalității și nediscriminării, al principiului echității și obiectivității aprecierii performanțelor individuale stabilite de Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Totodată, mecanismul propus conduce la situația în care un număr considerabil de salariați care își exercită corespunzător atribuțiile și obțin rezultate profesionale bune nu vor beneficia de niciun stimulent financiar asociat performanței, deși evaluarea acestora este una pozitivă. Totodată, nu poate fi neglijat riscul ca această limitare de până la 45% ar putea influența decizia angajaților de a rămâne sau nu în funcția publică, întrucât de calificativul obținut la evaluarea performanțelor individuale depinde nemijlocit cuantumul sporului de performanță achitat funcționarilor publici. Prin urmare, se propune completarea alin. (2^1) și (3) din proiect prin includerea calificativului „bine” în categoria calificativelor care permit acordarea sporului pentru performanță. Totodată, se propune revizuirea cotelor procentuale ale sporului de performanță acordat funcționarilor	

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>publici, după cum urmează: i) 10 12% pentru calificativul „excelent”; 8% pentru calificativul „foarte bine” și 6% pentru calificativul „bine”. Considerăm că în așa mod, va fi asigurată o recompensă graduală și proporțională a performanței profesionale. Totodată, considerăm judicios de a fi exclusă propunerea de completare a Art. VII alin.(5) din proiect care instituie limita 45% pe unitate bugetară, pentru asigurarea egalității, echității și obiectivității la evaluarea individuală a performanțelor funcționarilor publici și evitarea limitării neîntemeiate a drepturilor fundamentale ale funcționarilor publici.</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>Ministerul Educației și Cercetării</td><td>165.</td><td>La art. III pct. 16, care completează art. 16 cu alin. (2¹), privind sporul pentru performanță, se propune revizuirea mecanismului de acordare a sporului pentru performanță prin extinderea dreptului de a beneficia de acest spor și pentru salariații care au obținut calificativul „Bine” la ultima evaluare a performanțelor profesionale individuale. Astfel, se propune stabilirea unor intervale diferențiate ale sporului pentru performanță, după cum urmează: 10–12% din salariul de bază pentru salariații evaluați cu calificativul „Excelent”, 8–10% din salariul de bază pentru salariații evaluați cu calificativul „Foarte bine” și 6–8% pentru salariații evaluați cu calificativul „Bine”:

<table>
<tr><th>Calificativ</th><th>Sporul pentru performanță</th></tr>
<tr><td>Excelent</td><td>10 – 12%</td></tr>
<tr><td>Foarte bine</td><td>8 – 10%</td></tr>
<tr><td>Bine</td><td>6 – 8%</td></tr>
</table>

Argumentare: Se constată o discrepanță semnificativă între sporurile acordate pentru calificativele „Excelent” și „Foarte bine”, iar salariații care obțin calificativul „Bine” sunt excluși integral de la acordarea sporului pentru performanță. În acest context, se consideră oportună instituirea unui mecanism mai echilibrat de recompensare a performanței profesionale, care să asigure o diferențiere graduală a sporului în funcție de rezultatele evaluării și să stimuleze îmbunătățirea continuă a performanțelor individuale. Totodată, includerea calificativului „Bine” în categoria beneficiarilor sporului pentru performanță va consolida principiul</td><td>Nu se acceptă.
Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației.
În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară.
Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare,</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			salarizării în funcție de performanță, va spori motivația profesională și va contribui la creșterea eficienței sistemului de evaluare și recompensare a personalului.	potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Ministerul Educației și Cercetării	166.	**La articolul III punctul 16** La modificările propuse la articolul 16 din Legea nr. 270/2018, după alineatul (2^1) se completează cu **alineatele (2^2) și (2^3)**, cu următorul cuprins: „**(2^2)** Prin derogare de la prevederile alin. (2), în instituțiile de învățământ general și în instituțiile de învățământ profesional tehnic, mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a **0,5% din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară**. **(2^3)** Sporul pentru performanță nu se acordă personalului încadrat, potrivit Codului educației al Republicii Moldova nr. 152/2014, în categoriile de personal didactic și personal didactic auxiliar din instituțiile de învățământ general și din instituțiile de învățământ profesional tehnic.” În **alineatul (2^1)**, primul enunț se completează în final cu textul: „, iar în cazul personalului din unitățile bugetare din domeniile învățământului și cercetării – la ultima evaluare a performanțelor profesionale individuale efectuată cu periodicitatea stabilită de Guvern, dar nu mai rar decât o dată pe an.” **Alineatul (3)** se completează în final cu următorul enunț:	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării art. 16 din Legea nr. 270/2018 cu alin. (3^1), după cum urmează: „(3^1) Prin derogare de la prevederile alin. (2^1), (2^3) și (3), în cazul personalului care ocupă funcții din Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”, sporul pentru performanță se acordă în raport cu performanțele profesionale individuale, în condițiile și în cuantumul stabilite prin norme sectoriale specifice aprobate de Guvern. Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță reglementat la prezentul alineat se alocă cu respectarea prevederilor alin. (2).”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			„Prin derogare de la prevederile primului enunț, în cazul personalului din unitățile bugetare din domeniile învățământului și cercetării, perioada pentru care se acordă și se achită sporul pentru performanță se stabilește de Guvern, în corelare cu periodicitatea evaluării performanțelor profesionale individuale.”	
	Ministerul Sănătății	167.	La **pct.16** din proiect (care vizează modificarea **art.16, alin.(2) și (2^1)**): propunem menținerea cuantumului actual de 10% din fondul anual de salarizare destinat acordării sporului pentru performanță. Reducerea fondului destinat acordării sporului pentru performanță de la l0% la 4% din fondul anual de salarizare, împreună cu limitarea ponderii salariaților care pot obține calificativele („excelent” – pentru cel mult 15% din personal și „foarte bine” – cel mult 30% din personal), poate restrânge semnificativ posibilitățile de valorificare a acestui instrument de stimulare a performanței. Aceste modificări pot diminua efectul motivațional al procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale și capacitatea instituțiilor de a recompensa corespunzător personalul cu rezultate remarcabile, cu potențiale consecințe asupra nivelului de implicare, productivității și reținerii efectivului de personal. În acest context, acordarea sporului pentru performanță doar unui număr restrâns de salariați poate genera lipsă de imparțialitate și tratament diferențiat între angajați aflați în situații profesionale comparabile, în special în cazurile în care evaluările performanțelor profesionale nu reflectă diferențe semnificative de contribuție la rezultatele instituției. O asemenea abordare poate afecta motivația personalului și spiritul de colaborare necesar realizării eficiente a sarcinilor instituționale. Totodată, considerăm că scopul reglementării privind sporul pentru performanță trebuie să fie stimularea și încurajarea întregului personal în vederea creșterii performanței instituționale, prin aplicarea unor criterii transparente, obiective și echitabile. În contextul deficitului de personal existent în numeroase domenii ale sectorului public, inclusiv în sistemul sănătății, diminuarea resurselor destinate recompensării performanței poate genera efecte contrare celor urmărite prin reforma salarizării, contribuind la creșterea fluctuației de personal și reducerea atractivității funcțiilor publice.	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine", „foarte bine" și „excelent") ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Casa Națională de Asigurări Sociale	168.	La **pct.16** care modifică **Articolul 16**: 1.1. **alin.(2)**, cifra "4%" de substituit cu cifra "5%"; 1.2. **alin. (2^1), lit. b)** cifra "6%" de substituit cu cifrele "8%-10%"; ***Argumentare:*** Aprecierea activității angajaților cu calificativul „Foarte bine" implică un efort și o dedicare semnificative din partea acestora. Prin urmare, pentru a stimula performanța, se propune majorarea sporului aferent până la cel mult 10%. 1.3. Articolul 16 se propune de implementat începând cu anul 2029. ***Argumentare:*** Ținând cont de faptul că se introduce o nouă procedură de evaluare a performanțelor profesionale pentru angajații din sectorul bugetar ce diferă de cea existentă (de ex. calificativele acordate, sporul de performanță care se acordă unui număr limitat de angajați), riscul de deteriorare a relațiilor între angajați și manageri poate fi la un nivel destul de înalt și anume: ➢ Competiție toxică; ➢ Acuzații de subiectivism și favoritism; ➢ Demotivarea majorității angajaților; ➢ Presiune psihologică pe manageri. Pentru diminuarea stresului și obținerea unui rezultat eficient în promovarea noilor criterii de evaluare și apreciere, se propune la I etapă de implementat noua procedură de evaluare a performanțelor, care va permite	**Nu se acceptă.** Se precizează că, pentru flexibilizarea modului de aplicare a sporului pentru performanță, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 16 alin (2^1) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent" sau calificativul „foarte bine" la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent";

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			dezvoltarea carierii angajatului (promovare în funcții/post, exercitarea interimatului funcției vacante/temporar vacante, etc).	b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.”
	Consiliul Concurenței	169.	**Pct. 16** din proiect, propune modificarea **art. 16 alin. (2)**, în sensul că mijloacele financiare destinate acordării sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate. Astfel, reducerea fondului destinat acordării sporului pentru performanță de la 10% la 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară, va diminua capacitatea reală a autorității de concurență de a recompensa performanța în mod echitabil și efectiv proporțional contribuției efective a angajaților. Acordul de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, pe de altă parte, ratificat prin Legea nr. 112/2014, la art.335 (alin.2) prevede că, fiecare parte menține o autoritate independentă din punct de vedere funcțional, cu resurse umane și financiare adecvate, pentru a asigura respectarea în mod eficace a legislației în materie de concurență menționată la articolul 333 alineatul (2). Respectiv, orice diminuare a atractivității sistemului de remunerare va genera pentru autoritatea de concurență riscuri de fluctuație a personalului și dificultăți în atragerea și menținerea specialiștilor cu înaltă calificare. Prin urmare, considerăm judicios revizuirea normei **art.16 alin. (2)** din proiect, în vederea menținerii cotei de 10 % și oferirea unui mecanism de stimulare a performanței care să asigure consolidarea capacității instituționale a Consiliului Concurenței și respectarea obligațiilor asumate de Republica Moldova în temeiul art. 335 alin. (2) din Acordul de Asociere cu Uniunea Europeană de independență financiară a autorității de concurență.	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Centrul Național Anticorupție	170.	La punctul 16 din proiect – modificarea **art. 16 alin. (2)** din lege – propunem stabilirea sporului pentru performanță și angajaților care au obținut calificativul „bine”. Aplicarea doar a calificativelor de „foarte bine” și „excelent” generează disproporționalitate pentru o bună parte din angajați ceea ce duce la încălcarea principiului nediscriminării și proporționalității. Subliniem că calificativul „bine” reprezintă o evaluare pozitivă a performanței profesionale și confirmă îndeplinirea corespunzătoare a obiectivelor individuale și a atribuțiilor funcției. Excluderea integrală a acestei categorii de personal de la acordarea sporului pentru performanță poate diminua caracterul motivațional al sistemului de evaluare și poate genera percepția unui tratament inechitabil între angajații care obțin rezultate profesionale bune și cei care obțin rezultate foarte bune, astfel transmițând mesajul că performanța bună nu are nici o valoare. Necesitatea includerii și a calificativului „bine” este în concordanță cu principiul echității și va duce la valorificarea și creșterea performanțelor angajaților. Astfel, la **alin. (2)** propunem modificarea sintagmei „în limita a 4%” cu sintagma „în limita a 8%”. Totodată, propunem stabilirea următoarelor limite de acordare a sporului pentru performanță: „bine” – în cuantum de 4%; „foarte bine” – 8% și „excelent” – de la 12% la 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			ocupată de salariat. Astfel, proiectul urmează să fie completat cu norme care să asigure acordarea sporului pentru performanță și angajaților care au obținut calificativul „bine”.	eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Ministerul Energiei	171.	La **punctul 16, articolul 16, alin. (2[1])** se propune expunerea **literelor a) și b)** în următoarea redacție: *„**a)** 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”;* ***b)** 12% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.”;* ***c)** 6% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „bine”.*”. Se consideră esențială, instituirea unor mecanisme care să asigure un sistem de remunerare bazat pe performanță, care să stimuleze gradual rezultatele profesionale ale salariaților. Considerăm că, în redacția propusă de autor, diferența dintre calificativele „excelent” și „foarte bine” este disproporționată, iar salariații care obțin calificativul „bine” sunt excluși integral de la acordarea sporului pentru performanță, deși aceștia își îndeplinesc atribuțiile de serviciu la un nivel corespunzător. Instituirea unui	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			mecanism gradual de acordare a sporului, corelat cu toate calificativele pozitive ale evaluării performanțelor profesionale, ar contribui la creșterea motivației și la încurajarea îmbunătățirii continue a abilităților profesionale. La **alineatul (4)** al aceluiași articol, se propune completarea propoziției a doua, după sintagma „a actului administrativ de sancționare a salariatului”, cu textul: „sau a revocării sancțiunii prin act administrativ al persoanei/organului care are competența legală de numire în funcție”. Propunerea este necesară pentru asigurarea unei reglementări complete și coerente a situațiilor în care încetează efectele unei sancțiuni disciplinare. Astfel, potrivit art. 60 alin. (3) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, sancțiunea disciplinară poate fi revocată prin act administrativ al persoanei/organului care are competența legală de numire în funcție, la cererea funcționarului public, a conducătorului direct al acestuia sau a reprezentantului organizației sindicale/reprezentantului desemnat prin votul majorității funcționarilor publici, în condițiile stabilite de Guvern. În redacția propusă, norma reglementează doar situația anulării sancțiunii de către instanța de judecată, fără a acoperi și cazul revocării acesteia pe cale administrativă. Prin urmare, completarea propusă va asigura aplicarea uniformă a dreptului la sporul pentru performanță și va evita tratamentul diferențiat al salariaților aflați în situații juridice similare.	destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat. În ceea ce privește propunerea de completare a art. 16 alin. (4) din Legea nr. 270/2018 cu o referință la revocarea sancțiunii prin act administrativ, se precizează că această completare nu se justifică: spre deosebire de anularea de către instanța de judecată, care produce

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				efecte *ex tunc* (pentru trecut), revocarea prin act administrativ produce efecte *ex nunc* (pentru viitor); în consecință, revocarea sancțiunii disciplinare prin act administrativ nu are impact asupra perioadei anterioare emiterii respectivului act administrativ, pe parcursul căreia sancțiunea a fost valabilă. În subsidiar, se precizează că proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 16 alin. (4) din Legea nr. 270/2018, pentru clarificarea producerii *ex tunc* (pentru trecut) a efectelor anulării sancțiunii de către instanța de judecată, după cum urmează: „(4) Sporul pentru performanță nu se acordă salariaților care au fost sancționați disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a salariatului, sporul pentru performanță se acordă, în condițiile legii, și pentru perioada în care sancțiunea a fost, inițial, valabilă.”
	Comisia Electorală Centrală	172.	**Art. III pct. l6** din proiectul de lege modifică parțial prevederile **art. 16**. referitor Ia sporul pentru performanță. Comisia susține, în principiu, necesitatea unui instrument de stimulare a performanței, însă consideră că limitarea acordării sporului exclusiv la calificativele *„excelent"* și *„foarte bine"* reduce eficiența acestuia ca mecanism de motivare și poate genera efecte negative asupra echilibrului instituțional. Calificativul *„bine"* reflectă îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu și atingerea obiectivelor stabilite, chiar în condițiile unor resurse limitate sau ale unui volum ridicat dc muncă. Excluderea acestei categorii de la beneficiul sporului poate crea o diferențiere excesivă	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			între angajații care îți îndeplinesc în mod corespunzător sarcinile de serviciu. În practică, o astfel de abordare poate conduce la demotivarea personalului apreciat cu calificativul *„.bine"*, care reprezintă, de regulă, o parte semnificativă a resurselor umane din sectorul bugetar, precum si la diminuarea interesului acestora pentru îmbunătățirea performanțelor. Totodată, se poate ajunge la o uniformizare artificiala a evaluărilor către calificative superioare, în scopul asigurării accesului la spor, ceea ce afectează obiectivitatea sistemului de evaluare. În aceste condilii. se propune extinderea acordării sporului pentru performanță și la salarialii care obțin calificativul *„bine"*, cu ajustarea cuantumurilor procentuale prevăzute la **alin. (2')**, după cum urmează: *„a) 12-15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent";* *b) 10-12% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salarialilor care ou obținut calificativul „foarte bine";* *c) 8-10% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salarialilor care au obținut calificativul „bine".*	În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Consiliul Audiovizualului	173.	Prin propunerile de la **pct. 16** se exclud de la acordarea sporului pentru performanță salariații care au obținut calificativul „bine”. Totodată, la **Art. VII alin. (5)** din proiectul de lege sunt stabilite limite maxime de acordare	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			a calificativelor „excelent” – 15% și „foarte bine” – 30% din personalul de la nivelul unei unități bugetare. Prin instituirea acestor plafoane maxime, personalul care poate beneficia de spor de performanță se reduce la maxim 45%. Calificativul „bine” reprezintă un rezultat pozitiv al evaluării performanțelor persoanelor care își îndeplinesc responsabilitățile la un nivel bun și constant, iar contribuția acestora la atingerea obiectivelor instituției nu poate fi neglijată. Astfel, atragem atenția autorilor că prin aceste modificări se reduce eficiența mecanismului de evaluare, se va diminua motivația persoanelor și interesul acestora pentru îmbunătățirea rezultatelor atât personale, cât și ale instituției. Prin urmare, propunem autorilor includerea calificativului „bine” în categoria celor care permit acordarea sporului pentru performanță cu stabilirea unui cuantum maxim. Totodată, pentru asigurarea egalității, echității și obiectivității la evaluarea individuală a performanțelor funcționarilor publici și evitarea defavorizării automate a 55% din personal, urmează să fie excluse prevederile care stabilesc plafonul maxim de 45%.	proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”, precum și în sensul modificării art. 16 alin (2^1) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.” Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Consiliul Concurenței	174.	Cu referire la modificarea **art. 16 alin. (2)**, se notează că intervenția legislativă ce vizează reducerea fondului anual aferent sporului de performanță de la 10% la 4% din suma anuală a salariilor de bază intră în	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			contradicție conceptuală cu finalitatea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, definită prin art. 1 alin. (2) - asigurarea unui sistem de remunerare atractiv și echitabil. Prin această restrângere bugetară este afectată direct prerogativa angajatorului de a stimula individual personalul în vederea obținerii unor performanțe optime în activitate, contrar normelor de la **art. 16 alin. (1)**. Având în vedere că proiectul de lege cumulează această reducere cu diminuarea valorică a premiului unic și a premiului anual, noua arhitectură salarială va genera un impact de management public profund negativ, marcat de pierderea competitivității funcției publice și o fluctuație alarmantă a personalului. Referitor completării **art. 16 cu noul alin. (2^1)**, se reține că, potrivit cadrului normativ în vigoare, sporul de performanță se acordă funcționarilor publici în baza rezultatelor evaluării performanțelor profesionale, realizate în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 209/2009, Anexa nr. 8. În urma evaluării, calificativul „bine" atribuit funcționarului public reflectă o performanță situată în limitele superioare ale standardelor stabilite, conform pct. 40 din Regulament. Totodată, potrivit *Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public,* acest calificativ permite acordarea gradului de calificare imediat superior și poate constitui temei pentru promovarea într-o funcție ierarhic superioară, ceea ce confirmă relevanța sa în aprecierea carierei profesionale. În aceste condiții, excluderea calificativului *„bine"* de la acordarea sporului de performanță subestimează nivelul real al prestației profesionale și este de natură să genereze efecte negative asupra motivației și atractivității funcției publice, inclusiv prin descurajarea performanței. Având în vedere că acest calificativ atestă o performanță superioară standardelor minime stabilite, se consideră că funcționarilor publici care îl obțin trebuie să li se acorde sporul de performanță corespunzător. Respectiv, se propune următoarea redacție a normei: „**(2^1)** Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent", „foarte bine" sau „bine" la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale	număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent", destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine", „foarte bine" și „excelent") ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 12 - 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 10% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.”; c) 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „bine”.”	trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
		175.	Subsecvent, prin proiect se propune completarea **art. 16 cu alin. (2¹) și alin.(3)**, potrivit căruia sporul pentru performanță se acordă salariaților care au obținut, în cadrul ultimei evaluări trimestriale sau, după caz, semestriale a performanțelor profesionale individuale, calificativul „excelent” sau „foarte bine”. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază aferent funcției ocupate,12 15% din salariul de bază pentru salariații care au obținut calificativul „excelent” și 6% din salariul de bază pentru salariații care au obținut calificativul „foarte bine”. Sporul pentru performanță, calculat în conformitate cu prevederile alin. (2¹), se va acorda ca parte a salariului lunar în lunile trimestrului sau, după caz, ale semestrului următor perioadei pentru care s-a efectuat evaluarea performanțelor profesionale și în cadrul căreia salariatul a obținut calificativul „excelent” sau „foarte bine”. Totodată, **Art. VII alin.(5)** din proiect, prevede că în cadrul procesului de evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială a performanțelor profesionale individuale, desfășurat la nivelul unității bugetare în scopul acordării sporului pentru performanță, calificativele „excelent” poate fi acordat unui număr de cel mult 15% din personalul unității bugetare, iar calificativul „foarte bine” se atribuie unui număr de cel mult 30% din personalul aceleiași unități bugetare. Prin instituirea acestor limite ale plafonului maxim, personalul eligibil pentru acordarea sporului pentru performanță este limitată la cel mult 45% din personalul unei unități bugetare, indiferent de rezultatele efective ale procesului de evaluare a performanțelor profesionale. În cazul Consiliului Concurenței, această abordare este de natură să afecteze obiectivul de consolidare a capacității administrative a autorității și asigurarea cu personal calificat și resurse financiare necesare. Specificul	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”, precum și în sensul modificării art. 16 alin (2¹) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2¹) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			activității Consiliului Concurenței presupune formarea specialiștilor într-o perioadă îndelungată de timp, iar menținerea acestora în cadrul instituției depinde inclusiv de existența unor mecanisme eficiente și competitive de motivare financiară. Reducerea succesivă a instrumentelor de stimulare a performanței de la situația actuală când și pentru calificativul bine se acordă spor de performanță, prin excluderea acordării acestui spor pentru calificativul „bine”, poate accentua fluctuația de personal și dificultățile de recrutare și retenție deja constatate de Comisia Europeană în rapoartele de extindere. În condițiile în care proiectul limitează numărul salariaților care pot obține calificativele superioare, excluderea salariaților evaluați cu calificativul „bine” de la acordarea sporului pentru performanță reduce semnificativ caracterul motivant al mecanismului de evaluare și remunerare. Calificativul „bine” reprezintă un rezultat pozitiv al evaluării performanțelor profesionale individuale și confirmă îndeplinirea corespunzătoare a obiectivelor și atribuțiilor de serviciu. În aceste condiții, excluderea integrală a acestei categorii de salariați de la acordarea sporului pentru performanță creează o diferență disproporționată între nivelurile de evaluare și nu încurajează îmbunătățirea graduală a performanțelor profesionale. Evaluarea profesională individuală se bazează pe aprecierea în mod sistematic și obiectiv a randamentului, a calității muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței și creativității pentru fiecare funcționar public în parte. De asemenea, evaluarea profesională trebuie să corespundă poziției pe care o ocupă funcționarul public și trebuie să fie proporțională cu volumul de lucru pe care îl îndeplinește. Respectiv, evaluarea performanțelor profesionale se face, în mod imparțial și obiectiv, în baza acțiunilor concrete realizate și rezultatele efectiv atinse astfel încât să redea cât se poate de exact meritele, performanțele reieșind din volumul, sarcinile realizate de către fiecare funcționar public în parte și nu în dependență de anumite limite ale calificativului general obținut pe autoritate de alți funcționari publici. Astfel, limitele stabilite neargumentat la evaluarea funcționarilor publici cu unul din calificativele de evaluare ,,excelent” și ,,foarte bine” la nivel de autoritate publică ar putea duce la limitarea drepturilor angajaților, la	Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			încălcarea principiului constituțional al egalității și nediscriminării, al principiului echității și obiectivității aprecierii performanțelor individuale asigurate de Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Totodată, mecanismul propus conduce la situația în care un număr considerabil de salariați care își exercită corespunzător atribuțiile și obțin rezultate profesionale bune nu vor beneficia de niciun stimulent financiar asociat performanței, deși evaluarea acestora este una pozitivă. Totodată, nu poate fi neglijat riscul ca această limitare de până la 45% ar putea influența decizia angajaților de a rămâne sau nu în funcția publică, întrucât de calificativul obținut la evaluarea performanțelor individuale depinde nemijlocit cuantumul sporului de performanță achitat funcționarilor publici. Prin urmare, se propune completarea **alin. (2^1) și (3)** din proiect prin includerea calificativului „bine” în categoria calificativelor care permit acordarea sporului pentru performanță, în mărime de 5% din personal cu stabilirea unui cuantum diferențiat inferior celui prevăzut pentru calificativele „foarte bine” - 6-10% din totalul personalului și „excelent”- 11-15% din totalul de personal, asigurând astfel o recompensare graduală și proporțională a performanței profesionale. Totodată, considerăm judicios de a fi exclusă propunerea de completare a **Art. VII alin.(5)** din proiect care instituie limita 45% pe unitate bugetară, pentru asigurarea egalității, echității și obiectivității la evaluarea individuală a performanțelor funcționarilor publici și evitarea limitării neîntemeiate a drepturilor fundamentale ale funcționarilor publici.	și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Oficiul Avocatului Poporului	176.	**3.** Din analiza **art. III și VII** se deduce că prin reforma propusă mijloacele anuale necesare pentru acordarea sporului pentru performanță **se diminuează de la 10% la a 4%** din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară, care vor fi distribuite la cel mult 45% din personalul de la nivelul unei unități bugetare. Avocatul Poporului își **exprimă dezacordul** cu aceste propuneri din considerentul că potrivit reglementărilor actuale evaluatorii dispun de criterii clare privind evaluarea performanțelor funcționarilor publici în cadrul unităților bugetare, pe care reforma nu vine să le ajusteze, ceea ce conduce la concluzia că aceste criterii și-au demonstrat eficiența.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Prin urmare, în situația în care la moment se consideră că sporul pentru performanță se aplică cvasi-universal, ceea ce ar conduce la risipa banului public, ar fi cazul de luat în considerare fie instruirea personalului din cadrul autorităților publice, fie o monitorizare mai minuțioasă a modului de evaluare a performanțelor funcționarilor publici. În acest sens, se menționează că potrivit prevederilor art. 34 alin. (1) din Legea nr. 158/2008, evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public se realizează prin compararea rezultatelor obținute în perioada evaluată cu obiectivele stabilite, în baza criteriilor de evaluare. Alin. (7) lit. a) al normei precitate stabilește că rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public se iau în considerare la luarea deciziilor cu privire la acordarea sporului pentru performanță. Deducem că sporul pentru performanță este o măsură stimulatorie pentru îndeplinirea obiectivelor individuale de către funcționarul public și se răsfrânge pozitiv asupra prestigiului autorității/instituției publice. Rezultatele procesului de evaluare nu pot fi previzibile, întrucât nu depind de evaluatori, ci de străduința celor evaluați. Ele au la bază principiul obiectivității, adică factorii implicați în procesul de evaluare trebuie să ia decizii, în mod imparțial, în baza argumentelor și faptelor concrete, după cu prescrie Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public în pct. 4 lit. (a). Evident că nu putem vorbi de imparțialitate atunci când evaluatorul din start cunoaște că doar 45% din funcționarii publici trebuie evaluați cu unul din calificativele „excelent” și „foarte bine”. În mod automat 55% din funcționarii publici ai unei autorități/instituții publice trebuie evaluați cu celelalte calificative rămase – „bine”, „satisfăcător” și „nesatisfăcător” - și trebuie lipsiți de sporul pentru performanță pentru o perioadă de 6 luni, paralel încălcându-se și principiul respectării demnității. Măsura instituită este una total demotivantă și nu va aduce plusvaloare funcției și serviciului public. Totodată abordarea propusă creează un risc major în ce privește limitarea artificială a recunoașterii performanței profesionale a salariaților din cadrul unei unități, cu atât mai mult că sistemul actual de evaluare a performanțelor profesionale a funcționarilor publici nu corespunde posibilității de a limita acumularea calificativelor pe persoană.	nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			La fel, poate genera dispute între angajați-angajați, angajați-evaluatori, evaluatori-conducător și angajați, evaluatori-conducător în situațiile în care un număr mai mare de persoane demonstrează rezultate profesionale remarcabile și oferă o plus valoare activității generale a instituției. Or, stabilirea unui plafon fix pentru angajator de a acorda diverse forme de recunoaștere sau promovare restrânge marja de apreciere a angajatorului în procesul de activitate al instituției în coraport cu salariații și poate duce la situații în care performanțele reale ale salariaților nu sunt evaluate și verificate la justa lor valoare. Mai mult ca atât, asemenea reglementare creează un precedent nefavorabil în ceea ce privește recunoașterea meritelor profesionale și oportunitățile de angajare ale angajaților, iar efectul pe termen lung ar consta în diminuarea motivației, implicării și interesului personalului pentru o dezvoltare continuă a competențelor profesionale, având potențialul de a afecta negativ capacitatea funcțională a instituției și de a contribui la creșterea fluctuației de personal din cadrul acestora. În aceeași ordine de idei, Ombudsmanul atrage atenție asupra necesității evaluării potențialelor riscuri viitoare ce ar putea diminua din funcționalitatea instituțiilor, precum: - sporirea concurenței neloiale; - potențiale dificultăți de integrare în instituții a tinerilor angajați, inclusiv ai celor reveniți din concedii de îngrijire a copiilor; - sporirea litigiilor privind rezultatele evaluărilor semestriale/trimestriale; - crearea circumstanțelor de favoritism. Subsecvent, Ombudsmanul nu a identificat în Nota de fundamentare trimiteri la un studiu sau o evaluare, care ar fi constatat „aplicarea cvasi-universală actuală (99%)” a sporului pentru performanță, și având în vedere că prin prezentul proiect salariile doar vor fi ajustate și nicidecum majorate esențial, în cumul cu prevederile reformei fiscale (creșterea TVA la produsele de bază: energie, medicamente etc. ar putea conduce la scăderea capacității de cumpărare, și la sacrificarea nivelului de viață/bunăstare a bugetarilor, în special funcționarii publici de execuție, personalul auxiliar, șoferii etc. care de obicei au cele mai mici salarii. Drept rezultat, evaluarea arbitrară pentru munca depusă în sectorul bugetar ar putea lăsa o umbră asupra imaginii instituțiilor publice, ceea ce	îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			s-ar răsfrânge negativ asupra percepției populației privind respectarea drepturilor omului de către organele de stat. Astfel, reiterez că modificările propuse în proiect pot afecta performanța în sistemul public, fiindcă acestea transmit mesajul – nu avem capacitate să susținem performanța. În consecință, Avocatul Poporului manifestă unele preocupări în privința inițiativelor din **Art. III pct. 16 și cu Art. VII alin. (5)** din proiect și **recomandă neintervenția în partea reglementărilor actuale ce țin de acordarea sporului de performanță sau reformularea acestora astfel încât rezultatele evaluărilor să fie factorul decisiv la stabilirea calificativului și, respectiv a sporului pentru performanță, ceea ce corespunde principiului meritocrației**.	
	Consiliul pentru Egalitate	177.	Consiliul notează că la Art. III **pct. 16** din proiect autorii propun modificarea și completarea art. 16 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în sensul acordării sporului pentru performanță exclusiv salariaților care au obținut calificativul „excelent” în cuantum de 12-15% din salariul de bază, precum și salariaților care au obținut calificativul „foarte bine” în cuantum de 6%. Totodată, **Art. VII alin. (5)** din proiect prevede că în cadrul procesului de evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială a performanțelor profesionale individuale realizate la nivel de unitate bugetară în scopul acordării sporului pentru performanță, calificativele „excelent” și „foarte bine” se acordă cu respectarea unor cote maxime, respectiv: până la 15% din personal pentru calificativul „excelent” și până la 30% pentru calificativul „foarte bine”. În această privință, Consiliul reține că instituirea unor plafoane procentuale rigide pentru acordarea calificativelor de performanță determină limitarea numărului de beneficiari ai sporului pentru performanță, indiferent de nivelul real al performanței individuale. În consecință, o parte a personalului este încadrată, prin efectul mecanismului de plafonare, în calificative inferioare, fără o legătură necesară cu performanța individuală efectiv demonstrată. Totodată, acești funcționari nu vor beneficia de sporul pentru performanță până la următoarea evaluare (6 luni). Astfel, Consiliul notează că această măsură contravine atât principiului obiectivității, prevăzut de Regulamentul cu privire la evaluarea	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”, precum și în sensul modificării art. 16 alin (2^1) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”;

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.201/2009, cât și principiilor egalității și nediscriminării și nu în ultimul rând meritocrației. Or, chiar și în situația în care mai mulți funcționari publici sunt îndreptățiți să le fie atribuite calificativele "foarte bine" și „excelent", norma propusă în proiect obligă ca doar 45% dintre aceștia să fie evaluați cu aceste calificative și să beneficieze de sporul pentru performanță. De asemenea, funcționarii publici care au îndeplinit obiectivele individuale de activitate stabilite în mare parte sau în totalitate și cărora li se atribuie calificativul "bine", drept rezultat, vor fi lipsiți de sporul pentru performanță până la următoarea evaluare. În egală măsură, Consiliul reține că autorii proiectului nu au indicat, în Nota de fundamentare, raționamentele care ar justifica necesitatea introducerii unui nou calificativ, precum și clarificări privind criteriile de stabilire a sporului pentru performanță în cuantum cuprins între 12% și 15%. Totodată, mențiunea potrivit căreia, prin instituirea cotei-plafon, se urmărește asigurarea ca ponderea personalului eligibil să nu depășească 45%, comparativ cu o acoperire cvasi-universală de circa 99% în practica actuală, are un caracter declarativ. Consiliul atenționează că extinderea tipurilor de calificative și instituirea cotelor-plafon au caracter limitativ automat și pot conduce la decizii abuzive și discriminatorii în procesul de evaluare a performanțelor. În această privință, principiul 11 din Principiile administrației publice SIGMA (OCDE/UE)1 stabilește la. lit. b) că administrația publică promovează salarii egale pentru muncă egală, atât în cadrul instituțiilor individuale, cât și în întreaga administrație publică, stabilind salariul de bază în funcție de clasificarea postului. Bazează indemnizațiile și alte beneficii pe criterii obiective stabilite în lege și asigură că nu există niciun fel de discriminare în ceea ce privește remunerația, iar la lit. f) că remunerația legată de performanță, dacă este introdusă, reprezintă o proporție limitată din salariu, se bazează pe criterii clare și oferă stimulente aliniate cu interesul public. De asemenea, conform principiul 12, lit. a) funcționarii publici au obiective clare stabilite pentru a-și gestiona performanța în concordanță cu misiunea și obiectivele organizației. Evaluările de performanță oferă feedback funcționarilor publici, recunosc performanțele bune, identifică talentele și	b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine"."

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			nevoile de dezvoltare și abordează performanțele slabe, iar potrivit lit. e) funcționarii publici au oportunități de avansare în carieră și promovare pe baza meritelor și performanței. Totodată, Consiliul observă că sporul pentru performanță, astfel cum este reglementat de proiect, constituie un element al remunerației în sensul larg reținut de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, întrucât reprezintă o componentă a salariului lunar achitată în legătură cu raportul de muncă. În consecință, modul de acordare a acestuia intră sub incidența principiului plății egale pentru muncă egală sau de valoare egală. Or, mecanismul de plafonare propus determină o situație în care funcționari publici care prestează muncă egală sau de valoare egală și ale căror performanțe individuale sunt echivalente sub aspectul realizării obiectivelor pot fi remunerați diferit, unii beneficiind de sporul pentru performanță, alții fiind excluși nu în temeiul unei diferențe reale de performanță, ci în temeiul unui criteriu pur cantitativ și exterior prestației individuale, respectiv cota maximă de 15% și, respectiv, 30% din personalul unității. Astfel, criteriul determinant pentru acordarea sporului încetează să mai fie performanța efectiv demonstrată și devine poziția relativă a salariatului în cadrul unui contingent artificial limitat, ceea ce contravine logicii însăși a remunerării pe bază de merit și principiului remunerării egale pentru muncă egală sau de valoare egală. De asemenea este de menționat că art. 2 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, conține noțiunea de discriminare indirectă, care a fost dezvoltată atât de Curtea de Justiție a Uniunii Europene cât și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care presupune situația în care o prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră produce un dezavantaj disproporționat asupra membrilor unui grup protejat, în absența unei justificări obiective și rezonabile. În cauza D.H. și alții c. Republicii Cehe, CEDO a confirmat că o măsură generală poate fi considerată discriminatorie chiar dacă nu vizează în mod specific grupul afectat și chiar în lipsa unei intenții discriminatorii, fiind suficient ca aceasta să producă efecte prejudiciabile disproporționate, dovedite inclusiv prin date statistice. Conform datelor Biroului Național de Statistică, numărul femeilor angajate în sectorul bugetar reprezintă aproximativ 67%. În aceste condiții, o măsură formulată în termeni neutri din punctul de vedere al genului:	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			plafonarea numărului de beneficiari ai sporului pentru performanță, este susceptibilă să afecteze într-o proporție semnificativ mai mare femeile decât bărbații, întrucât excluderea de la sporul de performanță a majorității personalului (cel puțin 55%) se va răsfrânge preponderent asupra femeilor. Potrivit logicii jurisprudenței Enderby3 și D.H., o asemenea diferență de impact, odată susținută de date statistice, deplasează asupra autorului reglementării sarcina de a demonstra că măsura urmărește un scop legitim și că mijloacele alese sunt adecvate și necesare pentru atingerea acestuia. Consiliul subliniază că simpla invocare a unui obiectiv de încadrare bugetară nu este suficientă pentru a satisface acest test, în măsura în care același obiectiv de sustenabilitate financiară este deja asigurat prin plafonul global al fondului destinat sporului pentru performanță (limita de 4% din suma anuală a salariilor de bază, prevăzută la art. 16 alin. (2) în redacția proiectului, și limita de 30% prevăzută la art. 11). Existența acestor plafoane financiare la nivel de unitate bugetară demonstrează că obiectivul bugetar poate fi atins prin mijloace mai puțin restrictive, fără a recurge la plafonarea cantitativă a calificativelor individuale de performanță, ceea ce nu trece testul de proporționalitate. În opinia Consiliului, instituirea plafonului potrivit căruia numai 45% din angajații unei autorități pot beneficia de sporul pentru performanță contravine principiilor enunțate. Din aceste motive, Consiliul recomandă excluderea din **Art. VII** al proiectului a prevederilor **alin. (5)** care plafonează acordarea sporului lunar de performanță.	
	Curtea Supremă de Justiție	178.	**La Art. 16 alin. (2^1)** 1. Prezenta propunere potrivit notei informative, elimină regimul derogatoriu existent cu privire la acordarea sporului de performanță pentru personalul de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc, or sporul urmează a fi acordat doar salariaților care au fost evaluați. Curtea consideră că actualul regim derogatoriu urmează a fi menținut, or evaluarea performanței unui muncitor, conducător auto sau unui îngrijitor de încăperi pare a fi problematică. 2. În ceea ce privește acordarea sporului în cuantum de 12 - 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent” și 6% din salariul de bază	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”, Curtea reține următoarele: Potrivit prevederilor legale în vigoare, sporul de performanță este acordat funcționarilor publici în baza rezultatelor evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public, realizate în conformitate cu HG nr. 209/2009, anexa nr. 8. Urmare a evaluării, calificativul de evaluare „bine” obținut de către funcționarul public, denotă că performanța manifestată de funcționarul public se situează în limitele superioare ale standardelor stabilite (pct. 40 din Regulament). Acest calificativ potrivit Legii nr. 158/2008, acordă posibilitatea conferirii funcționarului public a gradului de calificare imediat superior și promovării acestuia într-o funcție superioară. Astfel, excluderea calificativului bine de la acordarea sporului de performanță, subestimează valoarea prestației funcționarului public și respectiv, poate avea impact asupra carierei funcționarului public (demotivare și neatractivitatea funcției publice). Având în vedere că calificativul de evaluare „bine” denotă o performanță în limitele superioare ale standardelor stabilite, Curtea consideră că funcționarilor publici care au obținut calificativul de evaluare menționat, urmează să le fie achitat sporul de performanță. Astfel, Curtea propune următoarea redacție a normei: „**(2^1)** Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent”, „foarte bine” sau „bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 12 - 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 10% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.”; c) 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „bine”.” Aceasta ar permite Curții stimularea adecvată a funcționarilor publici care au demonstrat performanță în exercitarea atribuțiilor de serviciu.	În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Curtea Supremă de Justiție	179.	La **Art. 16 alin. (3)**	**Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Reieșind din argumentele expuse mai sus, norma propusă de autor urmează a fi completată cu textul „calificativul „bine””. Se propune următoarea redacție: Sporul pentru performanță, calculat conform prevederilor alin. (2^1), se achită ca parte a salariului lunar în lunile trimestrului/semestrului următor celui pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excelent”, calificativul „foarte bine” sau, după caz, calificativul „bine”.	Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației.
	Curtea Supremă de Justiție	180.	La **Art. 16 alin. (4)** Norma propusă perpetuează o inechitate existentă. Anularea actului administrativ de sancționare a salariatului, denotă caracterul ilegal al acestuia. Respectiv, anularea unui act administrativ presupune că acesta nu produce efect din momentul emiterii lui (art. 228 alin. (1) din Codul administrativ). Prin urmare, sporul urmează a fi acordat pentru perioada premergătoare anulării actului.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 16 alin. (4) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(4) Sporul pentru performanță nu se acordă salariaților care au fost sancționați disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a salariatului, sporul pentru performanță se acordă, în condițiile legii, **și pentru perioada în care sancțiunea a fost, inițial, valabilă**.”.
	Serviciul de Informații și Securitate	181.	Considerăm necesară revizuirea conceptuală a propunerilor inserate în proiect, în partea ce vizează stabilirea sporului pentru performanță. **Serviciul pledează pentru menținerea sistemului actual de stabilire a sporului pentru performanță, în cuantum de 10% pentru toți care au realizat obiectivele trasate, cu menținerea corespunzătoare a limitei anuale alocate în acest sens în cuantum de 10 % din suma anuală a salariilor de bază**. Proiectul de lege menține conceptul de acordare a sporului pentru performanță în dependență de evaluarea performanțelor profesionale individuale, care se realizează conform procedurii stabilite în Regulamentul corespunzător aprobat la Anexa nr. 8 din Hotărârea Guvernului nr. 201/2009.	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Conform Regulamentului menționat, calificativele se acordă în dependență de realizarea obiectivelor trasate și criteriile de evaluare. Corespunzător, calificativul de evaluare se acordă în baza punctajului obținut, care este o valoare matematică. Totodată, la **Art. VII alineatul (5)**, literele a) și b) plafonează numărul personalului care poate fi evaluat cu calificativele menționate la 15 % și respectiv 30 % din personalul unei unități bugetare. Astfel, apare o colizie juridică. Aplicând prevederile art. VII din proiectul avizat rezultă faptul că, funcționarul chiar dacă va obține punctajul cerut de Regulament pentru a fi evaluat cu calificativul „foarte bine”, din motivul că s-a epuizat cota maximă stabilită de lege, nu i se va putea acorda acest calificativ. Potrivit conceptului actual de evaluarea a performanțelor, aceasta are loc în baza îndeplinirii obiectivelor individuale de activitate – care are drept criteriu maxim – *îndeplinirea în totalitate a obiectivului*; și în baza *comportamentului aferente criteriului de evaluare care are drept criteriu maxim* – comportamentul manifestat. Respectiv, nu poate exista conceptual o limitare a calificativelor, în cazul în care criteriile cerute au fost îndeplinite. Perpetuarea ideii incluse în proiect, care de altfel, o considerăm discriminatorie și destructivă, va genera destabilizări pe intern în cadrul instituțiilor bugetare. Or, prin această plafonare nu se limitează doar cei care urmează să beneficieze de acest spor, dar însăși performanța angajaților. Angajatorii, prin absurd, trebuie să comunice angajaților că doar 45 % trebuie să lucreze excelent și foarte bine, iar restul 55 % pot să nu depună efort pentru că nu vor putea fi evaluați cu aceleași calificative, chiar dacă desfășoară același volum de sarcini și misiuni, de importanță asemănătoare. Astfel, se încalcă principiul meritocrației, întrucât evaluatorii vor fi obligați de limite procentuale să diferențieze doi angajați cu rezultate identice. Mecanismul propus riscă să transforme evaluarea performanței dintr-un proces bazat pe analiza rezultatelor obținute într-un proces bazat pe repartizarea statistică a calificativelor de performanță. În general, această limitare contravine scopului Legii 270/2018 care își propune „să reflecte și să remunereze performanța”, nu să o limiteze.	În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Prezenta prevedere comportă și un grad înalt de coruptibilitate/influență necorespunzătoare. Șeful ierarhic superior, realizând procesul de evaluare, va trebui să decidă într-un mod subiectiv (în urma evaluării efectivului din subordine) cui să îi atribuie și pe cine să lipsească de spor și respectiv reducerea artificială a punctajului pentru a ajunge la un anumit calificativ pentru a nu admite încălcarea cotei stabilite de lege. Totodată, norma propusă introduce riscul ca evaluatorul să nu acorde unele calificative subalternilor pentru „a-și păstra pentru sine loc pentru unul din calificative", sau aplicarea de către manageri a unor scheme neordinare de acordare a sporului de performanță pentru a-i „mulțumi" pe toți, de ex. jumătate de an o parte din angajați vor fi evaluați cu calificative foarte bine/excelent, cealaltă jumătate - ceilalți. Însă un astfel de mecanism contravine în fond scopului aplicării sporului (de a stimula și remunera performanța). Situația poate crea la rândul ei următoarele consecințe: - nemulțumiri și boicot din partea angajaților performanți; - manifestarea de către manageri a favoritismului sau discriminării intenționate în raport cu unii angajați cu care se află în situații de tensiune/conflict; -suspiciuni ale angajaților asupra managerului de manifestare a favoritismului (reale sau artificiale). Aceste potențiale faze negative pot duce la scăderea productivității generale a subunității, climat nefavorabil, apariția intrigilor, bullyng-ului, și alte forme de comportament social negativ, care pot degenera în: - depunere a cererilor de eliberare, de transfer în alte structuri, inclusiv a angajaților profesioniști; - generarea unui curent antisistem de care vor profita actori interni și externi orientați ostil contra Republicii Moldova; - asocierea vectorului de integrare europeană cu „epurarea cadrelor". În rândul funcționarilor publici pot apărea discuții că „doar șefii vor avea excelent, deja totul îi clar". Astfel, pentru a evita astfel de situații există următoarele modele alternative: - sporul de performanță să nu fie legat de realizarea obiectivelor individuale de performanță, ci în baza unei grile suplimentare comune care	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			să se refere, de exemplu, la realizarea unor sarcini cu caracter de importanță deosebită pentru instituție; - păstrarea modelului actual în stabilirea și evaluare a obiectivelor individuale de activitate, ca mecanism de „diagnoză" periodică pentru identificarea angajaților cu rezultate mai slabe și a necesităților de dezvoltare. În fapt, modelul actual nici nu a fost proiectat pentru a stabili în baza sa spor pentru performanță, deoarece la etapa elaborării acestuia nici nu exista ca și concept. Corespunzător, conceptul propus de stabilire a sportului de performanță, nu va stimula performanța, dar va distruge climatul în colectiv și va diminua performanța instituțională.	
	Serviciul de Protecție și Pază de Stat	182.	La **articolul 16 alin.(2^1) lit. a) și b)**, cifrele "12-15%" și respectiv "6%" se vor substitui cu textul "până la 12-15%" și respectiv "până la 6%". Or, această propunere va permite acordarea sporului ținând cont de performanțele reale ale tuturor angajaților cu drept de a beneficia de acest spor.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 16 alin. (2^1) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent" sau calificativul „foarte bine" la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent"; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine"."
	Agenția Geodezie,	183.	Cu privire la Art. III. **pct. 16** privind modificările operate în art. 16 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar,	**Se acceptă parțial.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Cartografie și Cadastru		considerăm că soluția legislativă propusă necesită o reevaluare atât din perspectiva eficienței mecanismului de stimulare a performanței, cât și din perspectiva respectării principiilor echității și egalității de tratament în raporturile de muncă. Potrivit proiectului, fondul anual destinat acordării sporului pentru performanță se reduce de la 10% la 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară. Totodată, sporul urmează să fie acordat exclusiv salariaților care obțin calificativul „excelent” sau „foarte bine”, în cuantum de 12–15% și, respectiv, 6% din salariul de bază. În același timp, proiectul stabilește că, calificativul „excelent”, poate fi acordat pentru cel mult 15% din personalul unității, iar calificativul „foarte bine” pentru cel mult 30% din personal. Combinarea acestor mecanisme generează efecte care depășesc scopul legitim al stimulării performanței și poate afecta caracterul meritocratic al sistemului de salarizare. Astfel, prin aplicarea cumulativă a plafonului de 15% pentru calificativul „excelent” și a plafonului de 30% pentru calificativul „foarte bine”, rezultă că maximum 45% din personal poate beneficia de sporul pentru performanță, în timp ce minimum 55% dintre salariați sunt excluși din start de la posibilitatea acordării acestui spor, indiferent de nivelul real al performanței profesionale demonstrate. Această abordare poate genera situații în care mai mulți salariați obțin rezultate profesionale similare sau chiar identice, își îndeplinesc integral atribuțiile de serviciu și contribuie în mod comparabil la realizarea obiectivelor autorității publice, însă numai o parte dintre aceștia beneficiază de sporul pentru performanță, exclusiv din cauza limitelor procentuale impuse pentru acordarea calificativelor. În asemenea circumstanțe, diferențierea nu mai este fundamentată pe performanță efectivă, ci pe un criteriu administrativ artificial determinat de plafonul legal. În special în cadrul unităților bugetare cu efective reduse de personal sau în instituțiile cu un nivel general ridicat de performanță, managerii pot fi puși în situația de a limita în mod artificial numărul calificativelor superioare, chiar dacă un număr mai mare de salariați întrunesc în mod obiectiv criteriile necesare pentru obținerea acestora. Această situație afectează credibilitatea și obiectivitatea procesului de evaluare și poate genera percepții de inechitate, favoritism sau arbitrar. Totodată, mecanismul propus ridică semne de întrebare din perspectiva principiului egalității de tratament și a principiului remunerării egale pentru muncă de	Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”, precum și în sensul modificării art. 16 alin. (2^1) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.” Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			valoare egală, întrucât salariați aflați în situații profesionale comparabile pot primi tratamente salariale diferite fără o justificare obiectivă și rezonabilă bazată exclusiv pe rezultatele individuale ale activității lor. Riscul este amplificat de faptul că proiectul nu instituie indicatori de performanță clari, măsurabili și uniform aplicabili tuturor autorităților și instituțiilor publice. În lipsa unor criterii obiective și cuantificabile, acordarea calificativelor poate depinde într-o măsură semnificativă de aprecierea subiectivă a evaluatorului, ceea ce poate conduce la aplicări neuniforme ale mecanismului. De asemenea, diferențierea procentuală dintre salariații care obțin calificativul „excelent” (12–15%) și cei care obțin calificativul „foarte bine” (6%) apare ca fiind excesiv de rigidă. În practică, diferențele dintre nivelurile de performanță ale acestor categorii pot fi minime, însă impactul salarial este unul semnificativ. În consecință, proiectul poate conduce la discrepanțe disproporționate de remunerare între salariați care au obținut rezultate profesionale apropiate. În acest context, considerăm oportună menținerea fondului destinat sporului pentru performanță la un nivel care să permită realizarea efectivă a funcției sale de stimulare și motivare a personalului, respectiv în intervalul de 8–10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară. Totodată, considerăm că sporul pentru performanță ar trebui stabilit într-un interval procentual flexibil, de exemplu între 8% și 15% din salariul de bază, în funcție de calificativul obținut și de nivelul performanței demonstrate, fără instituirea unor diferențe excesive și rigide între salariații care obțin calificativele superioare „excelent” și „foarte bine”. O asemenea abordare ar permite o evaluare și o recompensare mai echitabilă și proporțională a performanței profesionale. De asemenea, considerăm necesară excluderea integrală a **alin. (5) din Art. VII** al proiectului, care stabilește că, calificativul „excelent”, poate fi acordat pentru cel mult 15% din personalul unei unități bugetare, iar calificativul „foarte bine” pentru cel mult 30% din personal. În opinia noastră, instituirea unor asemenea cote maxime nu are legătură directă cu performanța profesională efectivă a salariaților și poate conduce la situații în care persoane cu rezultate profesionale comparabile sau chiar identice beneficiază de un tratament diferențiat exclusiv ca urmare a limitelor numerice impuse de lege. Or, evaluarea performanțelor profesionale trebuie	de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			să reflecte rezultatele individuale ale activității desfășurate și gradul de realizare a obiectivelor stabilite, nu necesitatea încadrării într-un procent prestabilit de beneficiari. Menținerea acestor plafoane poate determina limitarea artificială a calificativelor superioare, chiar și în situațiile în care un număr mai mare de salariați întrunesc în mod obiectiv criteriile necesare pentru acordarea acestora. Prin urmare, prevederile alin. (5) din Art. VII. al proiectului sunt susceptibile de a afecta principiul egalității de tratament în domeniul muncii, principiul nediscriminării și principiul remunerării egale pentru muncă de valoare egală, motiv pentru care insistăm pe excluderea acestora din proiect. Restrângerea condițiilor de acordare a sporului pentru performanță și plafonarea numărului beneficiarilor reduce flexibilitatea managerială a autorităților publice în procesul de motivare a personalului. Considerăm că, funcționarii publici care au obținut calificativul „bine”, de asemenea, trebuie să beneficieze de sporul de performanță, deoarece acesta reflectă un nivel corespunzător de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu și o performanță profesională superioară standardului minim acceptat. Limitarea acordării sporului exclusiv la calificativele „foarte bine” și „excelent” restrânge excesiv sfera beneficiarilor și diminuează caracterul stimulativ și gradual al mecanismului de evaluare a performanței.	
	Agenția Națională de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie	184.	Considerăm că modificările propuse la **art. 16, alin (2), (2^1) și (3)** din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar creează o discrepanță prea mare în stabilirea sporului individual pentru performanță fiecărui angajat. Deși susținem inițiativa de stabilire a minim 50% acordat pentru calificativul „excelent” pentru creșterea eficienței muncii, totuși în raport cu calificativul „foarte bine” cât și eliminarea totală a acordării sporului pentru calificativul „bine”, ar putea să descurajeze personalul în continuarea activității în serviciul public și crea premise pentru exod. Pornind de la prevederile art. 16 alin. (1) din legea menționată mai sus, care prevede expres că „Sporul pentru performanță are drept scop stimularea individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate”, în scopul îmbunătățiri prevederilor proiectului propus spre avizare considerăm oportune următoarele ajustări. **La Art. III.** - Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.441-447, art. 715) cu modificările ulterioare,	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor /

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			la art. 16, alineatul (2^1) după textul „calificativul „foarte bine” se va completa cu textul „sau calificativul „bine”,” lit. b) se propune următoarea modificare: „b) 6 - 10% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”; în continuare se completează cu lit. c) cu următorul cuprins: „c) 3 - 5% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „bine”.”; la alin. (3) se va completa după textul „foarte bine” cu textul „sau bine”. Totodată, reieșind din modificările propuse, este necesar de a modifica art. 16 alin. (2), care prevede „acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita de 4% din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară” se va ajusta astfel încât % din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară stabilit, să acopere necesarul pentru acordarea sporului pentru performanță pentru toate trei calificative propuse, calificativul „excelent”, calificativul „foarte bine” și calificativul „bine”.	angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Biroul Național de Statistică	185.	Se propune modificarea **pct. 16 alineatul (2^1), literele a) și b)**, prin completarea acestora cu sintagma „de până la”, după cum urmează: a) „de până la 10% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat”, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) „de până la 6% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat”, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”. Considerăm că propunerea BNS va permite acordarea sporului pentru performanță în funcție de rezultatele individuale obținute, fără limitarea	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 16 alin. (2^1) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			artificială a numărului de beneficiari ai calificativelor superioare, asigurând totodată încadrarea în mijloacele financiare alocate anual în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivelul unității bugetare. În concluzie, BNS consideră necesară reexaminarea prevederilor menționate în proiect, în vederea asigurării unui tratament echitabil al funcțiilor publice și al personalului instituției, consolidării capacităților instituționale ale autorității în calitatea sa de coordonator al Sistemului Statistic Național și principal producător de statistici oficiale, precum și a instituirii unui sistem de salarizare competitiv și echitabil, favorabil realizării sarcinilor complexe care-i revin Biroului. Un asemenea sistem trebuie să corespundă exigențelor ridicate aplicabile personalului autorității centrale în domeniul statisticii oficiale, coordonatoare a Sistemului Statistic Național, antrenat în elaborarea cadrului normativ aferent statisticii naționale, analiza datelor, elaborarea și diseminarea statisticilor oficiale, și să permită atragerea, motivarea și menținerea personalului calificat, în special în contextul activităților de complexitate și responsabilitate sporită aferente implementării angajamentelor asumate de Republica Moldova în procesul de integrare europeană.	trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.” Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării	186.	Centrul susține obiectivul declarat al reformei de a consolida transparența, coerența și ponderea salariului de bază în remunerația personalului bugetar. Totodată, în forma prezentată, proiectul produce în raport cu Centrul un efect cumulativ care nu poate fi evaluat exclusiv prin raportare la majorarea salariului de bază, și anume prin: 1. reducerea fondului pentru performanță de la 10% la 4%; 2. limitarea legală a calificativelor „excelent” și „foarte bine”; 3. reducerea plafonului sporului specific al Centrului de la 40% la 20%; 4. excluderea personalului calificat drept implicat în funcții de suport și a funcțiilor din grupul ocupațional IT; 5. reducerea majorării claselor de salarizare de la 10 la 6; 6. abrogarea sporului pentru sarcinile prioritare de aderare la Uniunea Europeană;	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			7. reducerea premiilor unice și a premiului anual; 8. precum și reducerea plafonului pentru cumularea atribuțiilor. Aceste măsuri trebuie analizate împreună, deoarece efectul lor conjugat poate diminua capacitatea Centrului de a recruta și menține specialiști cu expertiză rară într-un domeniu care ține de securitatea națională și de protecția proceselor democratice. **1. Statutul juridic al Centrului și imposibilitatea unei asimilări mecanice cu o structură administrativă sectorială** Potrivit art. 2 din Legea nr. 242/2023, Centrul este o autoritate administrativă care funcționează la nivel național ca o structură unică. Legea îi atribuie o misiune de consolidare și îmbunătățire a eforturilor interinstituționale în contracararea dezinformării, manipulării informațiilor și ingerințelor străine care afectează sau pot afecta interesele și obiectivele de securitate națională. Legea specială demonstrează că activitatea Centrului nu se reduce la comunicare publică. Centrul cooperează cu marile platforme tehnologice, dezvoltă mecanisme interinstituționale, reprezintă Republica Moldova în formate internaționale, oferă instruire, elaborează materiale metodologice, instrucțiuni, ghiduri, metodologii și proceduri, iar directorul asigură elaborarea propunerilor de politici publice și a proiectelor de acte normative necesare realizării misiunii. Prin Legea nr. 249/2025 privind securitatea națională, Centrul este inclus expres între autoritățile și instituțiile care fac parte integrantă din sistemul securității naționale și 1 contribuie la identificarea, prevenirea, gestionarea și contracararea amenințărilor informaționale și hibride. Directorul Centrului este membru al Consiliului Național de Securitate. Această poziționare nu transformă Centrul într-un serviciu de informații și nu justifică orice diferențiere salarială, dar impune ca evaluarea funcțiilor sale să pornească de la natura și responsabilitatea reală a mandatului, nu de la o analogie formală cu o direcție administrativă clasică. Centrul are un efectiv redus, iar produsul instituțional este rezultatul unei activități interdisciplinare. Analistul nu poate produce evaluări fără infrastructură tehnică și securitatea datelor; juristul nu exercită doar control formal de legalitate, ci proiectează cadrul național de răspuns, avizează acte cu impact asupra securității informaționale și transpune acquis-ul;	mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			specialistul de politici transformă rezultatele analitice în mecanisme și documente de politici; specialistul de instruire transformă lecțiile operaționale în capacitate instituțională și societală. Într-un asemenea model, funcțiile transversale pot fi funcții de bază prin conținutul lor, chiar dacă denumirea subdiviziunii este „juridică”, „IT”, „financiară” sau „resurse umane”. **2. Repere constituționale și jurisprudența Curții Constituționale în materia salarizării** Articolul 1 alin. (3) din Constituție consacră Republica Moldova ca stat de drept; art. 16 garantează egalitatea în fața legii și a autorităților publice; art. 23 alin. (2) impune accesibilitatea și previzibilitatea normelor; art. 43 garantează condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă; iar art. 54 consacră exigența proporționalității. Aceste prevederi nu consacră un drept la menținerea neschimbată a oricărui spor, însă obligă legiuitorul să utilizeze criterii obiective, coerente și previzibile atunci când reconfigurează salarizarea. În *Hotărârea nr. 24 din 10 septembrie 2013, Curtea Constituțională* a stabilit că, la compararea funcțiilor și a gradelor de salarizare, trebuie avute în vedere complexitatea competențelor, aportul intelectual necesar, gradul de angajare și responsabilitate în exercitarea prerogativelor de putere publică, precum și nivelul instituției în ierarhia organelor statului. Aceste criterii sunt direct relevante pentru Centrul care exercită un mandat unic, interdisciplinar și de securitate. În *Hotărârea nr. 17 din 10 octombrie 2023, Curtea* a reiterat că diferențierea salarială trebuie să reflecte specificul, importanța și complexitatea sarcinilor, precum și responsabilitățile reale. Curtea a subliniat că eficiența unei autorități depinde și de personalul specializat care asigură funcționarea ei efectivă, nu doar de conducere. Prin analogie funcțională, nu poate fi ignorată contribuția personalului juridic, metodologic, tehnic, financiar sau de resurse umane atunci când acesta este integrat în realizarea directă a mandatului Centrului. În *Hotărârea nr. 16 din 20 mai 2021, Curtea* a sancționat o omisiune legislativă în mecanismul de menținere a salariilor, reținând incidența art. 1 alin. (3), art. 16 și art. 43 din Constituție. Precedentul nu împiedică reforma, dar cere ca garanțiile tranzitorii să includă toate categoriile aflate în situații	Măsurile propuse pentru toate autoritățile publice centrale, inclusiv pentru Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării (STRATCOM), au fost elaborate în vederea realizării obiectivelor reformei sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar. Acestea urmăresc consolidarea salariului de bază ca element principal al remunerației, limitarea ponderii componentei variabile a salariului la maximum 30%, orientarea sporului pentru performanță către un număr restrâns de angajați care demonstrează performanțe profesionale excepționale, reducerea numărului valorilor de referință utilizate în sistemul de salarizare și asigurarea sustenabilității financiare și bugetare a reformei.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			comparabile: personal aflat în concediu, cu raporturile suspendate, detașat, care asigură interimatul sau revine la funcția de bază. Jurisprudența constituțională privind art. 23 alin. (2) cere ca legea să delimiteze suficient întinderea puterii discreționare, pentru a proteja persoana împotriva arbitrariului. Noțiunile „funcție de suport", „implicare nemijlocită" și „atribuții secundare", care produc pierderea unor drepturi salariale, trebuie definite prin criterii funcționale și printr-o procedură verificabilă. Simpla enumerare a unor domenii nu rezolvă situațiile în care fișa postului cuprinde atribuții mixte. 3**. Centrul ca măsură instituțională pozitivă de protecție a democrației și securității informaționale** *Hotărârea Curții Constituționale nr. 12 din 16 octombrie 2025* privind confirmarea rezultatelor alegerilor parlamentare reprezintă o speță națională direct relevantă. Curtea nu a trecut cu vederea distribuirea informațiilor false și a publicității politice online prin rețele de conturi neautentice, amplificate de inteligența artificială, precum și constatări le referitoare la ingerințe străine și atacuri hibride. În aceeași Hotărâre, Curtea a preluat standardul din cauza Bradshaw și alții c. Regatului Unit și a reținut că, atunci când există un risc real ca ingerința unui stat ostil să afecteze esența drepturilor electorale, statului îi poate reveni obligația pozitivă de a adopta măsuri pentru protejarea integrității proceselor electorale. Curtea Constituțională a constatat expres că Legea nr. 242/2023 a atribuit Centrului competența de a recomanda autorităților, instituțiilor media și companiilor tehnologice măsuri împotriva dezinformării, manipulării informațiilor și ingerințelor străine și a solicitat consolidarea competențelor autorităților în domeniul platformelor online, cu respectarea proporționalității libertății de exprimare. Prin urmare, Curtea Constituțională nu a diferențiat Centrul și nu a stabilit un regim salarial. Ea a recunoscut însă Centrul ca element al cadrului juridic și instituțional prin care statul își îndeplinește obligația de a nu rămâne pasiv în fața amenințărilor informaționale asupra procesului electoral. Slăbirea capacității instituției prin pierderea expertizei trebuie evaluată inclusiv prin această perspectivă. Recunoașterea externă este, de asemenea, relevantă. Serviciul European de Acțiune Externă a arătat că Misiunea de Parteneriat a Uniunii Europene	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			în Moldova a avut un rol important în lansarea Centrului, în proiectarea metodologiilor de detectare, analiză și răspuns la campanii de dezinformare și în facilitarea accesului personalului la bune practici europene. În 2026, EEAS a apreciat că instituirea Centrului, alături de Agenția pentru Securitate Cibernetică și Centrul Național de Management al Crizelor, a consolidat capacitatea țării de a răspunde amenințărilor complexe. Inițiativa legislativă prezidențială care a precedat adoptarea Legii nr. 242/2023 a prezentat Centrul drept instrument pentru consolidarea cooperării între instituții împotriva dezinformării, manipulării informațiilor și ingerințelor străine care pot prejudicia securitatea națională. Această geneză confirmă că instituția a fost creată ca răspuns la o vulnerabilitate strategică, nu ca o structură administrativă generală. **4. Practica europeană privind capacitățile MIIS și implicațiile funcționale pentru salarizare** În Uniunea Europeană, manipularea informațiilor și ingerințele străine (în continuare - MIIS) sunt abordate ca amenințări de securitate și politică externă care necesită capacități permanente de detectare, analiză, coordonare și răspuns. Practica statelor membre nu oferă un model salarial unic, dar confirmă caracterul specializat și interdisciplinar al funcțiilor. În Franța, VIGINUM este serviciul tehnic și operațional al statului pentru detectarea și caracterizarea ingerințelor digitale străine. În Suedia, Agenția pentru Apărare Psihologică conduce dezvoltarea capacității naționale de identificare și contracarare a influenței informaționale maligne. Concluzia utilă pentru proiect nu este că Centrul trebuie plasat formal „superior” ministerelor, ci că evaluarea salarială nu poate reduce activitatea sa la producerea de mesaje. Funcțiile juridice, de politici, date, IT operațional, cooperare și instruire fac parte din lanțul de producere a capacității de contracarare MIIS. Excluderea lor exclusiv după denumirea compartimentului ar contrazice principiul evaluării muncii după complexitate și responsabilitate. **Pe fondul proiectului Legii pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar), număr unic 633/MF/2026**	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Cu referire la art. III pct. 16 și art. VII alin. (5) – sporul pentru performanță Proiectul reduce fondul anual al sporului pentru performanță de la 10% la 4% și permite acordarea acestuia numai persoanelor cu calificativul „excelent” sau „foarte bine”. Art. VII alin. (5) stabilește că „excelent” poate fi acordat pentru cel mult 15%, iar „foarte bine” pentru cel mult 30% din personal. Prin urmare, cel puțin 55% din personal este exclus de la spor independent de rezultatele concrete, iar calificativul „bine” nu produce niciun drept la stimulare. Problema nu este doar salarială. Proiectul modifică simultan Legea nr. 158/2008 și folosește calificativele la conferirea gradelor și la promovare. Astfel, plafonarea calificativelor în scopul sporului poate influența cariera funcționarului public și îl poate obliga pe evaluator să aplice un clasament forțat chiar dacă rezultatele obiective ale mai multor angajați justifică același calificativ. Într-o autoritate cu efectiv mic, lipsa regulilor de promovare și a mecanismului de departajare amplifică riscul de arbitrar și conflict intern. Mai mult, mecanismul prezintă o tensiune aritmetică. Într-un exemplu simplificat în care salariile de bază sunt egale, acordarea sporului maxim de 15% pentru 15% din personal și a sporului de 6% pentru 30% din personal ar necesita 4,05% din fondul salariilor de bază, deși proiectul alocă numai 4%. În practică, diferențele dintre salariile de bază fac și mai imprevizibilă încadrarea în plafon. Norma trebuie să conțină o regulă de recalculare proporțională. Centrul împărtășește necesitatea ca sporul să fie efectiv legat de performanță și nu acordat automat. Totuși, meritocrația presupune evaluarea rezultatelor individuale, nu limitarea legală anticipată a numărului persoanelor care pot obține un calificativ. În acest sens, **se susține propunerea internă de a elimina cotele fixe și de a include calificativul „bine”, cu o formulă care se încadrează în plafonul bugetar**.	
	Autoritatea Națională pentru Soluționarea Contestațiilor	187.	ANSC propune revizuirea **art. 16** din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, prin: (2^1) Sporul pentru performanță se acordă salariaților care au obținut calificativul „excelent”, „foarte bine” **sau „bine”** la ultima evaluare	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 16 alin. (2^1) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 12 - 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 6% - **11%** din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”; **c) 3% - 5% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „bine”**. (3) Sporul pentru performanță, calculat conform prevederilor alin. (2[1]), se achită ca parte a salariului lunar în lunile trimestrului/semestrului următor celui pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excelent” sau, după caz, calificativele „foarte bine” **și „bine”**. În redacția propusă, art. 16 al proiectului de lege nu conține nici o prevedere cu privire la personalul evaluat cu calificativul „bine”. Lipsa acestei prevederi creează o echivalare nejustificată între un angajat care și-a îndeplinit corespunzător atribuțiile de serviciu și a obținut un rezultat pozitiv al evaluării performanțelor și un angajat cu sancțiuni disciplinare (alin. (4)). În ambele situații, sporul pentru performanță nu se acordă, temeiurile în ambele cazuri fiind total diferite, fapt ce poate genera un factor de demotivare în rândul personalului și creșterea fluctuației personalului. Completarea propusă elimină inechitatea prin asigurarea unei diferențieri clare între performanța pozitivă și o activitate marcată prin sancțiuni disciplinare. Introducerea unor intervale procentuale (3% - 5% pentru „bine”, 6% - 11% pentru „foarte bine” și menținerea 12% - 15% pentru „excelent”) asigură o corelare matematică și juridică echitabilă între efortul depus și recompensarea financiară. Stabilirea sporului sub formă de marjă procentuală (ex. 6% - 10% în loc de o cifră fixă de 6%) oferă posibilitatea pentru diferențierea stimulării financiare în funcție de complexitatea sarcinilor realizate și de aportul concret al fiecărui angajat. În contextul celor expuse, considerăm necesar ajustarea limitei procentajului mijloacelor necesare pentru acordarea sporului pentru performanță alocate anual din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară, pentru a acoperi necesarul pentru	„(2[1]) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.” Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			acordarea sporului pentru performanță pentru toate trei calificative propuse, calificativul „excelent”, calificativul „foarte bine” și calificativul „bine”. (alin. (2)). Modificările sunt necesare pentru asigurarea unui sistem de evaluare și remunerare echitabil, motivant și predictibil, care să contribuie la menținerea și atragerea personalului calificat, consolidarea independenței funcționale și diminuarea riscurilor de integritate specifice activității desfășurate de ANSC.	obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Agenția Proprietății Publice	188.	Cu referire la modificările propuse la **art. 16** din Legea nr. 270/2018 și la **art. VII alin. (5) din proiect**, Agenția nu susține limitarea acordării sporului pentru performanță exclusiv salariaților care au obținut calificativele „excelent” și „foarte bine”, precum și instituirea unor plafoane maxime privind numărul salariaților care pot obține aceste calificative la nivelul unei unități bugetare. Considerăm că modificările propuse sunt contrare scopului și principiilor care stau la baza procesului de evaluare a performanțelor profesionale. Evaluarea performanțelor are drept scop estimarea obiectivă, echitabilă și imparțială a rezultatelor individuale obținute de fiecare salariat, prin	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			raportare la atribuțiile funcției exercitate, obiectivele individuale și prioritățile instituționale. Totodată, rezultatele evaluării constituie un instrument managerial destinat identificării factorilor care au influențat realizarea sau nerealizarea obiectivelor instituționale, eficiența distribuirii resurselor și necesitatea adoptării unor măsuri de îmbunătățire a activității. Instituirea unor plafoane prestabilite, potrivit cărora calificativul „excelent” poate fi acordat pentru cel mult 15% din personal, iar calificativul „foarte bine” pentru cel mult 30%, transformă procesul de evaluare dintr-un mecanism bazat pe aprecierea performanței individuale într-un sistem de repartizare procentuală a calificativelor. În aceste condiții, evaluarea nu va mai reflecta exclusiv rezultatele profesionale ale fiecărui salariat, ci va depinde de numărul calificativelor deja acordate în cadrul autorității, ceea ce afectează obiectivitatea și imparțialitatea procesului de evaluare. Totodată, performanța profesională reprezintă rezultatul activității fiecărui salariat și trebuie apreciată în mod individual. Nu poate fi exclusă situația în care, într-o anumită perioadă de evaluare, un număr mai mare de angajați să îndeplinească integral sau chiar să depășească obiectivele stabilite și, în mod obiectiv, să întrunească condițiile pentru acordarea calificativelor „excelent” sau „foarte bine”. În asemenea cazuri, aplicarea unor limite procentuale ar obliga evaluatorul să acorde calificative inferioare unor salariați care au obținut rezultate comparabile, exclusiv ca urmare a epuizării plafonului stabilit de lege. O asemenea abordare este incompatibilă cu principiile meritocrației, echității și evaluării obiective a performanțelor profesionale. De asemenea, atingerea sau neatingerea obiectivelor instituționale nu depinde întotdeauna exclusiv de activitatea salariaților. Există numeroase situații în care realizarea obiectivelor este influențată de factori externi sau obiectivi, independenți de voința și conduita personalului, cum ar fi modificările legislative, constrângerile bugetare, lipsa resurselor umane, reorganizările instituționale sau alte circumstanțe care nu pot fi imputate angajaților. Prin urmare, instituirea unor limite procentuale pornește de la prezumția că nu este posibil ca majoritatea personalului să obțină performanțe foarte bune sau excelente, ceea ce contravine însăși finalității procesului de evaluare.	de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În același timp, limitarea dreptului la sporul pentru performanță doar pentru salariații evaluați cu calificativele „excelent” și „foarte bine” elimină orice mecanism de stimulare pentru personalul care obține calificativul „bine”, deși acesta își îndeplinește în mod corespunzător atribuțiile de serviciu și contribuie la realizarea obiectivelor autorității. În aceste condiții, sistemul propus reduce caracterul motivațional al sporului pentru performanță și poate genera demotivarea personalului, afectând eficiența activității instituției și interesul angajaților pentru îmbunătățirea continuă a rezultatelor profesionale. În opinia Agenției, sporul pentru performanță trebuie să rămână un instrument de stimulare a performanței profesionale bazat exclusiv pe rezultatele individuale ale salariatului, fără limitări procentuale prestabilite privind acordarea calificativelor și fără excluderea personalului evaluat cu calificativul „bine”, în condițiile stabilirii unor cuantumuri diferențiate corespunzător nivelului de performanță obținut. O asemenea abordare ar asigura respectarea principiilor obiectivității, echității, meritocrației și motivării personalului din sectorul bugetar. Concomitent menționă că, scopul sporului pentru performanță este de a încuraja angajații să își îmbunătățească permanent rezultatele profesionale și să contribuie activ la realizarea obiectivelor instituționale. Acest obiectiv poate fi atins numai dacă fiecare salariat are convingerea că performanța sa va fi apreciată în mod obiectiv și răsplătită proporțional cu rezultatele obținute. În condițiile propuse prin proiect, salariatul poate realiza integral sau chiar depăși obiectivele individuale stabilite, însă, din cauza limitelor procentuale aplicabile la nivelul întregii autorități, să nu beneficieze de calificativul și de sporul corespunzător performanței sale. În asemenea situații, legătura directă dintre rezultatele muncii și recompensa salarială este afectată, iar sporul pentru performanță își pierde funcția de instrument de motivare, transformându-se într-un beneficiu limitat de constrângeri administrative și nu de meritul profesional. Totodată, excluderea salariaților evaluați cu calificativul „bine” de la posibilitatea acordării oricărei forme de spor pentru performanță transmite mesajul că îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu nu este suficientă pentru a beneficia de o recompensă salarială. O asemenea	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			abordare poate diminua interesul personalului pentru perfecționarea continuă și pentru asumarea unor responsabilități suplimentare, întrucât diferența dintre un nivel bun al performanței și unul foarte bun nu mai depinde exclusiv de efortul și rezultatele individuale, ci și de existența unor limite procentuale prestabilite. Mai mult, sistemul propus este susceptibil să genereze un climat concurențial artificial între angajați, în care performanța profesională nu mai este evaluată exclusiv în raport cu standardele funcției și obiectivele individuale, ci și în raport cu numărul calificativelor care mai pot fi acordate în cadrul autorității. Această abordare poate afecta colaborarea între colegi, schimbul de experiență și spiritul de echipă, elemente indispensabile pentru funcționarea eficientă a unei autorități publice. În egală măsură, diminuarea caracterului motivațional al sporului pentru performanță poate avea efecte negative asupra capacității autorităților publice de a atrage și menține personal calificat. În contextul în care sectorul public se confruntă deja cu dificultăți privind recrutarea și retenția specialiștilor, reducerea instrumentelor de motivare financiară poate accentua fluctuația de personal și poate afecta continuitatea și calitatea activității administrative. Prin urmare, mecanismul propus riscă să transforme evaluarea performanțelor dintr-un instrument de stimulare a excelenței profesionale într-un mecanism formal de repartizare a unui număr limitat de beneficii salariale, diminuând eficiența sistemului de evaluare și afectând atât motivația individuală a salariaților, cât și performanța instituțională a autorităților publice. În concluzie, Agenția consideră că modificările propuse la **art. 16** din Legea nr. 270/2018 și la **art. VII alin. (5) din proiect** nu asigură un mecanism obiectiv și echitabil de evaluare și remunerare a performanței profesionale, diminuează caracterul motivațional al sporului pentru performanță și sunt de natură să afecteze eficiența procesului de evaluare, motivarea personalului și capacitatea autorităților publice de a menține un corp de funcționari publici performant și competitiv. Prin urmare, Agenția solicită menținerea în vigoare a reglementărilor actuale privind acordarea sporului pentru performanță și evaluarea performanțelor profesionale, cu păstrarea mecanismului existent, care	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			permite aprecierea obiectivă și individuală a rezultatelor profesionale, fără limitări procentuale prestabilite privind acordarea calificativelor și fără restrângerea nejustificată a sferei beneficiarilor sporului pentru performanță.	
	Agenția Națională Antidoping	189.	II. **La art. III pct. 16** - Proiectul limitează acordarea sporului pentru performanță exclusiv salariaților care au obținut calificativul „excelent" sau „foarte bine", iar prin **art. VII alin. (5)** stabilește că, la nivel de unitate bugetară, calificativul „excelent" poate fi acordat pentru cel mult 15% din personal, iar „foarte bine" pentru cel mult 30%. Considerăm că aceste limitări cumulative creează un efect discriminatoriu în instituțiile cu efectiv redus de personal.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 16 alin. (2^1) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.”
	Agenția Națională a Arhivelor	190.	**Articolul 16** introduce acordarea sporului doar persoanelor evaluate cu calificativul „foarte bine” sau „excelent”, în limite procentuale fixe. Totodată, art. VII, alin. 5 al proiectului limitează numărul total al angajaților la 45% (15% - calificativul „excelent”, 30% - calificativul „foarte bine”) care vor obține aceste sporuri. Se propune analizarea oportunității de eliminare a oricărei plafonări care poate conduce în practică la imposibilitatea acordării sporului tuturor persoanelor evaluate cu calificativul maxim. **Notă de fundamentare/Argumentare**	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 16 alin. (2^1) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Menținerea unei limite financiare poate conduce la situația în care: mai mulți salariați obțin calificativul „excelent”; instituția nu dispune de fonduri suficiente pentru acordarea sporului tuturor. În asemenea condiții, evaluarea performanței își pierde caracterul motivațional și poate genera discriminări între salariați care au obținut rezultate identice. Sistemul de salarizare trebuie să stimuleze performanța, iar nu să descurajeze implicarea profesională prin limitări bugetare care nu țin de rezultatele individuale.	performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.”
	Comitetul executiv al Găgăuziei	191.	Особого внимания заслуживает предлагаемый **механизм предоставления ежемесячной надбавки за достижения**. Во-первых, законопроектом предусматривается существенное сокращение фонда ежемесячной надбавки за достижения — с 10 % до 4 % фонда оплаты труда, что значительно ограничивает возможности материального поощрения работников за высокие результаты труда, профессиональные достижения и вклад в деятельность учреждения. Во-вторых, право на получение указанной надбавки предлагается предоставить лишь 45% персонала бюджетных единиц. При этом, в число потенциальных получателей включаются все категории персонала, в том числе руководящий, исполнительный, вспомогательный и технический персонал. Такой единый подход предполагает оценку всех работников, выполняющих различные по характеру функции, и имеющих разный объем полномочий, уровень ответственности и различные критерии оценки эффективности труда. В результате существенно возрастает риск субъективности при распределении стимулирующих выплат, снижается прозрачность процедуры оценки результатов труда и может формироваться ощущение несправедливости в трудовом коллективе, что негативно скажется на мотивации работников бюджетной сферы. Дополнительные вопросы вызывает предлагаемый **механизм оценки профессиональных достижений**, предусматривающий	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			установление квот на количество работников, которым могут быть присвоены оценки «отлично» и «очень хорошо». При таком подходе возможность получения стимулирующей выплаты будет зависеть не только от личных результатов труда конкретного работника, но и от заранее установленного количественного ограничения. Следовательно, даже при одинаково высоких показателях эффективности часть работников объективно будет лишена возможности получить соответствующую оценку и стимулирующую выплату исключительно по причине исчерпания установленной квоты. Подобный механизм не в полной мере соответствует принципам справедливости, объективности и равного отношения к работникам, закрепленным статьями 5 и 8 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003, а также обязанности работодателя применять одинаковые критерии оценки качества труда персонала, предусмотренной пунктом f²) части (1) статьи 10 Трудового кодекса.	Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. Acordarea unor sporuri diferențiate, dar de valoare redusă, pentru toate calificativele de evaluare („bine”, „foarte bine” și „excelent”) ar diminua caracterul stimulativ al sporului pentru performanță și ar reduce diferențierea dintre nivelurile de performanță. Sporul pentru performanță trebuie să recompenseze exclusiv rezultatele profesionale deosebite, iar nu îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, care reprezintă obligația firească a fiecărui angajat.
	Consiliul Concurenței	192.	Referitor la **alin. (4) art. 16**, norma propusă menține o inechitate vădită, contrară principiilor dreptului administrativ. Anularea actului administrativ de sancționare dispusă în temeiul art. 228 alin. (1) din Codul administrativ produce efecte retroactive, actul fiind considerat lipsit de valabilitate din momentul emiterii. Deoarece prezumția de legalitate a sancțiunii a fost răsturnată cu efect *ex tunc*, salariatul este îndreptățit legal să beneficieze de acordarea și achitarea retroactivă a sporului pentru perioada în care a fost privat pe nedrept de acest drept salarial.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 16 alin. (4) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(4) Sporul pentru performanță nu se acordă salariaților care au fost sancționați disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a salariatului, sporul pentru performanță se acordă, în condițiile legii, și pentru perioada în care sancțiunea a fost, inițial, valabilă.”.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
17. La **articolul 17**: la **alineatul (1)**, după textul „sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal” se introduce textul „din care face parte”;	**CALM**	193.	Referitor la acordarea sporurilor cu caracter specific, prevăzute la **art. 17 din Legea nr. 270/2018**, apar mai multe întrebări. Pe de o parte acest proiect de lege vine cu mai multe limitări care afectează negativ majoritatea angajaților din sectorul bugetar (sporul pentru performanță, premiile unice și anuale, sporul pentru cumulul de funcții etc.), pe de altă parte se menține practica vicioasă de acordare a sporurilor cu caracter specific pentru unele categorii de angajații, față de care se aplică concomitent valori de referință derogatorii (mai mari) la calcularea salariului. Nu ne referim la toate categoriile de angajații care beneficiază de sporuri cu caracter specific și cărora li se aplică suplimentar valori de referință derogatorii (mai mari) la calcularea salariului. Valorile de referință derogatorii (mai mari) la calcularea salariului și sporurile cu caracter specific sunt justificate de activitatea în condiții de muncă specifice, extenuante, cu riscuri sau dificultăți deosebite. Nu este clar ce condiții de muncă specifice, extenuante, cu riscuri sau dificultăți deosebite există, de exemplu în cazul personalului/funcționarilor publici din Secretariatul Parlamentului și Secretariatul Curții Constituționale comparativ cu angajații/funcționarii publici din alte autorități publice, ca să beneficieze de sporuri cu caracter specific? Personalul/funcționarii publici din aceste entități deja sunt poziționați mai sus în ierarhia funcțiilor, respectiv au clase de salarizare și coeficienți de salarizare corespunzători, cu aplicarea unor valori de referință derogatorii (mai mari) la calcularea salariului. Dar ca să nu fie puțin, suplimentar la utilizarea unor valori de referință derogatorii (mai mari) la calcularea salariului și a sporurilor cu caracter specific, spre exemplu clasele de salarizare pentru funcționarii publici din Secretariatul Parlamentului, ale căror atribuții de bază constau în elaborarea politicilor, coordonarea elaborării politicilor și/sau avizarea proiectelor de acte normative, se majorează cu 6 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în Tabelul 2 din Anexa nr. 3 a legii pentru aceste funcții, atribuții prevăzute în fișa postului pentru care sunt favorizați prin intermediul a 3 instrumente concomitent. Astfel de exemple de reglementare defectuoasă sunt multe, ca să ne convingem că sistemul de salarizare va continua să ofere privilegii	**Nu se acceptă.** Sporul cu caracter specific se acordă pentru un număr limitat de angajați din cadrul unui anumit grup ocupațional, care dețin posturi care implică un risc sporit în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Lista concretă a activităților care cad sub incidența art.17 va fi revizuită în cadrul normativ secundar (HG nr.1231/2018). În acest context, proiectul prevede limitarea sporurilor cu caracter specific la 30%, față de 120% cum este la moment.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			nejustificate pentru unele categorii de angajați și să limiteze/discrimineze majoritatea bugetarilor.	
17. La **articolul 17**: [...] se completează cu **alineatul (1[1])** cu următorul cuprins: „**(1[1])** Sporurile cu caracter specific se acordă numai personalului care este implicat în mod nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază ale unităților bugetare unde este angajat.	**Ministerul Justiției**	194.	La **pct. 17**: La **alin. (1[1])** sintagma „*care este implicat în mod nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază”* este lipsită de precizie și poate genera interpretare discreționară în aplicare. Din punct de vedere al tehnicii legislative, o normă juridică trebuie să fie formulată clar, previzibil și să permită identificarea fără echivoc a sferei subiecților de drept cărora li se aplică. În forma actuală, nu este determinat în mod obiectiv criteriul de delimitare dintre personalul care este „implicat nemijlocit” și cel care contribuie la realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare. Adițional, nu este clar cine va determina care sunt funcțiile „de bază”, deoarece multe Regulamente de activitate care enumeră funcțiile de bază au o prevedere cum ar fi „*exercitarea altor funcții specifice*”.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin.(1[1]) al art. 17 din Legea nr. 270/2018.
	MAI	195.	**La pct. 17 modificările ce vizează regimul sporului cu caracter specific** acordat personalului din domeniul ordinii publice și securității statului. Potrivit proiectului, sporul respectiv urmează să fie acordat exclusiv personalului implicat nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază ale instituției, fiind exclus expres personalul implicat în realizarea funcțiilor de suport. Această abordare ridică multiple probleme atât din perspectivă juridică, cât și din perspectivă organizațională și funcțională. În primul rând, proiectul nu definește noțiunile de *„funcții de bază”* și *„funcții de suport”*, fapt care creează premise pentru interpretări diferite la nivelul autorităților publice și poate genera practici neuniforme în aplicarea legislației. Lipsa unor criterii clare de delimitare poate conduce la conflicte de muncă, litigii salariale și interpretări arbitrare ale normelor legale. În al doilea rând, excluderea personalului de suport de la acordarea sporului specific nu reflectă realitatea funcțională a instituțiilor din sistemul afacerilor interne. Activitatea subdiviziunilor operative și a structurilor cu atribuții speciale este imposibil de realizat fără suportul permanent al subdiviziunilor financiare, juridice, logistice, de resurse umane, management instituțional, planificare strategică, protecție internă, administrare și evidență. Personalul din aceste subdiviziuni contribuie direct la realizarea obiectivelor instituționale, asigură continuitatea proceselor operaționale și	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin.(1[1]) al art. 17 din Legea nr. 270/2018, precum și în sensul modificării alin .(2[1]) al art. 17 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2[1]) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.” Sporul cu caracter specific se acordă pentru un număr limitat de angajați din cadrul unei autorități publice sau unui anumit grup ocupațional, care dețin posturi care implică un risc sporit în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Lista concretă a activităților care cad sub incidența art. 17 din Legea nr. 270/2018 va fi revizuită în cadrul normativ secundar (HG nr.1231/2018).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			creează condițiile necesare pentru executarea atribuțiilor funcționale ale personalului operativ. Din acest motiv, aprecierea că respectivele funcții nu participă la realizarea misiunilor instituționale nu poate fi susținută nici din punct de vedere practic, nici din punct de vedere juridic. Mai mult decât atât, numeroși angajați ai subdiviziunilor de suport activează în sedii cu regim special, gestionează informații clasificate, dețin certificate de acces la secretul de stat și sunt supuși acelorași restricții, incompatibilități și exigențe de integritate ca și personalul operativ. În asemenea condiții, excluderea lor de la beneficiul sporului specific generează o diferență de tratament care nu este justificată prin natura activității desfășurate. Eliminarea sporului cu caracter specific pentru angajații subdiviziunilor de suport va conduce la diminuări semnificative ale veniturilor salariale, situație care contravine obiectivului declarat al reformei salariale privind creșterea atractivității serviciului public și asigurarea unui sistem de remunerare echitabil și motivant. Menținerea unui nivel adecvat de salarizare pentru această categorie de personal reprezintă o condiție necesară pentru asigurarea stabilității resurselor umane și continuității proceselor administrative și operaționale. În altă ordine de idei, această soluție legislativă nu poate fi analizată izolat, ci trebuie examinată în contextul mai larg al politicilor guvernamentale recente, inclusiv al Hotărârii Guvernului nr. 284/2025 privind reglementarea modului de organizare și funcționare a autorităților administrației publice centrale de specialitate. Analiza cumulativă a celor două intenții ale statului relevă existența unei tendințe de marginalizare instituțională și salarială a subdiviziunilor de suport, tendință care riscă să genereze discriminări indirecte și să afecteze grav funcționarea administrației publice. Astfel, prin Hotărârea Guvernului nr. 284/2025, Guvernul a reglementat o limitare expresă privind ponderea subdiviziunilor de suport în structura ministerelor, iar potrivit pct. 2 din anexa la Structura-tip a Regulamentului privind organizarea și funcționarea ministerului, personalul subdiviziunilor juridică, resurse umane, financiar-administrativă, tehnologia informației și comunicațiilor și managementul documentelor nu va depăși 30% din efectivul-limită aprobat.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Prin urmare, această normă produce mai multe efecte. În primul rând, aceasta stabilește un plafon exclusiv pentru subdiviziunile de suport, fără a institui limitări similare pentru subdiviziunile de politici publice sau pentru alte categorii funcționale. În al doilea rând, transmite implicit ideea că aceste funcții reprezintă un cost administrativ care trebuie limitat și nu o componentă esențială a activității instituției. În al treilea rând, creează o presiune permanentă asupra autorităților de a reduce sau de a nu dezvolta aceste subdiviziuni, indiferent de volumul real de activitate. Respectiv, încă din anul 2025, subdiviziunile de suport au fost tratate diferit față de celelalte componente ale ministerelor. Dacă Hotărârea Guvernului nr. 284/2025 a limitat dezvoltarea structurală a subdiviziunilor de suport, proiectul actual riscă să limiteze și dezvoltarea salarială a acestora. Nota de fundamentare justifică sporurile cu caracter specific prin: deficit de personal; dificultăți de recrutare; necesitatea retenției; concurența cu sectorul privat; funcții greu de ocupat etc. Cu toate acestea, proiectul pare să asocieze aceste criterii aproape exclusiv cu anumite domenii considerate prioritare. Problema fundamentală constă în faptul că nu există nicio dovadă argumentată că funcțiile juridice, financiare, de resurse umane sau de management al documentelor nu se confruntă cu aceleași dificultăți. În ultimii ani, anume subdiviziunile de suport au devenit unele dintre cele mai greu de ocupat funcții din sectorul public. Pentru juriști, instituțiile publice concurează direct cu cabinetele de avocatură, companiile private și chiar organizațiile internaționale. Pentru angajații din subdiviziunea resurse umane, sectorul privat oferă frecvent salarii semnificativ mai mari. Pentru grupul de contabili și angajați ai sectorului financiar, deficitul de personal calificat este recunoscut la nivel național, iar pentru angajații din domeniul IT, concurența cu piața privată este chiar mai mare decât în multe funcții operaționale. Concomitent, reieșind din numărul funcțiilor vacante, moratoriul la angajare, Ministerul Afacerilor Interne a investit constat în pregătirea fizică și de intervenție a angajaților din subdiviziunilor de suport pentru a fi atrași	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			în activitatea operațională, în caz de necesitate sau crize majore, când forțele disponibile nu sunt suficiente. Divizarea strictă a subdiviziunilor de suport de cele operaționale ar putea duce la lipsa de personal de intervenție în situații critice. În aceste condiții, excluderea subdiviziunilor de suport de la sporurile specifice nu are o justificare obiectivă. Această măsură reprezintă o formă legitimă de compensare a riscurilor profesionale excepționale, o recunoaștere a sacrificiului asumat de personalul Ministerului Afacerilor Interne și o investiție necesară în menținerea capacității statului de a proteja viața și securitatea cetățenilor Republicii Moldova. În scopul eliminării riscurilor de ne funcționalitate a mecanismelor de intervenție a statului în situațiile de criză și pentru asigurarea echității salariale în interiorul autorității, se propune la **art. 17**, să fie exclus **alineatul (1^1) și (2^1)**.	
	Ministerul Apărării	196.	La **punctul 17** (modificarea **art. 17** din Lege) , Ministerul Apărării nu susține introducerea alineatelor **(1^1) și (2^1)**, **sau să fie completate cu** următoarea prevedere: **(2^2)** Prevederile alin. (1^1) și (2^1) nu se aplică personalului militar, funcționarilor publici cu statut special, precum și personalului civil din cadrul autorităților din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice, ale cărui atribuții sunt nemijlocit legate de asigurarea capacității de luptă, a capacității operaționale și a funcționării permanente a instituțiilor respective.” **Argumentare:** Specificul activității autorităților din domeniul apărării naționale presupune existența unui sistem integrat de funcții, în cadrul căruia activitățile juridice, financiare, de resurse umane, logistice, medicale, informaționale și administrative contribuie direct la realizarea misiunilor instituției, la menținerea capacității de luptă și la asigurarea funcționării permanente a structurilor militare. Personalul încadrat în asemenea structuri nu poate fi tratat similar personalului de suport din instituțiile civile, întrucât activitatea acestuia se desfășoară în condițiile unui regim special de serviciu, cu participare la activități specifice domeniului militar, inclusiv serviciu de zi, alarme, pregătire, aplicații, mobilizare, intervenții și alte activități necesare	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin.(1^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018, precum și în sensul modificării alin. (2^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.” Sporul cu caracter specific se acordă pentru un număr limitat de angajați din cadrul unei autorități publice sau unui anumit grup ocupațional, care dețin posturi care implică un risc sporit în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Lista concretă a activităților care cad sub incidența art. 17 din Legea nr. 270/2018 va fi revizuită în

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			funcționării continue a sistemului de apărare. Totodată, acest personal este supus unor restricții, interdicții și obligații specifice statutului militar sau statutului special. Excluderea automată a personalului respectiv de la beneficierea de sporul cu caracter specific, doar pentru motivul încadrării formale în funcții de suport, poate genera un tratament diferențiat nejustificat în interiorul aceleiași autorități și dificultăți de aplicare, în lipsa unor criterii clare de delimitare între funcțiile de bază și funcțiile de suport în cadrul structurilor militare. Prin urmare, se impune instituirea unei derogări exprese pentru domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice.	cadrul normativ secundar (HG nr.1231/2018).
	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	197.	La **Art. III, pct.17**. Principiul unui sistem unitar de salarizare presupune aplicarea unor criterii uniforme pentru funcții comparabile. Din această perspectivă, în contextul modificărilor propuse la art. 17 din Legea nr. 270/2018, considerăm că sporurile cu caracter specific trebuie să constituie excepții justificate prin existența unor condiții obiective, măsurabile și verificabile privind exercitarea atribuțiilor de serviciu și nu prin apartenența la un anumit domeniu instituțional sau la o anumită categorie ocupațională. Într-un sistem unitar de salarizare, diferențierea remunerării trebuie fundamentată pe complexitatea funcției, nivelul responsabilității și condițiile speciale de exercitare a atribuțiilor. În acest context, considerăm că funcționarii publici din cadrul Inspectoratului de Stat pentru Supravegherea Produselor Nealimentare și Protecția Consumatorilor (ISSPNPC) exercită atribuții de control de stat, constatare și sancționare a contravențiilor, aplică măsuri restrictive asupra operatorilor economici, efectuează controale planificate și inopinate, reprezintă autoritatea în instanțele de judecată și contribuie nemijlocit la asigurarea respectării legislației în domeniile de competență, nejustificat au fost excluși din categoria funcționarilor care pot beneficia de spor cu caracter specific. Din perspectiva naturii și complexității atribuțiilor, activitatea acestora este comparabilă cu cea desfășurată de alte autorități publice de control care beneficiază deja de sporul cu caracter specific, iar excluderea ISSPNPC din categoria beneficiarilor unui asemenea spor ar crea o diferență de tratament lipsită de o justificare obiectivă și rezonabilă și ar contraveni atât principiilor prevăzute de art. 3 din Legea nr. 270/2018, cât și principiului	**Nu se acceptă.** Personalul, inclusiv cel cu atribuții de control de stat din autoritățile publice stabilite în Legea nr. 131/2012 li se va stabili valoarea de referință 4700 pentru a asigura o abordare uniformă în privința personalului din aceste instituții. Totodată, funcțiile de inspector au fost repoziționate în ierarhie pentru a reflecta complexitatea și riscurile asumate acestei categorii de personal.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			egalității consacrat de art. 16 din Constituția Republicii Moldova. Totodată, activitatea ISSPNPC nu poate fi analizată exclusiv prin prisma atribuțiilor clasice de control administrativ, deoarece aceasta reprezintă una dintre autoritățile sistemului administrației publice centrale cu competențe complexe, exercitând atribuții în domeniul supravegherii pieței produselor nealimentare, protecției consumatorilor, metrologiei legale, controlului produselor preambalate, controlului calității produselor petroliere, supravegherii conformității serviciilor, precum și în alte domenii stabilite de legislația specială. În exercitarea acestor atribuții, inspectorii desfășoară activități în teren, în medii cu risc sporit, inclusiv în depozite petroliere, stații de alimentare cu carburanți, instalații tehnologice și camere frigorifice, fiind expuși factorilor inflamabili, toxici, explozivi și altor condiții care presupun un grad ridicat de risc profesional și responsabilitate juridică, iar complexitatea activităților desfășurate justifică pe deplin existența unui mecanism de compensare salarială prin acordarea sporului cu caracter specific. În același timp, rolul ISSPNPC depășește atribuțiile de control exercitate asupra operatorilor economici. Or, în temeiul Legii nr. 162/2023 privind supravegherea pieței și conformitatea produselor, ISSPNPC este desemnat Birou Unic de Legătură (Single Liaison Office) al Republicii Moldova, având responsabilitatea coordonării activităților celor 13 autorități de supraveghere a pieței, asigurând schimbul de informații dintre autoritățile naționale și instituțiile Uniunii Europene, coordonând mecanismele de cooperare administrativă și reprezentând statul în raporturile instituționale privind supravegherea pieței. Această funcție este una unică la nivel național și presupune un nivel de responsabilitate care depășește competențele exercitate de autoritățile sectoriale de control. Menționăm că ISSPNPC se confruntă deja cu un deficit accentuat de personal calificat și cu o fluctuație ridicată a funcționarilor publici, determinată în principal de nivelul necompetitiv al salarizării în raport cu volumul, complexitatea și responsabilitatea activităților desfășurate. Eliminarea sau neacordarea sporului cu caracter specific va accentua aceste dificultăți, va reduce atractivitatea funcției publice și va conduce la migrarea specialiștilor către alte autorități care beneficiază de un regim salarial mai avantajos. În egală măsură, diminuarea capacității instituționale	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			poate afecta securitatea economică a statului prin reducerea eficienței controlului asupra produselor petroliere, mijloacelor de măsurare, produselor nealimentare și altor categorii de produse care prezintă riscuri pentru sănătatea, securitatea și interesele economice ale consumatorilor. În aceste condiții, sporul cu caracter specific nu poate fi calificat drept un beneficiu salarial discreționar, ci reprezintă o garanție legală destinată asigurării echității salariale, menținerii independenței funcționale a inspectorilor, reducerii vulnerabilităților la riscurile de corupție și consolidării capacității instituționale a autorității. Având în vedere atribuțiile exclusive exercitate de Inspectorat, rolul său strategic în sistemul național de supraveghere a pieței și protecție a consumatorilor, responsabilitățile privind coordonarea celor 13 autorități de supraveghere a pieței, exercitarea funcției de Birou Unic de Legătură, de Punct Național de Contact, implementarea mecanismului de Soluționare Alternativă a Litigiilor și gestionarea cooperării transfrontaliere în domeniul protecției consumatorilor, se consideră judicioasă menținerea sporului cu caracter specific pentru ISSPNPC, fiind o necesitate obiectivă și justificată atât din punct de vedere juridic, cât și instituțional.	
	Ministerul Educației și Cercetării	198.	La art. III pct. 17, care completează **articolul 17 cu alineatul (1^1)**, autorul urmează să facă claritate referitor la ce se referă sintagma ”nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază ale unităților bugetare unde este angajat” pentru a nu afecta cumulurile cadrelor didactice între instituțiile de învățământ. **Argumentare:** Deficitul de cadre didactice, în special în mediul rural și în disciplinele deficitare, determină numeroși profesori să activeze prin cumul în mai multe instituții pentru asigurarea continuității procesului educațional. Redacția actuală descurajează această practică, va agrava deficitul de personal și va afecta desfășurarea procesului de învățământ. Totodată, cadrele didactice care prestează activitate prin cumul realizează efectiv atribuțiile specifice funcției și în instituția în care activează suplimentar, inclusiv dirigenția, evaluarea lucrărilor, activitatea cu elevii și cerințele educaționale speciale, fără ca această muncă să fie remunerată corespunzător prin acordarea sporurilor specifice. În plus, restricția actuală creează un tratament inegal între cadrele didactice care activează într-o singură instituție și cele care, din necesitatea sistemului, cumulează funcții	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (1^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			în mai multe unități de învățământ (de ex. 0,5 unități în instituția X și 0,5 unități în instituția Y), deși prestează aceeași muncă (activități conform Anexei 4, pct. 8 din HG 1231/2018). Soluția propusă menține plafonarea prevăzută la art. 17 alin. (2), sporurile fiind calculate proporțional normei didactice sau timpului efectiv lucrat, fără a genera cheltuieli bugetare necontrolate, asigurând astfel un tratament echitabil pentru personalul didactic și respectarea scopului normei.	
		199.	**La articolul III punctul 17** La articolul 17, după alineatul (1^1) se completează cu alineatele (1^2) și (1^3), cu următorul cuprins: „**(1^2)** În instituțiile de învățământ general și în instituțiile de învățământ profesional tehnic, personalului didactic i se pot acorda sporuri cu caracter specific pentru compensarea: a) exercitării unor roluri sau responsabilități pedagogice funcționale suplimentare, atribuite formal; b) realizării unui volum didactic ori educațional suplimentar, recurent și măsurabil; c) exercitării unor misiuni educaționale suplimentare, formalizate și limitate în timp; d) desfășurării activității în contexte obiective de complexitate sau intensitate sporită a predării. **(1^3)** Pentru personalul didactic auxiliar din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, tipurile sporurilor cu caracter specific și modul de acordare se stabilesc de Guvern în raport cu specificul propriei funcții, cu respectarea interdicției de substituire a unei alte funcții și a interdicției dublei remunerări.”	**Nu se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit în ceea ce privește modul de reglementare a sporului pentru performanță, astfel încât acesta să poată fi adaptat la specificul activității personalului care ocupă funcții din Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”. În acest sens, art. 16 din Legea nr. 270/2018 a fost completat cu alin. (3^1), după cum urmează: „(3^1) Prin derogare de la prevederile alin. (2^1), (2^3) și (3), în cazul personalului care ocupă funcții din Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”, sporul pentru performanță se acordă în raport cu performanțele profesionale individuale, în condițiile și în cuantumul stabilite prin norme sectoriale specifice aprobate de Guvern. Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță reglementat la prezentul alineat se alocă cu respectarea prevederilor alin. (2).”
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	200.	**Pct. 17**, la **articolul 17:** **alin. (1^1)**: Se propune excluderea **alin. (1^1)**. Excluderea personalului subdiviziunilor financiare, resurse umane, tehnologia informației, audit intern etc., de la acordarea unor stimulente salariale suplimentare apare ca fiind lipsită de o justificare obiectivă și rezonabilă. Deși această categorie de personal nu participă nemijlocit la realizarea atribuțiilor de bază ale	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (1^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			instituției, activitatea sa constituie o condiție indispensabilă pentru funcționarea continuă și eficientă a autorității publice și pentru realizarea obiectivelor instituționale. În jurisprudența sa constantă, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat, că diferențele de tratament juridic trebuie să fie întemeiate pe criterii obiective și rezonabile. În lipsa unei definiții legale clare a noțiunii de „funcții de suport”, excluderea acestei categorii de personal poate genera aplicări neuniforme ale legii și tratamente diferențiate pentru persoane aflate în situații comparabile, contrar principiului egalității consacrat de art. 16 din Constituție.	
	Ministerul Mediului	201.	În contextul sporurilor cu caracter specific instituite în temeiul modificărilor propuse la art. 17 al Legii nr. 270/2018 considerăm că în cadrul unui sistem unitar de salarizare, sporurile cu caracter specific ar trebui să constituie excepții, justificate de existența unor condiții obiective și măsurabile de exercitare a activității și nu de apartenența la un anumit domeniu de activitate.	**Se acceptă parțial.** Sporul cu caracter specific se acordă pentru un număr limitat de angajați din cadrul unei autorități publice sau unui anumit grup ocupațional, care dețin posturi care implică un risc sporit în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Lista concretă a activităților care cad sub incidența art. 17 din Legea nr. 270/2018 va fi revizuită în cadrul normativ secundar (HG nr. 1231/2018).
	Centrul Național de Management al Crizelor (CNMC)	202.	În partea ce vizează personalul CNMC, comunică imposibilitatea susținerii proiectului în redacția propusă. Analiza prevederilor proiectului relevă faptul că, deși personalul CNMC este inclus în categoria beneficiarilor sporului cu caracter specific de până la 20% din suma anuală a salariilor de bază, proiectul instituie concomitent o serie de limitări și condiționări care, în practică, vor conduce la diminuarea nivelului efectiv de salarizare comparativ cu situația existentă. În special, proiectul în forma propusă afectează negativ mecanismele instituționale de motivare a personalului deja încadrat, precum și creează dificultăți în recrutarea angajaților noi pentru suplinirea funcțiilor vacante. Acest efect este determinat de ansamblul modificărilor propuse, care conduc cumulativ la diminuarea nivelului de salarizare și la reducerea instrumentelor de motivare și retenție a personalului, inclusiv prin:	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin.(1^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018, precum și în sensul modificării alin.(2^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.” Reforma salarială își propune realizarea mai multor obiective, inclusiv mai multă

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- reducerea claselor de salarizare aferente funcțiilor din cadrul CNMC; - reducerea plafonului și flexibilității mecanismelor de stimulare salarială; - reducerea fondului destinat sporului pentru performanță și limitarea beneficiarilor acestuia la cel mult 45% din personalul evaluat; - reducerea posibilităților de premiere, prin diminuarea fondului destinat premiilor, limitarea cuantumului premiului anual și plafonarea valorii cumulative a premiilor unice acordate unui angajat; - reducerea cuantumului maxim al suplimentului pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante de la 100% la 50%; - excluderea posibilității acordării unor drepturi salariale stabilite prin alte acte normative sau acte administrative; - restrângerea categoriilor de personal care pot beneficia de sporuri cu caracter specific, excluzând personalul implicat în funcțiile de suport. Astfel, **pct. 17 al art. III** din proiect presupune completarea **articolului** 17 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar cu **alineatul (1^1)**, care prevede că *„Sporurile cu caracter specific se acordă numai personalului care este implicat în mod nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază ale unităților bugetare unde este angajat”*, și, respectiv, cu alineatul (2^1): *„Sporul cu caracter specific nu se acordă personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare unde este angajat și, prin derogare de la prevederile alin. (1^1), nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional «Tehnologii informaționale (I)».”* În această ordine, necesită a fi menționat că specificul activității CNMC presupune asigurarea permanentă a coordonării interinstituționale în situații de criză, gestionarea riscurilor complexe, activitatea în regim operativ și disponibilitate continuă, inclusiv în afara programului normal de muncă. De asemenea, activitatea CNMC este organizată pe principiul funcționării integrate, în care fiecare subdiviziune și fiecare categorie de personal contribuie la realizarea misiunii instituției. Procesul de prevenire, pregătire, răspuns și recuperare în situații de criză nu poate fi disociat între personalul operațional și personalul de suport, întrucât toate activitățile sunt interdependente și urmăresc același obiectiv – asigurarea funcționării continue și eficiente a mecanismului național de management al crizelor.	echitate, transparență și sustenabilitate. Totodată, menționăm că personalului CNMC i se va aplica valoarea de referință 4700, coroborat cu sporul specific de 20% și repoziționarea în grila de salarizare a posturilor specifice din CNMC presupune creșteri salariale în medie cu 15%. În contextul celor menționate, sporul pentru performanță, acordat suplimentar, trebuie să stimuleze performanța reală și nu poate fi acordat tuturor angajaților.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În acest context, personalul de suport (juridic, resurse umane, financiar, secretariat, administrativ, IT, comunicare și asistență externă etc.) nu doar desfășoară activități auxiliare, ci și asigură condițiile indispensabile pentru desfășurarea activităților operaționale, precum: - asigurarea continuității funcționării CNMC în regim permanent; - gestionarea documentelor și informațiilor necesare procesului decizional; - asigurarea suportului juridic al deciziilor adoptate în situații de criză; - organizarea resurselor umane necesare intervenției și menținerii capacității operaționale; - administrarea resurselor financiare și logistice necesare răspunsului la criză; - menținerea funcționalității infrastructurii administrative și tehnice; - asigurarea comunicării publice și comunicarea de criză; - identificarea asistenței externe și cooperarea cu partenerii de dezvoltare. În lipsa acestor activități, exercitarea atribuțiilor operaționale ar fi imposibilă, iar diminuarea instrumentelor de motivare și retenție a personalului calificat s-ar amplifica, crescând riscul afectării capacității instituționale de exercitare a atribuțiilor legale. Prin urmare, comparativ cu mecanismele salariale aplicabile în prezent, proiectul generează condiții mai puțin favorabile pentru personalul CNMC, fără a compensa restricțiile instituite prin alte măsuri salariale echivalente. În contextul celor expuse, CNMC nu poate susține proiectul de lege în forma propusă și consideră că reforma sistemului de salarizare trebuie să conducă la consolidarea mecanismelor de motivare și retenție a personalului, nu la diminuarea acestora. În acest sens, este necesară menținerea sau instituirea unor mecanisme salariale care să asigure cel puțin nivelul actual de motivare a personalului și de atractivitate a funcțiilor din cadrul instituției.	
	Centrul Național Anticorupție	203.	La punctul 17 din proiect – modificarea articolului 17 – alin. (1^1) și (2^1) - Norma utilizează ambiguu termenii „personal implicat în mod nemijlocit” și „funcții de suport”, ceea ce va conferi posibilități de interpretări confuze a sensului acestora. Or, personalul „cu funcții de suport” al unei entități publice este implicat în realizarea funcțiilor de bază și atribuțiilor funcționale ale entității publice.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin.(1^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018, precum și în sensul modificării alin. (2^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În redacția propusă, norma creează discriminare și risc de aplicare confuză a modului de acordare a sporului cu caracter specific. Astfel, normele din proiect nu reflectă particularitățile de organizare și funcționare a autorităților publice cu statut special, inclusiv ale Centrului Național Anticorupție, în cadrul căruia subdiviziunile încadrate în categoria funcțiilor de suport exercită atribuții indispensabile realizării misiunii instituționale și, în anumite cazuri, atribuții cu caracter specific autorității. Dacă analizăm structura Centrului Național Anticorupție observăm că subdiviziunile considerate „de suport" nu sunt comparabile cu funcțiile administrative clasice din alte instituții, întrucât aceste subdiviziuni sunt indispensabile exercitării atribuțiilor prevăzute de Legea nr. 1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție. Totodată, personalul subdiviziunilor de suport este implicat, în condițiile legii, în efectuarea serviciului diurn (24/24) în cadrul Centrului în cadrul grupei operative conform graficului aprobat, în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, participarea la desfășurarea acțiunilor speciale în sediile clădirilor instituției sau adiacentului acestora (acțiuni antitero, situații excepționale, etc) și alte activități. În aceste condiții, excluderea generală a întregii categorii de personal care exercită funcții de suport, fără a ține cont de atribuțiile efectiv exercitate și de contribuția acestora la realizarea funcțiilor autorității, nu permite diferențierea între funcțiile administrative propriu-zise și funcțiile care, deși încadrate organizatori ca funcții de suport, presupun exercitarea unor atribuții specifice autorităților cu statut special. **În concluzie, alin. (1^1) și alin. (2^1) din art. 17 din lege în redacția propusă prin proiect urmează să fie excluse**, întrucât instituie o restrângere generală și nediferențiată a sferei beneficiarilor sporului cu caracter specific, fără a ține cont de particularitățile organizatorice și funcționale ale autorităților publice cu statut special și fără a fi susținută de o justificare obiectivă în nota de fundamentare.	„(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)".
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	204.	La pct. 17 referitor la **art. 17 din Legea nr. 270/2018** Reieșind din redacția propusă la **alin. (1^1) la art. 17** din Lege, considerăm necesară concretizarea normei referitor la „funcțiile de bază" pentru a evita interpretări eronate, prin care sporul dat să nu fie acordat personalului angajat prin cumul întru respectarea prevederilor art. 267 alin. (6) din Codul	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin.(1^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			muncii, precum și limitarea acordării acestuia pentru personalul de suport din unele grupuri ocupaționale.	
17. La articolul 17: [...] **alineatul (2)** va avea următorul cuprins: „(2) Suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară nu poate depăși: [...]	**Cancelaria de Stat**	205.	Prevederile **art. 17 alin. (2)**, în redacția propusă, stabilesc categoriile de personal care pot beneficia de sporuri cu caracter specific printr-o enumerare nominală a domeniilor, autorităților și instituțiilor vizate. Această tehnică normativă necesită a fi reexaminată sub aspectul clarității, previzibilității și tratamentului egal, în măsura în care proiectul nu instituie criterii obiective și o procedură transparentă prin care o autoritate publică sau o categorie de personal poate fi inclusă, ulterior, în lista beneficiarilor sporului cu caracter specific. Lipsa unui asemenea mecanism poate conduce la menținerea unei abordări fragmentare și la apariția unor tratamente diferențiate între autorități sau categorii de personal care exercită atribuții comparabile ca nivel de complexitate, responsabilitate, risc instituțional sau importanță pentru realizarea funcțiilor de bază ale statului. Prin urmare, se recomandă completarea art. 17 cu prevederi care să reglementeze expres mecanismul de includere, modificare sau excludere a categoriilor de personal beneficiare ale sporului cu caracter specific, în baza unor criterii clare, verificabile și aplicabile uniform. Aceste criterii ar putea viza, după caz, natura atribuțiilor exercitate, implicarea nemijlocită în realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare, nivelul de complexitate și responsabilitate al funcției, existența unor condiții speciale de activitate, dificultatea recrutării și retenției personalului, precum și impactul atribuțiilor asupra realizării priorităților statului. Instituirea unei asemenea proceduri ar asigura caracterul motivat și nediscriminatoriu al acordării sporului cu caracter specific și ar evita extinderea acestuia prin intervenții punctuale, nefundamentate pe criterii generale și transparente. Proiectul însuși pornește de la necesitatea reducerii fragmentării sporurilor specifice și a reconectării salarizării la evaluarea funcțiilor.	**Se acceptă parțial.** Propunerea de a include un lege un mecanism prin care o autoritate publică sau o categorie de personal să poată fi inclusă, ulterior, în lista beneficiarilor sporului cu caracter specific nu poate fi acceptată, pentru că ar crea premise pentru extinderea succesivă a sferei beneficiarilor sporului cu caracter specific și formularea unor solicitări similare din partea altor autorități publice care exercită atribuții comparabile, care sunt proprii autorității, reieșind din statutul și rolul acestora, afectând caracterul limitativ al reglementării prevăzute la art. 17 alin. (2) din Legea nr. 270/2018 și conceptul actual al sistemului de salarizare. Pentru a da o mai mare claritate cu privire la aplicarea normei, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării, după caz, a art. 17 alin. (2) din Legea nr. 270/2018 cu referințe la activitățile care determină acordarea sporului cu caracter specific. Detalierea criteriilor specifice ce stau la baza identificării beneficiarilor urmează a fi reglementată în HG nr. 1231/2018. În subsidiar, se menționează că în contextul procesului de reevaluare a funcțiilor din sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate prin raportare la condițiile de activitate, responsabilitatea și complexitatea activităților desfășurate.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
17. La **articolul 17**: [...] **alineatul (2)** va avea următorul cuprins: „**(2)** Suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară nu poate depăși: **1) 10%** din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal: **a)** personalul din domeniile învățământului, cercetării, culturii, tineretului, sportului, asistenței sociale; **b)** personalul din Secretariatul Parlamentului; [...]	**Ministerul Educației și Cercetării**	206.	**La articolul III punctul 17** Alineatul (2), în redacția propusă prin proiect, se modifică după cum urmează: la **punctul 1) litera a)**, după cuvintele „personalul din domeniile învățământului” se introduce textul: „, cu excepția personalului prevăzut la pct. 2),” **după punctul 1) se introduce punctul 2)**, cu următorul cuprins: „**2) 13,5%** din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul personalului încadrat, potrivit Codului educației al Republicii Moldova nr. 152/2014, în categoriile de personal didactic și personal didactic auxiliar din instituțiile de învățământ general și din instituțiile de învățământ profesional tehnic;” punctele 2) și 3) propuse de Ministerul Finanțelor devin punctele 3) și, respectiv, 4), fără alte modificări.	**Nu se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit în ceea ce privește modul de reglementare a sporului pentru performanță, astfel încât acesta să poată fi adaptat la specificul activității personalului care ocupă funcții din Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”. În acest sens, art. 16 din Legea nr. 270/2018 a fost completat cu alin. (3^1), după cum urmează: „(3^1) Prin derogare de la prevederile alin. (2^1), (2^3) și (3), în cazul personalului care ocupă funcții din Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”, sporul pentru performanță se acordă în raport cu performanțele profesionale individuale, în condițiile și în cuantumul stabilite prin norme sectoriale specifice aprobate de Guvern. Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță reglementat la prezentul alineat se alocă cu respectarea prevederilor alin. (2).”
	Secretariatul Parlamentului	207.	**Punctul 17** prevede modificarea **art. 17**, iar potrivit alin.(1^1), sporurile cu caracter specific se acordă numai personalului care este implicat în mod nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază ale unităților bugetare unde este angajat. Respectiv, la alin.(2^1) se prevede că sporul cu caracter specific nu se acordă personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare unde este angajat și, prin derogare de la alin.(11), nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I).” Atestăm că la momentul actual cadrul normativ în vigoare, în speță Legea nr. 270/2018 și Codul muncii nr. 154/2003 nu identifică conceptele de „funcții de bază” și „funcții de suport”.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (1^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018, precum și în sensul modificării alin. (2^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”. Sporul cu caracter specific se acordă pentru un număr limitat de angajați din

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			O autoritate publică nu poate fi privită ca o sumă de subdiviziuni izolate, ci ca un ecosistem instituțional unic ori obiectivele strategice ale acesteia sunt repartizate între toate subdiviziunile structurale, conform regulamentelor de organizare și funcționare ale acestora. Considerăm că într-o autoritate publică toate subdiviziunile structurale sunt instituite cu unicul scop de a asigura realizarea misiunii acelei autorități, obiectivele fiecărui subdiviziuni structurale fiind interdependente. Astfel, în situația de referință, în scopul asigurării criteriilor clarității, calității și previzibilității legii, recomandăm excluderea din cuprinsul proiectului a conceptelor de „funcții de bază” și „funcții de suport”. *Dintr-o altă perspectivă,* proiectul creează o disparitate nejustificată între plafonul maxim al sporului specific alocat Secretariatului Parlamentului (stabilit la un nivel de 10%) și plafoanele aplicate altor autorități publice (care beneficiază de 20% sau 30%). Această diferențiere procentuală nu are la bază nicio analiză de impact sau justificare obiectivă și rezonabilă. Din punct de vedere constituțional, Secretariatul Parlamentului asigură asistența tehnico-organizatorică și informațională a unicei autorități legislative a statului, complexitatea muncii fiind cel puțin egală cu cea a aparatelor de lucru din alte ramuri ale puterii. O analiză comparativă a cuantumului propus pentru sporul cu caracter specific scoate în evidență o discrepanță lipsită de o justificare obiectivă și rezonabilă între personalul din cadrul Secretariatului Curții Constituționale - 30% și personalul Secretariatului Parlamentului - 10%. În acest context, reținem că atât Secretariatul Curții Constituționale, cât și Secretariatul Parlamentului sunt structuri tehnico-administrative create cu unicul scop de a asigura asistența de specialitate necesară exercitării puterii de stat de către cele două autorități publice. Curtea Constituțională este unica autoritate de jurisdicție constituțională, garantul supremației Constituției, iar Secretariatul său asigură suportul pentru realizarea controlului constituționalității actelor normative. Parlamentul este organul reprezentativ suprem și unica autoritate legislativă a statului, iar Secretariatul său asigură suportul direct nu doar pentru procesul de legiferare, ci și pentru realizarea controlului parlamentar. Ambele funcții de control, cel constituțional și parlamentar, sunt piloni simetrici și egali ca importanță în funcționarea unui stat, prin urmare, nu	cadrul unei autorități publice sau unui anumit grup ocupațional, care dețin posturi care implică un risc sporit în exercitarea atribuțiilor de serviciu. În consecință, se menține prevederea din proiectul de lege referitor la un nivel maxim de 10% pentru sporul cu caracter specific ce poate fi acordat personalului din Secretariatul Parlamentului implicat în activități de control parlamentar.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			există nicio diferență de natură juridică sau de complexitate a muncii care să justifice triplarea valorii sporului pentru o instituție în detrimentul celeilalte. Prin prisma acestor principii, raportat la rolul constituțional al autorității parlamentare, se consideră pe deplin justificată includerea personalului Secretariatului Parlamentului în categoria funcțiilor eligibile pentru acordarea sporului cu caracter specific în mărime de 30%. Această măsură este fundamentată pe argumente obiective, determinate de complexitatea deosebită a atribuțiilor aferente asigurării funcției de control parlamentar — pilon de bază al statului de drept. În context, pentru a respecta echilibrul puterilor în stat și a asigura o salarizare unitară și echitabilă, se impune repoziționarea Secretariatului Parlamentului în cuprinsul **art. 17 alin.(2) pct. 3)** și stabilirea unui cuantum al sporului cu caracter specific de 30%.	
	Agenția Națională a Arhivelor	208.	La articolul III **punctul 17** din proiect, referitor la modificarea articolului 17 alineatul (2) din Legea nr. 270/2018: La sub **alineatul 1) litera a)**, după cuvintele „asistenței sociale” se introduce textul „ , arhivelor”, textul având următorul cuprins: „**a)** personalul din domeniile învățământului, cercetării, culturii, tineretului, sportului, asistenței sociale, **arhivelor**;” Proiectul modifică art. 17 din Legea nr. 270/2018 și stabilește expres categoriile de personal care beneficiază de sporuri cu caracter specific, în funcție de atribuțiile exercitate. Se propune examinarea posibilității completării **articolului 17 și a anexelor aferente** prin includerea expresă a personalului Agenției Naționale a Arhivelor care exercită următoarele atribuții: - control de stat în domeniul arhivistic; - prevenirea și combaterea dezinformării prin administrarea și punerea la dispoziție a documentelor de arhivă ca sursă primară de informare; - securitatea cibernetică și protecția patrimoniului arhivistic digital, inclusiv a documentelor create și păstrate pe diferite suporturi materiale și electronice. **Notă de fundamentare/Argumentare**	**Nu se acceptă.** Reforma salarială își propune revizuirea categoriilor de angajați care vor beneficia de sporul pentru caracter specific, în vederea acordării acestuia exclusiv unui grup limitat de angajați, bine fundamentat pentru acordarea acestui spor, care reflectă caracterul specific, riscuri asociate exercitării postului, care nu pot fi integrare în ierarhia posturilor.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Controlul de stat. Conform Legii 880/1992, art. 40, Agenția Națională a Arhivelor exercită funcțiile de organizare, supraveghere și de control asupra Fondului Arhivistic al Republicii Moldova, administrează arhivele de stat. Prin urmare, personalul exercită atribuții de control comparabile cu alte autorități cărora proiectul le recunoaște sporuri specifice (Serviciul Fiscal de Stat, Serviciul Vamal, Consiliul Concurenței, CNA etc.). Întrucât natura atribuțiilor este comparabilă cu cea exercitată de aceste autorități, aplicarea principiului egalității de tratament și al remunerării egale pentru muncă de valoare egală justifică includerea personalului Agenției Naționale a Arhivelor în categoria beneficiarilor sporurilor specifice. Prevenirea dezinformării. Proiectul acordă spor specific personalului Centrului pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării. Totodată, activitatea Agenției Naționale a Arhivelor contribuie direct la prevenirea dezinformării deoarece: - păstrează și protejează documentele originale ale statului; - pune la dispoziție documente autentice; confirmă autenticitatea informațiilor istorice și administrative; - reprezintă sursa primară oficială utilizată de autoritățile publice, instanțele judecătorești, cercetători și cetățeni. Activitatea Agenției Naționale a Arhivelor reprezintă un element esențial al procesului de prevenire și combatere a dezinformării, prin asigurarea accesului la documente autentice și verificabile, care permit confirmarea veridicității informațiilor istorice și administrative. Prin urmare, activitatea arhivistică constituie un element al rezilienței informaționale a statului. Securitate cibernetică Proiectul recunoaște importanța atribuțiilor din domeniul securității cibernetice prin instituirea unor sporuri specifice pentru personalul care exercită asemenea competențe. În același timp, Agenția Națională a Arhivelor exercită atribuții similare în raport cu patrimoniul arhivistic digital. În prezent, Agenția Națională a Arhivelor gestionează: - documente electronice; - arhive digitale;	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- registre electronice; - copii digitale; - documente stocate pe servere și alte suporturi electronice. Protecția acestora presupune: - măsuri de securitate cibernetică; - protecția integrității datelor; - prevenirea accesului neautorizat; - continuitatea procesului de digitalizare. Prin urmare, atribuțiile privind administrarea patrimoniului arhivistic național, inclusiv a componentei digitale a acestuia, justifică includerea securității cibernetice printre competențele care fundamentează acordarea sporurilor specifice.	
	Oficiul Avocatului Poporului	209.	**Art. III pct. 17** Din analiza prevederilor propuse în proiect pentru modificarea art. 17 din Legea 270/2018, Avocatul Poporului atenționează că anterior a intervenit cu propuneri de modificare la acest aspect în sensul instituirii unui ***spor cu caracter specific pentru personalul din autoritatea responsabilă de asigurarea controlului respectării drepturilor fundamentale ale omului***. această problemă a fost ridicată în fața autorităților, însă până la moment așa și nu a fost soluționată. Astfel, angajaților Oficiului Avocatului Poporului nu le-a fost stabilit spor cu caracter specific, deși condițiile specifice de activitate sunt similare și/sau comparabile cu ale altor autorități publice ce beneficiază de sporuri cu caracter specific. Drept consecință, și în cumul cu prevederile menționate supra activității Avocaților Poporului și personalului care asigură realizarea eficientă a mandatului, misiunea de supraveghere a respectării drepturilor omului, monitorizare, prevenire și protecție a drepturilor omului, inclusiv care implică riscuri pentru sănătate, viață și integritate fizică, și psihologică, timp de recuperare, ce derivă din activitatea desfășurată. De menționat aici că pentru condiții similare de activitate ale angajaților noștri, constatăm că unele autorități și instituții le este stabilit spor cu caracter specific, iar pentru angajații Oficiului nu. Așadar, în pofida statutului Oficiului Avocatului Poporului în calitate de Instituție națională de promovare și protecție a drepturilor omului din Republica Moldova – nivelul de salarizare al personalului Oficiului este semnificativ inferior față de cel al altor autorități publice de control și	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens creșteri salariale inclusiv pentru angajații OAP, fiind stabilită VR de 5000 lei.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			supraveghere. Corespunzător, personalul Oficiului responsabil de controlul asigurării respectării drepturilor fundamentale ale omului, trebuie să beneficieze de spor cu caracter specific similar personalului Curții Constituționale, Parlamentului, CNA și altor autorități ce beneficiază de sporuri cu caracter specific, în temeiul art. 17 alin. (2) din Legea nr. 270/2018. Situația actuală menține un decalaj salarial considerabil și afectează atractivitatea funcției publice în cadrul Instituției Avocatului Poporului, în condițiile în care activitatea desfășurată implică responsabilități speciale, un risc profesional ridicat, contact direct cu persoane aflate în custodia statului și grupuri vulnerabile, precum și sarcini complexe de analiză, control, monitorizare și prevenire a încălcării drepturilor omului. Este de menționat că personalul din cadrul Oficiului Avocatului Poporului asigură realizarea eficientă a mandatului Avocaților Poporului, misiunea de supraveghere a respectării drepturilor omului, monitorizare, prevenire și protecție a drepturilor omului, inclusiv care implică riscuri pentru sănătate, viață și integritate fizică, și psihologică, timp de recuperare, ce derivă din activitatea desfășurată. Aceasta vizează domenii și contacte directe cu persoane aflate în custodia statului (monitorizarea exclusivă (mandat unic) a penitenciarelor, izolatoarelor de poliție, CNA, spitale de psihiatrie, punctele vamale, armata națională, regiunea transnistreană) grupuri vulnerabile, cum ar fi, protecția avertizorilor de integritate, persoanelor cu dizabilități (inclusiv mintale), persoanelor străine și refugiaților, apărătorilor drepturilor omului; supravegherea accesului informației de interes public, victimele violenței domestice și mai nou victimele traficului de ființe umane, controlul asupra sectorului de securitate și situația drepturilor omului la punctele de trecere a frontierei. De asemenea, contribuie la controlul parlamentar, prezintă rapoarte Parlamentului, desfășoară vizite de monitorizare comune complexe în vederea identificării problemelor sistemice. Totodată, anual Instituția Avocatului Poporului elaborează peste 100 de avize la proiectele de legi, dar și vine constant cu inițiative complexe de îmbunătățire a cadrului legal. Considerăm o omisiune faptul că până în prezent nu a fost instituit la art.17 alin.(2) din Legea nr. 270/2018, un spor cu caracter specific pentru funcționarii publici din cadrul Oficiului Avocatului Poporului, deși natura	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			și complexitatea atribuțiilor acestora justifică în mod obiectiv o asemenea măsură. Sarcinile acestora includ acordarea asistenței necesare 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. Inclusiv, elaborează opinii privind compatibilitatea legislației naționale cu instrumentele juridice internaționale în domeniul drepturilor și libertăților omului, privind proiectele de acte normative care vizează drepturile și libertățile omului, de asemenea formulează puncte de vedere la cererea Curții Constituționale sau din oficiu; elaborează sesizări la Curtea Constituțională privind controlul constituționalității legilor și hotărârilor Parlamentului, a decretelor Președintelui Republicii Moldova, a hotărârilor și ordonanțelor Guvernului, precum și a tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte; elaborează propuneri și recomandări de ratificare sau aderare la instrumentele internaționale în domeniul drepturilor și libertăților omului și acordă suport metodologic pentru asigurarea implementării lor; monitorizează implementarea legislației în domeniul drepturilor și libertăților omului; propune și participă la elaborarea documentelor de politici privind prevenirea încălcării și asigurarea respectării drepturilor și libertăților omului. În sensul facilitării procesului de îndeplinire a angajamentelor enunțate supra, considerăm oportun instituirea unui nou ***spor cu caracter specific pentru personalul din autoritatea responsabilă de controlul asigurării respectării drepturilor fundamentale ale omului în mărime echivalentă stabilită pentru controlul parlamentar***. Astfel, prezenta propunere vine în contextul necesității asigurării realizării eficiente a rolului atribuit prin lege Oficiului Avocatului Poporului în calitate de autoritate publică responsabilă de monitorizarea supravegherea și controlul autorităților și instituțiilor publice și private. Rol despre care Guvernul Republicii Moldova a informat Comisia Europeană în contextul Screening-ului Bilateral.	
17. La **articolul 17**: [...] **alineatul (2)** va avea următorul cuprins:	**Curtea de Conturi**	210.	la **articolul 17 alineatul (2) punctul 2), după litera „e)** personalul din Consiliul Concurenței” se propune completarea cu **litera f)** cu următorul conținut: „**f)** personalul Curții de Conturi”.	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
„**(2)** Suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară nu poate depăși: [...] **2) 20%** din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal: **a)** personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice; **b)** personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de prevenire și combatere a corupției; **c)** personalul din Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării; **d)** personalul din Centrul Național de Management al Crizelor; **e)** personalul din Consiliul Concurenței;			Potrivit Notei de fundamentare, „obiectivul principal al proiectului de lege constă în consolidarea și perfecționarea sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, prin transformarea acestuia într-un sistem echitabil, transparent, competitiv, motivant și sustenabil din punct de vedere bugetar”. Propunerea este determinată de necesitatea asigurării unei abordări consecvente a principiilor care stau la baza reformei sistemului unitar de salarizare, în special a principiilor echității, competitivității și proporționalității remunerării în raport cu specificul și complexitatea funcției exercitate. Având în vedere atribuțiile specifice auditorului public, nivelul de responsabilitate asociat evaluării modului de gestionare a resurselor financiare publice și a patrimoniului public, precum și cerințele profesionale aplicabile personalului cu atribuții de audit, se consideră justificată includerea personalului Curții de Conturi în categoria funcțiilor eligibile pentru acordarea sporului cu caracter specific în mărime de 20%, acesta reprezentând o măsură justificată obiectiv și proporțional. Sporul respectiv nu constituie un privilegiu salarial, ci un mecanism de compensare a specificului activității de audit public extern, a cerințelor sporite de profesionalism, independență și integritate, precum și a responsabilității aferente exercitării controlului extern asupra gestionării resurselor financiare publice și al patrimoniului public. Auditorii publici externi sunt responsabili de examinarea modului de gestionare a unor volume considerabile de resurse publice, de evaluare a conformității și performanței utilizării acestora și de formularea unor concluzii care contribuie la consolidarea disciplinei financiare și a responsabilității instituționale în sectorul public. Exercitarea acestor atribuții presupune un grad ridicat de responsabilitate profesională, expunere instituțională și asumarea unor standarde de integritate care justifică acordarea unui spor specific similar celui prevăzut pentru alte autorități autonome cu atribuții de control și supraveghere.	reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens creșteri salariale inclusiv pentru angajații Curții de Conturi, în mod special auditorilor publici și șefii de subdiviziuni care conduc activitatea auditorilor publici. Propunerea înaintată implică costuri suplimentare ce nu au acoperire financiară.
	Consiliul Audiovizualului	211.	**Pct. 17** din proiect prevede modificarea **art. 17 din Legea nr. 270/2018**, care se referă la sporuri cu caracter specific, fiind exclus personalul CA din categoria beneficiarilor acestui spor, fără a prezenta o justificare obiectivă și rezonabilă pentru un asemenea tratament diferențiat.	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Conform art. 17 alin. (5) din Codul serviciilor media audiovizuale al Republicii Moldova nr. 174/2018, *„Consiliul Audiovizualului monitorizează și supraveghează respectarea de către furnizorii de servicii media și distribuitori de servicii media a prevederilor prezentului cod privind protejarea spațiului audiovizual național și asigurarea securității informaționale, precum și poate institui reglementări și întreprinde măsurile necesare, în limita competențelor, pentru atingerea scopului respectiv."* Astfel, având în vedere rolul CA în reglementarea și supravegherea serviciilor media audiovizuale, inclusiv în combaterea dezinformării și a conținuturilor ilegale, precum și responsabilitățile sporite exercitate în contextul asigurării securității spațiului informațional, excluderea acestuia de la beneficiul sporului specific o considerăm incorectă și care nu corespunde principiilor echității.	responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens creșteri salariale inclusiv pentru angajații Consiliului Audiovizualului, fiind stabilită VR de 5000 lei.
	Biroul Național de Statistică	212.	La Art. III, ce ține de modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, BNS comunică unele obiecții de ordin conceptual: Obiectivele generale ale reformei sistemului unitar de salarizare, în special consolidarea componentei fixe a salariului, simplificarea structurii valorilor de referință și instituirea unor mecanisme menite să sporească atractivitatea funcției publice, sunt clare, însă, forma propusă prezintă unele elemente de inechitate. Astfel, considerăm că proiectul de modificare a Legii nr.270/2018 nu asigură un impact echitabil pentru personalul Biroului Național de Statistică (BNS), fiind păstrată sau chiar majorată diferența față de alte instituții din sectorul bugetar. Acest fapt este în deplină contradicție cu concluziile și recomandările Comisiei Europene și ale experților Oficiului de Statistică al Uniunii Europene – Eurostat rezultate în special din: • procesul de screening bilateral Republica Moldova–Uniunea Europeană la Capitolul 18 "Statistici", realizat în luna noiembrie 2024; • Rapoartele de extindere ale Comisiei Europene pentru Republica Moldova, pe anii 2024 și 2025; • Raportul de evaluare Peer Review privind conformitatea Sistemului Statistic Național cu Codul de bune practici al Statisticilor Europene, elaborat urmare a misiunii echipei de experți internaționali organizate sub egida Eurostat în perioada 16 -20 februarie 2026, la Chișinău; acesta	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens creșteri salariale inclusiv pentru angajații BNS, fiind stabilită VR de 5000 lei. Totodată, menționăm că personalului BNS cu atribuții de elaborare a politicilor publice vor beneficia de 6 clase suplimentare. Propunerea înaintată implică costuri suplimentare ce nu au acoperire financiară.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			prevede la recomandarea nr 4 măsuri privind *asigurarea alinierii nivelului de remunerare a angajaților BNS la cel al angajaților din ministere care îndeplinesc atribuții similare, pentru a asigura echitatea și a preveni transferul personalului către alte instituții din sectorul public*. Totodată, aceeași necesitate este reflectată și în documentele strategice naționale, inclusiv în: • Strategia de dezvoltare a sistemului statistic național pentru perioada 2023-2030, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 954/2022, care evidențiază necesitatea consolidării capacităților instituționale ale BNS, în special sub aspectul resurselor umane, inclusiv prin majorarea remunerării personalului BNS; • Programul Național Aderare (PNA) a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025 -2029, Cluster I „Valori fundamentale", Capitolul 18 "Statistici", aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025; • Planul Național de Dezvoltare pentru anii 2026/2028, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 238/2028. Aceste acte normative prevăd extinderea extrem de semnificativă, în continuare, a volumului de activități în vederea alinierii statisticii naționale la acquis-ul UE, care presupun o sarcină importantă suplimentară la atribuțiile curente ale BNS, care nu pot fi realizate cu succes și în termenele stabilite fără dotarea cu personal de calificare înaltă, care necesită salarizare și motivare corespunzătoare, echitabilă în raport cu salariile personalului calificat din alte entități, inclusiv instituții publice. Deși sunt propuse unele ajustări ale grilei de salarizare și corecții punctuale, acestea conduc în principal la o reconfigurare a sistemului existent, mai degrabă decât la o creștere reală a salariului personalului BNS. Astfel, analiza proiectului relevă existența unor prevederi care, în cazul BNS, pot menține sau chiar înrăutăți capacitatea instituțională, competitivitatea sistemului de remunerare, menținerea și consolidarea corpului de personal calificat, punând sub pericol realizarea sarcinilor stabilite prin Legea 93/2017 cu privire la statistica oficială, alte acte legislative/normative, în special cele adoptate în PNA 2025-2029. BNS este o autoritate administrativă centrală subordonată Guvernului, responsabilă de elaborarea și implementarea politicilor în domeniul statisticii, coordonarea Sistemului Statistic Național, producerea	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			statisticilor oficiale, elaborarea și dezvoltarea metodologiilor statistice naționale și asigurarea armonizării statisticilor oficiale cu acquis-ul Uniunii Europene, cu implementarea angajamentelor asumate de Republica Moldova în cadrul *Capitolului 18 „Statistici”* al procesului de aderare la Uniunea Europeană, dar și furnizarea de statistici oficiale fiind inclusă în toate capitolele de negociere ale țării. Datele statistice oficiale elaborate de instituție reprezintă fundamentul elaborării, monitorizării și evaluării politicilor publice, iar consolidarea capacităților instituționale ale BNS constituie o condiție esențială pentru realizarea integrală a sarcinilor prevăzute în actele normative, inclusiv pentru avansarea în termenii stabiliți a procesului de integrare europeană. Cu toate acestea, și în cadrul prezentului proiect, BNS continuă să fie încadrat, din punct de vedere al salarizării, la nivelul autorităților administrative centrale de specialitate din subordinea ministerelor, ceea ce generează discrepanțe semnificative de remunerare față de alte autorități administrative centrale, inclusiv ministerele, deși complexitatea atribuțiilor, nivelul de responsabilitate și volumul activităților desfășurate sunt comparabile cu cele ale instituțiilor cu remunerații net superioare celor pentru personalul BNS. Această abordare contravine inclusiv principiului remunerării echitabile pentru muncă de valoare egală, care stă la baza reformei sistemului unitar de salarizare. În practică, funcționarii publici din cadrul BNS care exercită atribuții complexe de elaborare a statisticilor oficiale (a actelor normative respective, realizarea cercetărilor, producerea, analiza și diseminarea datelor rezultate, inclusiv cu note analitice comprehensive), beneficiază de un nivel de salarizare inferior celui aplicabil funcțiilor similare din cadrul ministerelor și altor autorități publice centrale, inclusiv în situațiile în care aceștia realizează activități cu un grad comparabil sau chiar superior de complexitate și responsabilitate. Subliniem că BNS exercită rolul de coordonator al Sistemului Statistic Național (SSN), stabilit prin Legea 93/2017, în corespundere cu legislației statistice ale UE, coordonând dezvoltarea metodologică și activitățile de producere și diseminare a statisticilor oficiale desfășurate de alte instituții publice, inclusiv de către Banca Națională a Moldovei, membru al SSN. În aceste condiții, se creează o situație paradoxală în care personalul care	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			coordonează, produce și diseminează statistici oficiale și analize statistice la nivel național (privind produsul intern brut, rata inflației, alți indicatori macroeconomici, statisticile întreprinderilor, indicatori demografici, sociali și de mediu, alte statistici utilizate la nivel național și internațional), este remunerat inferior personalului din alte instituții care produc alte tipuri de statistici, precum și utilizează rezultatele acestor activități în procesul de elaborare și implementare a politicilor publice. Discrepanțele salariale existente au generat deja efecte semnificative asupra capacității instituționale ale BNS. În prezent, rata posturilor vacante în cadrul aparatului central al BNS, constituie cca 28%, în pofida eforturilor importante în vederea angajării, motivării în limita prevederilor legale existente și menținerii personalului calificat. Deficitul de personal este amplificat de lipsa specialiștilor formați în domeniul statisticii de către sistemul educațional universitar, și de concurența enormă exercitată de alte autorități publice care oferă condiții salariale mai atractive pentru funcții cu profil similar dar și mult mai scăzut, fapt extrem de demotivant pentru experții BNS care rămân devotați funcției publice și activităților statistice indispensabile pentru o societate democratică, modernă, în pofida situației salariale precare din instituție. Subliniem rolul excepțional care îi revine statisticii oficiale în procesul de aderare la Uniunea Europeană, Capitolul 18 ”Statistici” fiind parte integrantă a Clusterului I „Valori fundamentale”. BNS, coordonator al Capitolului 18, este responsabil de majoritatea covârșitoare a activităților de armonizare a statisticii oficiale naționale cu acquis-ul Uniunii Europene, inclusiv de transpunerea unui număr important de acte europene în legislația și practica națională. Realizarea acestor obiective presupune existența unui corp de specialiști înalt calificați în domeniul elaborării și analizei datelor și metadatelor din domeniul economic, social, de mediu, precum și menținerea și extinderea expertizei instituționale pe termen lung. În condițiile menținerii actualelor discrepanțe salariale, capacitatea BNS de a atrage și păstra personalul necesar implementării angajamentelor europene este afectată în mod direct, punând sub pericol nu doar angajamentele Republicii Moldova în vederea integrării europene, dar și asigurarea conformă, cu statistici relevante, calitative, comparabile la nivel	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			internațional a autorităților publice, mediului de afaceri și cel academic, a societății civile, dar și a comunității internaționale. În aceste condiții, menținerea unui nivel de salarizare inechitabil față de alte instituții publice și aplicarea unor mecanisme restrictive suplimentare riscă să afecteze î continuare capacitatea instituțională a BNS, precum și posibilitatea de atragere, motivare și menținere a personalului calificat, inclusiv în domenii cu un grad ridicat de specializare, respectiv, există riscul iminent ca BNS să fie lipsit de personal calificat necesar pentru exercitarea sarcinilor de complexitate crescândă care îi revin. Menționăm de asemenea îngrijorarea Consiliului Național pentru Statistică (CNS) privind situația precară vizând nivelul de salarizare al personalului statistic, care în urma examinării mersului implementării Programului de dezvoltare a Sistemului Statistic Național pentru anii 2023-2026 prin Decizia sa nr.1 adoptată în cadrul ședinței CNS din 14 mai a.c. (pct.3) a recomandat Ministerului Finanțelor, în cadrul modificării cadrului normativ existent cu privire la sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și elaborării Legii bugetului pentru anul 2027, stabilirea ”unei remunerări echitabile pentru personalul instituțiilor din cadrul Sistemului Statistic Național, în vederea eliminării decalajelor în nivelul de salarizare a acestora în comparație cu alte autorități publice centrale și alte instituții” (copia Deciziei CNS nr.1/2026 se prezintă în anexă). În contextul celor menționate supra: 2.1. **La pct. 17** al proiectului legii, se propune completarea **art. 17 alin. (2) cu lit. f)**, cu următorul cuprins: „f) personalul din cadrul Biroului Național de Statistică antrenat nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază de elaborare, analiză și diseminare a statisticilor oficiale.”	
	Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării	213.	Plafonul sporului specific al Centrului – 40%, 30% sau 20% În regimul actual, Centrul beneficiază de un plafon anual de 40% pentru sporul cu caracter specific. Proiectul îl plasează în palierul de 20%, alături de personalul din apărare, securitate și ordine publică, CNA în activitatea generală, Centrul Național de Management al Crizelor și Consiliul Concurenței. Palierul de 30% este rezervat unor activități considerate de complexitate ori risc sporit, inclusiv combaterea terorismului, corupția sistemică și la	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens creșteri salariale inclusiv pentru

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			nivel înalt, Secretariatul Curții Constituționale, SFS, Serviciul Vamal, Autoritatea Aeronautică Civilă și Agenția pentru Securitate Cibernetică. Proiectul nu conține o evaluare funcțională individualizată care să explice de ce valoarea relativă a funcțiilor Centrului s-a diminuat de la 40% la 20% și de ce securitatea cibernetică este plasată în palierul de 30%, în timp ce securitatea informațională și contracararea FIMI sunt plasate la 20%. Cele două domenii fac parte din același spectru al amenințărilor hibride și sunt tratate împreună în mandatul EUPM și în Legea securității naționale. Diferențierea este posibilă, dar trebuie motivată prin criterii verificabile de complexitate, raritate, responsabilitate și competitivitate. **Propunere:** La **art. 17 alin. (2)** Centrul se include în palierul de 30%, cu menținerea plafonului de 40% pentru o perioadă tranzitorie de 12 luni și cu obligația Ministerului Finanțelor de a realiza, împreună cu Centrul, evaluarea funcțională și salarială a posturilor.	angajații CCSCD, fiind stabilită VR de 5000 lei. Propunerea înaintată implică costuri suplimentare ce nu au acoperire financiară.
	Consiliul pentru Egalitate	214.	În considerarea celor expuse, Consiliul recomandă autorilor proiectului adoptarea următoarelor măsuri: completarea listei prevăzute la **art. 17 alin. (2) din Legea nr. 270/2018 (Art. III pct. 17 din proiect)** cu Consiliul pentru egalitate, astfel încât personalul acestuia să beneficieze de sporul cu caracter specific în condiții comparabile cu cele aplicabile personalului altor autorități publice autonome cu atribuții de examinare, investigare și soluționare, în special al Consiliului Concurenței, inclus la **pct. 2) lit. e)** cu un spor de până la 20%. Consiliul precizează că măsurile propuse nu instituie un privilegiu, ci urmăresc înlăturarea unei diferențieri de tratament salarial neîntemeiate pe criterii obiective, între funcții de valoare comparabilă, precum și asigurarea unei garanții procedurale de respectare a principiului egalității în însuși procesul de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar, în conformitate cu principiile consacrate la art. 3 din Legea nr. 270/2018 și cu standardele europene în materie de plată egală pentru muncă de valoare egală.	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens creșteri salariale inclusiv pentru angajații Consiliului pentru Egalitate.
17. La **articolul 17**: [...] **alineatul (2)** va avea următorul cuprins:	**Centrul Național Anticorupție**	215.	La **punctul 17 din proiect – modificarea articolului 17 – alin. (2) punctul 2) și punctul 3)** – Norma art. 17 alin. (2) din lege stabilește că: (2) Suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară nu poate depăși: (...)	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 17 alin. (2) punctul (3) lit. b) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
„**(2)** Suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară nu poate depăși: [...] **3) 30%** din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal: **a)** prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. a), personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice implicat în activități speciale de combatere a terorismului; **b)** prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. b), personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de combatere a corupției sistemice și la nivel înalt, precum și cel implicat în activități de recuperare a bunurilor infracționale;			2) 20% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sportul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal: (...) b) personalului din cadrul Centrului Național Anticorupție implicat în activități de prevenire și combatere a corupției (...) 3) 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul (...) (...) b) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. b), personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de combatere a corupției sistemice și la nivel înalt, precum și cel implicat în activități de recuperare a bunurilor infracționale; (...) Considerăm că redacția propusă nu este în concordanță cu atribuțiile suplimentare ce vor fi exercitate de personalul Centrului Național Anticorupție în vederea îndeplinirii eficiente a funcțiilor și atribuțiilor Centrului Național Anticorupție în contextul extinderii competențelor actuale ale Centrului (Legea nr. 111 din 11.06.2026 pentru modificarea unor acte normative – fortificarea mecanismelor de combatere a corupției, a criminalității financiare și a criminalității organizate). Astfel, considerăm necesare următoarele modificări. La **art. 17 alin. (2) punctul (3) lit. b) se propune de expus în următoarea redacție:** **„prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. b), personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de combatere a corupției sistemice și la nivel înalt, a faptelor cu caracter financiar, precum și cel implicat în activități de recuperare a bunurilor infracționale”**.	„3) 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următorului personal: [...] b) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. b), personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de combatere a corupției sistemice și la nivel înalt, a faptelor cu caracter financiar, precum și cel implicat în activități de recuperare a bunurilor infracționale.”
	Serviciul de Informații și Securitate	216.	La **pct. 17**, ce vizează modificările de la **art. 17**: la **alineatul (2) pct. 3) lit. c)**, sintagma *„autoritățile/instituțiile medicale”* de substituit cu sintagma *„autoritățile/instituțiile/subdiviziunile medicale”*. Redacția actuală omite de la stabilirea sporului respectiv personalul medical care activează în cadrul Serviciului în subunitatea medicală. Subunitatea medicală a Serviciului nu este nici autoritate și nici instituție publică medicală, fiind o subdiviziune structurală a aparatului central al SIS. Corespunzător, propunerea dată va asigura acordarea sporului vizat și personalului medical din cadrul SIS, asigurând o abordarea unică pentru tot	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 17 alin. (2) punctul (3) lit. d) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „3) 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următorului personal:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
c) personalul medical din autoritățile/instituțiile medicale, din instituțiile de asistență socială și din Centrul de Medicină Legală; **d)** personalul medical care ocupă funcții publice de execuție cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor, din subdiviziunile subordonate Administrației Naționale a Penitenciarelor și din instituțiile Public penitenciare; **e)** personalul din Secretariatul Curții Constituționale; **f)** personalul din Serviciul Fiscal de Stat și din Serviciul Vamal; **g)** personalul din Autoritatea Aeronautică Civilă; **h)** personalul din Agenția pentru Securitate Cibernetică.”. [...]			personalul medical din toate structurile, indiferent de forma de organizare a acestora.	[...] d) personalul medical care ocupă funcții publice de execuție cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor, din subdiviziunile subordonate Administrației Naționale a Penitenciarelor și din instituțiile penitenciare, precum și din subdiviziunile medicale din cadrul Serviciului de Informații și Securitate, din unitățile militare ale Forțelor Armate și din instituțiile medico-militare subordonate Ministerului Apărării sau Ministerului Afacerilor Interne.”
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	217.	La **pct. 17**, prin care se modifică **art. 17, pct.3, alin. (2)** se propune **de completat cu lit. d)** după cum urmează: **d)** prin derogare de la pct.1) lit. a), personalul din domeniul de asistență socială care realizează activități de îngrijire și supraveghere constantă a beneficiarilor cu dizabilități și/sau vârstnici/copii, precum și personalul din cadrul serviciilor de reabilitare a victimelor violenței în familie, victimelor ale traficului de ființe umane, agresorilor familiali și al serviciilor maternale, precum și personalul din cadrul centrelor de plasament temporar”, iar **lit. d) din proiect va deveni e)** și mai departe conform ordinii alfabetice. Funcțiile din domeniul de asistență socială care implică îngrijirea și supravegherea în mod direct, continuu și nemijlocit a beneficiarilor dependenți de sprijin, determină un grad superior de ardere profesională. Personalul angajat în aceste funcții manipulează și asistă persoane cu mobilitate redusă sau imobilizate, activități care presupun efort fizic repetitiv și cresc riscul afecțiunilor musculo-scheletice; gestionează frecvent situații de criză generate de tulburări cognitive, afecțiuni psihice, comportamente agresive sau auto-agresive ale beneficiarilor, inclusiv din partea membrilor familiei; desfășoară activitatea în contact direct și repetat cu persoane aflate în stare de vulnerabilitate, fiind expus riscului de îmbolnăvire, contaminare biologică și accidentare; suportă o încărcătură emoțională ridicată determinată de responsabilitatea pentru sănătatea,	**Nu se acceptă.** Menționăm că personalul menționat beneficiază de sporul de 10% conform HG nr. 1231/2018. Totodată, personalul din asistența socială beneficiază de o creștere în mediu de 20%.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			integritatea și viața beneficiarilor, precum și de contactul permanent cu suferința, degradarea stării de sănătate și decesul acestora. Gravitatea situației este confirmată și în Raportul tematic „Răspunsul statului la nevoile persoanelor vulnerabile în contextul reformei sistemului de asistență socială RESTART", elaborat de către Avocatului Poporului, care atestă o degradare dramatică a puterii de cumpărare: dacă în 2023 salariile din asistența socială reprezentau 81-83% din cele din educație și două treimi din cele din sănătate, până în 2025 raportul s-a prăbușit la 66%, respectiv 50%. Această discrepanță majoră plasează specialiștii din sistemul de asistență socială în pragul vulnerabilității economice, fapt ce evidențiază necesitatea unor măsuri suplimentare de consolidare a statutului de personal și a nivelului de protecție socială a angajaților din sistem. Totodată, necesitatea acordării sporului specific de până la 30% pentru personalul din serviciile de reabilitare pentru victimele violenței în familie, victimele traficului de ființe umane, agresorilor familiali, și din serviciile maternale este determinată de natura excepțională a acestor servicii sociale specializate, care presupun intervenții imediate în situații de criză și urgență, gestionarea unor cazuri cu risc extrem și vulnerabilitate accentuată, precum și asumarea unor responsabilități directe privind protejarea vieții, integrității fizice și psihice și demnității beneficiarilor. Personalul asigură intervenții de urgență și de criză, inclusiv în regim permanent 24/24, care presupun evaluarea imediată a riscurilor, protecția și acceptarea rapidă a beneficiarilor într-un mediu sigur, reducerea amenințărilor iminente, acordarea suportului psihologic, social și material, precum și coordonarea intervențiilor multidisciplinare necesare pentru stabilizarea situației și prevenirea agravării consecințelor. Totodată, gestionarea situațiilor de criză și a cazurilor cu un nivel ridicat de traumă și vulnerabilitate expune personalul la suprasolicitare psihologică și emoțională, fapt ce reclamă compensarea riscului prin sporul cu caracter specific. Efectivul-limită al celor 11 servicii de reabilitare socială pentru victimele violenței în familie, victimele traficului de ființe umane, agresorii familiali și servicii maternale este în număr de 134 de unități. Aplicarea sporului cu caracter specific de până la 30% pentru personalul acestor 11 servicii ar genera un impact bugetar anual estimat de până la 17 milioane lei.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	218.	Se consideră necesară reexaminarea regimului salarial propus pentru **Inspectoratul de Stat al Muncii**. Diferențierea instituită de proiect rezultă din mai multe elemente cumulative. În primul rând, proiectul exclude **prevederea actuală a art. 17 alin. (2) lit. g)** din Legea nr. 270/2018, potrivit căreia personalul autorităților responsabile de supravegherea și controlul de stat al muncii, securității și sănătății în muncă este inclus în categoria pentru care plafonul anual al sporurilor cu caracter specific constituie 20% din suma anuală a salariilor de bază. În același timp, în **nouă redacție a art. 17 alin. (2) pct. 3) lit. f)**, personalul Serviciului Fiscal de Stat și al Serviciului Vamal este inclus în categoria pentru care plafonul respectiv constituie 30%, fără includerea personalului Inspectoratului de Stat al Muncii. Astfel, proiectul păstrează pentru SFS și Serviciul Vamal posibilitatea acordării sporului cu caracter specific, dar exclude ISM, fără a prezenta criterii obiective care să justifice diferența. În al doilea rând, diferențierea nu rezultă din evaluarea funcțiilor realizată de autorul proiectului. În **Anexa nr. 3, Tabelul nr. 2**, funcțiile de inspector fiscal, inspector vamal și inspector de muncă sunt încadrate la aceleași clase de salarizare: în aparatul central – clasele 83, 79 și 75, iar în subdiviziunile teritoriale – clasele 81, 78 și 74, în funcție de nivelul funcției. Proiectul recunoaște, așadar, valoarea ocupațională comparabilă a celor trei funcții, dar nu aplică același raționament în privința sporului cu caracter specific. Această comparabilitate este susținută și de natura atribuțiilor. Inspectorii de muncă controlează respectarea legislației muncii și a cerințelor de securitate și sănătate în muncă, identifică munca nedeclarată și subdeclarată, cercetează accidentele de muncă, examinează petiții și aplică măsuri de constrângere. Activitatea presupune controale în condiții de risc, gestionarea situațiilor conflictuale și adoptarea unor decizii care afectează direct viața, sănătatea și drepturile salariaților. În al treilea rând, diferențierea se extinde și asupra funcțiilor de conducere. Potrivit **Notei 14 din Tabelul nr. 2**, șeful de direcție din aparatul central al unei autorități în care activează inspectori de muncă este încadrat la clasa 96, în timp ce Nota 15 stabilește clasa 102 pentru funcția corespunzătoare din structurile în care activează inspectori fiscali sau	**Se acceptă parțial.** În conformitate cu rezultatele evaluării posturilor, funcțiile de inspector de muncă au fost repoziționate în ierarhie alături de inspectorul fiscal/vamal, dar cu stabilirea valorii de referință de 5000 lei față de 4700 pentru restul autorităților cu funcții de control de stat. Totodată, în vederea apropierii remunerației față de inspectorul fiscal/vamal se acceptă stabilirea sporului specific de 10%.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			vamali. Diferențe similare există pentru șeful de direcție generală și șeful de direcție în cadrul direcției generale. Rezultă astfel o dublă diferențiere în defavoarea ISM: personalul instituției nu este inclus în plafonul de 30% aplicabil SFS și Serviciului Vamal, iar anumite funcții de conducere din aparatul central sunt încadrate la clase inferioare, deși funcțiile de execuție sunt evaluate de proiect ca fiind comparabile. În al patrulea rând, propunerea trebuie examinată în contextul situației reale a resurselor umane și al extinderii mandatului instituției. Fluctuația anuală a personalului ISM este estimată la aproximativ 30%, ceea ce afectează continuitatea controalelor, generează costuri repetate de recrutare și instruire și reduce capacitatea instituției de a atrage și menține personal calificat. Totodată, volumul și complexitatea atribuțiilor ISM sunt în creștere, inclusiv ca urmare a noilor responsabilități de control și monitorizare rezultate din transpunerea și aplicarea acquis-ului Uniunii Europene. Exercitarea efectivă a acestor atribuții va necesita nu doar menținerea personalului existent, ci și creșterea graduală a efectivului instituției. Potrivit simulării prezentate de ISM, fondul anual de salarizare constituie în prezent aproximativ 19 mil. lei. În condițiile proiectului, fără includerea ISM în categoria plafonului de 30%, fondul ar constitui aproximativ 20,5 mil. lei, iar în scenariul aplicării plafonului de 30% – aproximativ 26,5 mil. lei. Impactul suplimentar al propunerii față de scenariul proiectului este, prin urmare, de aproximativ 6 mil. lei anual, fără contribuțiile sociale aferente angajatorului. Calculul reprezintă scenariul maximal: includerea ISM în categoria respectivă nu presupune acordarea automată a unui spor de 30% fiecărui angajat. Costul este justificat prin necesitatea reducerii fluctuației, consolidării capacității de control, creșterii efectivului în raport cu atribuțiile noi și asigurării aplicării efective a acquis-ului Uniunii Europene în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă. Expunerea financiară rămâne, totodată, limitată, având în vedere dimensiunea relativ redusă a instituției – sub 83 de funcții aprobate – și caracterul punctual al măsurii propuse.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Suplimentar, art. 10 alin. (3^1) permite directorilor Serviciului Fiscal de Stat, Serviciului Vamal, Autorității Aeronautice Civile și Agenției pentru Securitate Cibernetică să beneficieze de sporuri cu caracter specific, dar nu îl include pe directorul Inspectoratului de Stat al Muncii. Această excludere nu este justificată în raport cu natura atribuțiilor, nivelul de responsabilitate și importanța funcțiilor de control exercitate de instituție. În acest context, se propun următoarele modificări: [...] La **pct. 17, în art. 17 alin. (2) pct. 3) lit. f)**, textul: **„**f) personalul din Serviciul Fiscal de Stat și din Serviciul Vamal;” se substituie cu textul: „**f)** personalul din Serviciul Fiscal de Stat, din Serviciul Vamal și din **Inspectoratul de Stat al Muncii**;”.	**Nu se acceptă.** Personalul SFS și SV este poziționat la VR 4700, iar în ierarhie funcțiile de inspector de muncă/fiscal/vamal sunt poziționați la același nivel.
	Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare	219.	**pct. 17**, intenția de modificare a **art. 17 alin. (2) subpct. 3)**, considerăm necesară completarea **literei f)** cu sintagma „Agenția de Intervenție și Plăți pentru Agricultură”. Dorim să atragem atenția autorului proiectului că AIPA se confruntă sistemic cu lipsa de personal, în pofida organizării concursurilor pentru ocuparea funcțiilor vacante. Urmează a fi subliniat că, în anul 2010, când a fost creată Agenția, aceasta dispunea de 72 de unități, inclusiv auxiliare, pentru valorificarea unui fond de subvenționare în mărime de 400 milioane lei, iar în prezent fondul s-a mărit de 3,75 ori, măsurile de subvenționare s-au diversificat, sarcinile puse în seama Agenției au devenit tot mai complexe, iar funcționarii implicați în realizarea acestor sarcini sunt mult mai puțini. Deficitul de personal și suprasolicitarea funcționarilor reduc inevitabil calitatea și eficiența gestionării fondului, ceea ce se materializează în termene exagerate de examinare a cererilor de subvenționare, comiterea erorilor la examinarea cererilor etc. Cauza principală a deficitului de personal își are originea, evident, în salarizarea necorespunzătoare, raportată la realitățile financiare actuale, dar	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens creșteri salariale inclusiv pentru angajații AIPA, fiind stabilită VR de 4700 lei. Totodată, unele categorii de posturi din AIPA, responsabili de gestionarea fondului de intervenție și plăți în agricultură, beneficiază de extra clase de salarizare. Propunerea înaintată implică costuri suplimentare ce nu au acoperire financiară.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			și la răspunderea pe care și-o asumă funcționarii în procesul de gestionare a fondului de subvenționare. Un salariu mic nu va crea niciodată premise pentru atragerea și angajarea unor funcționari competenți și calificați, care ar putea aduce un plus de valoare Agenției și ar putea spori calitatea muncii prestate. Nu în ultimul rând, o salarizare infimă poate favoriza săvârșirea faptelor de corupție sau depășirea atribuțiilor de serviciu. Această provocare a fost subliniată în repetate rânduri și de către donatorii externi; în special, menționăm că Raportul APD Moldova din mai 2024 indică: „The AIPA still has some deficiencies that need to be tackled before the paying agency can be accredited. Above all, AIPA is weakly staffed (nearly 50% vacancies), and its low salaries (compared with MAIA) result in regular losses of keeping institutional memory within the agency.” În aceste circumstanțe, Ministerul insistă asupra identificării unei soluții de majorare a salariului personalului Agenției de Intervenție și Plăți pentru Agricultură, astfel încât acesta să reflecte real responsabilitățile asumate.	
	Ministerul Apărării	220.	În contextul elaborării proiectului de modificare a Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Ministerul Apărării propune **examinarea posibilității includerii în proiect a unei prevederi prin care, pentru soldații și sergenții încadrați în structurile Armatei Naționale destinate reacției rapide, limita sporurilor cu caracter specific să constituie 30%** din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul respectiv. Necesitatea propunerii este determinată de evoluția mediului regional de securitate, de creșterea cerințelor privind nivelul de pregătire și disponibilitatea operațională a structurilor Armatei Naționale, precum și de necesitatea asigurării acestora cu un efectiv suficient de soldați și sergenți. În aceste condiții, atragerea de personal nou și menținerea în serviciu a militarilor deja încadrați în structurile destinate reacției rapide reprezintă o condiție directă pentru consolidarea capacității de reacție a Armatei Naționale. În acest sens, se propune completarea categoriei de personal pentru care limita sporurilor cu caracter specific constituie 30% din suma anuală a salariilor de bază, prin includerea sintagmei:	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 17 alin. (2) pct. 3) lit. a) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „3) 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următorului personal: a) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. a), personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice implicat nemijlocit în activități speciale de combatere a terorismului și personalul care ocupă funcții de soldat sau de sergent în structurile Armatei Naționale destinate reacției rapide; ”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			”și pentru personalul care ocupă funcții de soldat sau de sergent în structurile Armatei Naționale destinate reacției rapide”; Pentru un efectiv estimativ de 1 500 de persoane, impactul financiar suplimentar aferent majorării sporului cu caracter specific cu 10 puncte procentuale constituie aproximativ 2 054,1 mii lei lunar și 24 649,2 mii lei anual. În acest context, solicităm examinarea propunerii și includerea acesteia în proiectul de modificare a Legii nr. 270/2018.	
		221.	La **art. 17**, **alineatul (2) punctul 3)**, **de completat cu o literă nouă** după cum urmează: ”**i)** personalul medical (inclusiv cu statut special) care ocupă funcții în cadrul unităților militare ale Forțelor Armate și al instituțiilor medico-militare subordonate Ministerului Apărării sau Ministerului Afacerilor Interne.” **Argumentare**: Proiectul actual prevede deja plafonul de 30% pentru personalul medical din sistemul public de sănătate, asistență socială, medicină legală, precum și pentru cel din sistemul administrației penitenciare (Art. 17 alin. (2) pct. 3 lit. c și d). La moment apare o scăpare care ar putea genera interpretări greșite de aplicare a Legii. Asupra personalului medical militar, care activează sub incidența acelorași riscuri profesionale, dar care poartă suplimentar și rigorile statutului militar/special, constituie o abordare discriminatorie nejustificată. Punctele medicale din cadrul unităților militare reprezintă prima linie de asistență medicală a Forțelor Armate, având rolul vital de a asigura starea de sănătate, capacitatea de luptă și monitorizarea epidemiologică a întregului efectiv de militari. Aceste subdiviziuni sunt constituite din medici și personal medical (inclusiv cu statut special) care acordă asistență medicală de urgență și primară, efectuează controlul zilnic al efectivului și asigură suportul medico-militar direct în timpul instrucțiilor, aplicațiilor tactice sau al misiunilor speciale.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 17 alin. (2) punctul (3) lit. d) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „3) 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următorului personal: [...] d) personalul medical care ocupă funcții publice de execuție cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor, din subdiviziunile subordonate Administrației Naționale a Penitenciarelor și din instituțiile penitenciare, precum și din subdiviziunile medicale din cadrul Serviciului de Informații și Securitate, din unitățile militare ale Forțelor Armate și din instituțiile medico-militare subordonate Ministerului Apărării sau Ministerului Afacerilor Interne.” În anexa nr. 5 au fost instituite funcții cu statut special din categoria personalului medical superior și inferior. În cazul ofițerilor (medici) poziționarea în ierarhie

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				acoperă specificul activității, iar în cazul subofițerilor (asistenți medicali) se propune acordarea sporului specific.
	Ministerul Justiției	222.	La **art. 17 alin. (2) pct. 3), după lit. h)** se propune completarea cu **lit. i)**, cu următorul cuprins: „**i) consilierii de probațiune din cadrul Inspectoratului Național de Probațiune.**”. În acest context, de menționat că consilierii de probațiune desfășoară activități care implică un grad ridicat de risc profesional și responsabilitate, comparabil cu cel al altor categorii de personal care beneficiază deja de spor cu caracter specific. În exercitarea atribuțiilor de serviciu, consilierii de probațiune interacționează permanent cu persoane condamnate/aflate în conflict cu legea, inclusiv cu persoane care suferă de tuberculoză, hepatite virale, HIV/SIDA sau alte maladii contagioase, fiind expuși riscului de contaminare. Totodată, activitatea acestora presupune efectuarea vizitelor la domiciliul subiecților probațiunii, la locul de muncă al acestora, precum și participarea la activități de supraveghere și monitorizare în comunitate. În cadrul acestor activități, consilierii sunt expuși riscului agresiunilor verbale și fizice, amenințărilor, presiunilor și altor situații periculoase generate de comportamentul persoanelor supravegheate. De asemenea, în implementarea unor programe de reintegrare socială, inclusiv a programelor destinate persoanelor cu dependență de alcool, consilierii participă la activități desfășurate în medii care implică un grad sporit de vulnerabilitate și expunere profesională. Prin urmare, natura și condițiile de exercitare a atribuțiilor justifică acordarea sporului cu caracter specific, în vederea compensării riscurilor și responsabilităților aferente funcției.	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens creșteri salariale în medie de 17%. Propunerea înaintată implică costuri suplimentare ce nu au acoperire financiară.
	Ministerul Mediului	223.	Complementar, referitor la **art. 17 alin. (2) pct. 3)** în partea ce reglementează acordarea sporului cu caracter specific în mărime de 30%, **considerăm imperativ necesar de a fi completat cu litera i)** cu următorul conținut „**i) personalul Inspectoratului pentru Protecția Mediului**” din considerentele ce succed. În conformitate cu prevederile art.26 alin. (1) al Legii 1515/1993 privind protecția mediului înconjurător, Inspectoratul pentru Protecția Mediului are funcția de exercitare a controlului de stat	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			asupra respectării legilor și altor acte normative în problemele protecției mediului și folosirii resurselor naturale. Corespunzător prevederilor pct. 8 al Regulamentului privind organizarea și funcționarea Inspectoratului pentru Protecția Mediului Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului 548/2018, Inspectoratul își exercită funcțiile stabilite în Regulament în următoarele domenii de competență: 8.1. implementarea politicilor de protecție a mediului; 8.2. protecția aerului atmosferic; 8.3. protecția resurselor acvatice; 8.4. protecția florei, faunei și ariilor naturale protejate; 8.5. protecția solului și subsolului; 8.6. gestionarea deșeurilor și substanțelor chimice; 8.7. utilizarea rațională a resurselor naturale; 8.8. controlul organismelor modificate genetic; 8.9. controlul de stat; 8.10. gestionarea incidentelor de mediu. Particularitățile activității angajaților Inspectoratului, în calitate de inspectori și agenți constatatori, în coraport cu specificul domeniului protecției mediului și în contextul efectului imediat al acțiunilor ilicite asupra componentelor de mediu, determină necesitatea de a acționa prompt în orice timp și condiții meteo, iar, domeniile de competență ale Inspectoratului au o tangență directă cu activități de risc sporit pentru sănătatea și viața angajaților. În acest context menționăm că, specificul activității Inspectoratului și angajaților acestora ține nemijlocit de contactul cu subiecții de drept în vederea protejării fondului forestier, fondul apelor, aerului atmosferic, biodiversității, iar, în cele antropogene, depozitele de substanțe chimice, poligoane de deșeuri, stații de epurare a apelor, cariere etc., deseori fiind amenințați inclusiv cu armele de foc sau alte obiecte care constituie corpuri delicte ce contribuie la săvârșirea contravențiilor. Vizînd cele expuse, considerăm că acestea sunt doar o parte a factorilor de risc care plasează activitatea angajaților Inspectoratului în rîndul celor care de drept sunt eligibili pentru a beneficia de spor la salariu cu caracter specific. Concomitent, este oportun de a specifica și faptul că, specialiștii din cadrul Inspectoratului, care constituie baza administrativă a acestuia, personalul care dirijează și metodologic coordonează activitatea inspectorilor (agenților constatatori), iar procesul decizional implică riscuri,	sens inclusiv creșteri salariale, fiind stabilită VR 4700 lei.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			printre care și eroarea umană, sunt eligibili pentru a beneficia de spor cu caracter specific în condiția raporturilor legate de factorul uman.	
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	224.	La **art. 17, pct.3, alin. (2)** se propune de completat cu **lit. i)** după cum urmează: **„i) personalul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă.**"; Includerea personalului Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă pentru a beneficia de spor specific în cuantum de până la 30% este argumentată de faptul că este unica structură specializată din Republica Moldova care gestionează evaluarea complexă bio-psiho-socială a dizabilității și capacității de muncă, deciziile emise având un impact social și financiar major asupra bugetului public. Totodată, activitatea personalului implică o interacțiune directă și permanentă cu categorii de cetățeni vulnerabili sau cu dizabilități, expunând angajații unui nivel critic de stres psihoemoțional și ardere profesională (burnout), fapt ce reclamă compensarea riscului prin sporul cu caracter specific. Instituirea sporului cu caracter specific de salarizare pentru personalul Centrului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, se justifică prin complexitatea procesului de expertizare medico-socială, nivelul sporit de responsabilitate profesională, juridică și de integritate, impactul deciziilor asupra drepturilor sociale ale persoanelor și asupra cheltuielilor bugetare, statutul instituției de unică autoritate națională în domeniu, precum și necesitatea asigurării atragerii și menținerii personalului calificat. Efectivul-limită al Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă este în număr de 167 de unități, inclusiv efectivul-limită al structurilor teritoriale în număr de 56 de unități (specialiști).	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale, fiind stabilită VR 4700 lei.
	Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă	225.	Solicit respectuos examinarea posibilității de a institui sportul cu caracter specific pentru personalul **Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă**, prin completarea ***art.17 al Legii nr.270/2018, punct 3, cu litera i)*** personalul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă. ARGUMENTE	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Complexitatea procesului de expertizare: Angajații efectuează analize medicale și juridice complexe, sintetizând documentația pentru stabilirea corectă a gradelor de dizabilitate. **Nivelul înalt de risc și responsabilitate:** Deciziile luate au un impact social și financiar major asupra bugetului de stat, implicând riscuri de integritate și o responsabilitate juridică strictă. **Statutul unic de autoritate națională:** CNDDCM este singura agenție de acest profil din Republica Moldova, gestionând integral expertizarea la nivel de țară. **Încărcătura psiho-emoțională:** Activitatea presupune un contact direct și permanent cu persoane aflate în situații vulnerabile sau cu dizabilități, generând un nivel înalt de stres și uzură profesională. **Riscul de exod al specialiștilor:** În lipsa unor avantaje competitive, instituția se confruntă cu dificultăți majore în atragerea și menținerea unui personal competent integru și calificat.	sens inclusiv creșteri salariale, fiind stabilită VR 4700 lei.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	226.	Propunem, **completarea redacției alineatul (2) pct. 3)** cu **lit. c[1])** cu următorul conținut: **„c[1]) personalul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă**;" care, conform atribuțiilor sale, este responsabil de expertiza și evaluarea medicală efectuată în vederea determinării gradului de dizabilitate și a capacității de muncă, în activitatea cărora sunt implicate cadrele medicale și alte categorii de personal, care se regăsesc în grupul ocupațional „Asistență socială" (G). Consiliul respectiv este unică instituție responsabilă de expertiza și evaluarea medicală efectuată în vederea determinării gradului de dizabilitate și a capacității de muncă, în activitatea cărora sunt implicate atât cadrele medicale, cât și alte categorii de personal asimilați domeniului medical. Astfel, pe lângă personalul medical, în evaluarea stării de sănătate a persoanelor și încadrării persoanelor în grad de dizabilitate și reabilitării stării de sănătate sunt implicate și alte categorii de angajați precum experții-asistenți sociali și experții psihopedagogi, care nu sunt cadre medicale. Or, conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 357/2018 cu privire la determinarea dizabilității, aceștia participă în procesul determinării gradului de dizabilitate și controlul corectitudinii încadrării și neîncadrării acestora. Concomitent, decizia privind determinarea gradului de	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale în medie de 30% fără sporul de performanță, fiind stabilită VR 4700 lei.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			dizabilitate în cazul persoanelor adulte se emite în urma examinării dosarului de către managerul de caz, care consultă în mod obligatoriu asistentul social și reabilitologul, iar în cazul copiilor, consultă în mod obligatoriu psihopedagogul și reabilitologul, în conformitate cu prevederile Instrucțiunii privind determinarea gradului de dizabilitate, metodologia de lucru și criteriile de determinare a gradului de dizabilitate.	
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	227.	**Art. 17, alin. (3)** se propune **de completat cu lit. j)** după cum urmează: „**j) personalul Inspectoratului Social de Stat**." Se propune includerea sporului specific de 30% angajaților Inspectoratului Social de Stat, care are misiunea de certificare a capacității prestatorilor de servicii sociale și de exercitare a controlului de stat în domeniul asistenței sociale. Efectivul-limită al Inspectoratului Social de Stat este de 29 de unități, inclusiv 4 unități – personal de deservire tehnică. Din cauza salariilor mici și și sarcinilor mari/responsabile de control există fluctuația cadrelor și afectează activitatea și performanța instituției.	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale, fiind stabilită VR 4700 lei.
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	228.	**La art. 17 alin. (2), pct. 3)** se completează cu literele: **lit. i)** se modifică cu textul: „**personalul din Inspectoratul Național pentru Supraveghere Tehnică**". Măsura urmărește asigurarea unei remunerări proporționale cu specificul activității desfășurate și consolidarea capacității instituționale a autorității de a-și îndeplini eficient misiunea de interes public. Menținerea unei diferențe de tratament salarial între categorii de personal aflate în situații comparabile din perspectiva atribuțiilor și responsabilităților poate fi apreciată ca fiind contrară principiului echității salariale consacrat de Legea nr. 270/2018. Supletiv, acordarea sporului este justificată prin necesitatea asigurării capacității instituționale a Inspectoratului. Nivelul actual al salarizării nu reflectă în mod corespunzător complexitatea atribuțiilor exercitate și responsabilitatea aferentă funcțiilor de control tehnic de stat, fapt care afectează recrutarea și menținerea personalului calificat. În condițiile unui deficit de specialiști tehnici pe piața muncii și ale concurenței salariale exercitate de sectorul privat, instituția se confruntă cu dificultăți obiective în ocuparea și menținerea funcțiilor de specialitate. Norma instituie un tratament discriminatoriu nejustificat între angajații aceleiași unități bugetare.	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale, fiind stabilită VR 4700 lei.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Restricționarea acordării sporurilor cu caracter specific exclusiv personalului care realizează funcțiile de bază (personalul de profil) introduce o discriminare profundă față de personalul subdiviziunilor financiare, resurse umane, tehnologia informației, audit intern etc., fără de care nicio instituție publică nu poate funcționa. În cadrul aceleiași unități bugetare, toate subdiviziunile contribuie integrat la realizarea misiunii instituției. Personalul din cadrul subdiviziunilor financiare, resurse umane, tehnologia informației, audit intern etc., activează în aceleași condiții specifice de risc, complexitate sau suprasolicitare ca și personalul de bază, iar excluderea lor totală va bloca activitatea administrativă a instituțiilor din cauza demisiilor în masă. Sporul cu caracter specific trebuie să fie strâns legat de condițiile concrete în care se desfășoară munca (ex: risc sporit, manipulare de date confidențiale, suprasolicitare neuropsihică), nu de denumirea formală a funcției de bază sau de suport. O astfel de delimitare rigidă contravine normelor de protecție a muncii și echității sociale. **lit. î)** cu următorul cuprins: „**personalul din Agenția Națională Transport Auto**”; Personalul ANTA exercită atribuții de autorizare a activității de întreprinzător în domeniul transportului rutier și activităților conexe, de supraveghere și controlul a activității de întreprinzător, aplică sancțiuni contravenționale, de inspectare a infrastructurii rutiere în scopul asigurării siguranței rutiere, administrării veniturilor bugetului public național, precum și de calculare/aprobare a tarifelor pentru serviciile de transport rutier, inclusiv prin utilizarea și gestionarea sistemelor informaționale și registrelor naționale din domeniu. **lit. j)** cu următorul cuprins: „**personalul din Agenția Navală**”; Completarea sferei personalului beneficiar cu personalul de siguranță din domeniul naval reprezintă o măsură conformă principiilor legalității, echității salariale și tratamentului egal pentru funcții cu responsabilități comparabile în domeniul transporturilor. Menținerea unei diferențe de tratament salarial între categorii de personal aflate în situații comparabile, din perspectiva atribuțiilor și responsabilităților similare în domeniile	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			tuturor modurilor de transport, contravine principiului echității salariale consacrat de Legea nr. 270/2018. **lit. l)** cu următorul cuprins: „**personalul din Agenția Feroviară**"; Personalul Agenției Feroviare exercită atribuții de reglementare, supraveghere, autorizare, certificare și control în domeniul siguranței feroviare, având responsabilități esențiale pentru asigurarea funcționării sigure și eficiente a sistemului feroviar.	
	Agenția Proprietății Publice	229.	Cu referire la modificările propuse la **art. 17 alin. (2)** din Legea nr. 270/2018. Excluderea personalului Agenției Proprietății Publice din categoria beneficiarilor sporului cu caracter specific nu poate fi susținută, întrucât nu reflectă complexitatea, responsabilitatea și importanța atribuțiilor exercitate de această autoritate în administrarea patrimoniului public al statului. Agenția Proprietății Publice este autoritatea administrativă centrală care exercită, în numele statului, drepturile și obligațiile proprietarului asupra bunurilor proprietate publică și a participațiilor statului în societățile comerciale. Totodată, Agenția asigură administrarea și monitorizarea întreprinderilor de stat și a societăților comerciale cu capital public, organizează și implementează procesele de deetatizare, concesionare și parteneriat public-privat, coordonează procesele de reorganizare și restructurare a entităților aflate în proprietatea statului și reprezintă interesele patrimoniale ale statului în raporturile juridice ce țin de administrarea proprietății publice. Exercitarea acestor atribuții presupune administrarea unor active de valoare considerabilă, gestionarea unor procese economice și juridice complexe, adoptarea unor decizii cu impact patrimonial major și asumarea unei responsabilități sporite față de interesele financiare ale statului. Totodată, activitatea Agenției implică monitorizarea permanentă a performanței întreprinderilor cu capital de stat, evaluarea riscurilor economice și juridice, promovarea guvernanței corporative și asigurarea utilizării eficiente și transparente a patrimoniului public. În aceste condiții, motivarea corespunzătoare a personalului reprezintă o condiție indispensabilă pentru menținerea unui corp de specialiști cu înaltă calificare și experiență profesională. Complexitatea atribuțiilor exercitate, nivelul ridicat al responsabilității și impactul deciziilor adoptate impun	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale, fiind stabilită pentru personalul APP VR 4700 lei.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			existența unor mecanisme de salarizare care să asigure nu doar atragerea, ci și menținerea personalului calificat în cadrul Agenției. Diminuarea instrumentelor de motivare salarială riscă să accentueze fluctuația personalului, să reducă atractivitatea funcțiilor publice din cadrul Agenției și să afecteze capacitatea instituțională a acesteia de a realiza eficient politicile statului în domeniul administrării proprietății publice. Mai mult, eficiența administrării proprietății publice este direct dependentă de profesionalismul și stabilitatea resursei umane. Deciziile adoptate de angajații Agenției produc efecte economice semnificative asupra patrimoniului statului și pot influența procesul investițional, performanța întreprinderilor cu capital public și veniturile bugetului public. În acest context, menținerea sporului cu caracter specific reprezintă un instrument legitim de recunoaștere a nivelului sporit de responsabilitate și de asigurare a unui sistem de remunerare competitiv, corespunzător importanței funcțiilor exercitate. Prin urmare, considerăm că excluderea Agenției Proprietății Publice din categoria autorităților ai căror angajați beneficiază de spor cu caracter specific este lipsită de o justificare obiectivă și nu corespunde rolului strategic pe care Agenția îl îndeplinește în administrarea și valorificarea patrimoniului public al statului. Subsecvent, considerăm necesară menținerea reglementării existente privind acordarea sporului cu caracter specific pentru personalul autorității.	
	CNPDCP	230.	La **punctul 17** din proiectul legii, propunem completarea **articolului 17 alineatul (2) punctul 3) cu litera i)**, cu următorul cuprins: „**i) personalul din cadrul Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal**”. Acordarea acestui spor este justificată de extinderea substanțială a competențelor CNPDCP prin noul cadru normativ în domeniul protecției datelor cu caracter personal, de instituirea funcției publice cu statut special de inspector de protecție a datelor, precum și de nivelul sporit de responsabilitate și specializare pe care îl implică exercitarea atribuțiilor de supraveghere, investigare și aplicare a sancțiunilor. Totodată, sporul este necesar pentru asigurarea independenței funcționale și consolidarea capacității instituționale a autorității, în vederea atragerii și menținerii personalului calificat, în concordanță cu standardele europene și	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale și o valoare de referință derogatorie.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			cu angajamentele asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la Uniunea Europeană. Mai mult, personalul CNPDCP gestionează investigații privind prelucrarea unor categorii sensibile de date cu caracter personal, inclusiv în domeniul organelor de drept, sănătății, comunicațiilor electronice, sistemelor informaționale guvernamentale și interoperabilității cu sistemele Uniunii Europene, ceea ce presupune un nivel sporit de responsabilitate, integritate și confidențialitate. Personalul autorității va exercita atribuții complexe de investigare, autorizare, consiliere și aplicare a sancțiunilor administrative pecuniare în cuantum de până la 2.000.000 de lei sau până la 2% din cifra de afaceri a întreprinderilor, ceea ce presupune un nivel ridicat de responsabilitate profesională și juridică. În aceste condiții, instituirea unui spor cu caracter specific de 30% reprezintă o măsură proporțională și justificată, orientată spre asigurarea competitivității funcției publice în cadrul CNPDCP, reducerea riscului fluctuației de personal, atragerea specialiștilor calificați și consolidarea capacității instituționale a autorității de supraveghere, în concordanță cu obligațiile asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la Uniunea Europeană și cu standardele europene privind independența autorităților de protecție a datelor.	
	Consiliul Concurenței	231.	Proiectul propune completarea **art. 17 cu alin. (1^1)**, prin care se stabilește că sporurile cu caracter specific se acordă numai personalului implicat nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare unde este angajat. Subsecvent, proiectul la art. 17 alin. (2^1) prevede că sporul cu caracter specific nu se acordă personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare unde este angajat și, prin derogare de la prevederile alin. (11), nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I). În exercitarea atribuțiilor sale angajații Consiliului Concurenței operează cu informații confidențiale ce vizează activitatea economică a întreprinderilor, secrete comerciale, date financiare, precum și alte informații sensibile cu accesibilitate limitată, a căror divulgare poate afecta	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale, fiind stabilită VR 5000 lei pentru Consiliul Concurenței.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			concurența pe piață, interesele întreprinderilor și buna desfășurare a procedurilor administrative. Spre deosebire de majoritatea autorităților publice, atribuțiile Consiliului Concurenței sunt exercitate prin echipe multidisciplinare, în cadrul cărora activitățile de investigare a practicilor anticoncurențiale, control al concentrărilor economice și al ajutorului de stat, efectuarea analizelor economice complexe, reprezentarea în instanțele de judecată, elaborarea actelor normative și implementarea acquis-ului Uniunii Europene sunt realizate prin contribuția conjugată a personalului juridic, economic, tehnic, informațional și administrativ. Delimitarea între „funcțiile de bază" și „funcțiile de suport" nu reflectă modul efectiv de exercitare a atribuțiilor instituției, iar excluderea anumitor categorii de personal de la acordarea sporului cu caracter specific ar conduce la tratarea diferențiată a unor salariați care contribuie în mod direct la realizarea aceleiași misiuni instituționale și la îndeplinirea acelorași obiective strategice. Totodată, se propune includerea personalului Consiliului Concurenței, cu excepția președintelui, vicepreședintelui și membrului Plenului Consiliului Concurenței în categoria autorităților pentru care plafonul sporului cu caracter specific constituie până la 30% și a președintelui, vicepreședintelui și membrilor Plenului Consiliului Concurenței în categoria care poate beneficia de spor cu caracter specific până la 50%. Această propunere este justificată de obligațiile asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la Uniunea Europeană. Potrivit Directivei (UE) 2019/1 (Directiva ECN+), statele trebuie să asigure autorităților de concurență resurse umane și financiare suficiente pentru exercitarea eficientă a atribuțiilor lor, iar rapoartele succesive ale Comisiei Europene evidențiază constant necesitatea consolidării capacității administrative a Consiliului Concurenței și a asigurării unor condiții de remunerare capabile să atragă și să mențină personal calificat. În prezent, Consiliul Concurenței se confruntă cu un deficit semnificativ de personal și cu dificultăți majore în recrutarea și retenția specialiștilor, aspecte constatate inclusiv de Comisia Europeană în rapoartele de extindere. Pe parcursul ultimilor ani gradul de acoperire cu personal este în continuă scădere (2020 – 63,8%, 2021 - 55,3%, 2022- 50,8%, 2023 – 49,2%, 2024 - 47,5%, 2025 -56,7%, trimestru I anul 2026 – 53,3%).	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Astfel, în prezent, dintr-un număr de 120 de unități, aprobate prin Hotărârea Parlamentului nr. 194/2024 privind aprobarea structurii organizatorice și efectivului - limită de personal ale Consiliului Concurenței, sunt suplinite doar 69 de unități real încadrate (cca 57,5%). În aceste condiții, limitarea sporului cu caracter specific la 20% și excluderea unor categorii de personal de la acordarea acestuia nu răspund obiectivului de consolidare a capacității administrative a autorității și riscă să accentueze dificultățile existente în atragerea și menținerea specialiștilor necesari pentru îndeplinirea obligațiilor asumate de Republica Moldova în cadrul negocierilor de aderare la Uniunea Europeană. Sub aspectul complexității atribuțiilor, al gradului de specializare necesar, al responsabilității funcțiilor exercitate și al dificultăților de recrutare și retenție a personalului, Consiliul Concurenței se află într-o situație comparabilă cu autoritățile pentru care proiectul propune majorarea plafonului sporului cu caracter specific până la 30%. Astfel, **se propune completarea art. 17 alin. (2) pct. 3) din proiect cu lit. i)** prin includerea personalului din cadrul Consiliului Concurenței în categoria personalului pentru care plafonul anual al sporului cu caracter specific să constituie până la 30% din suma anuală a salariilor de bază și a președintelui, vicepreședintelui și membrilor Plenului Consiliului Concurenței în categoria care să poată beneficia de spor cu caracter specific până la 50%.	
	Consiliul Superior al Magistraturii	232.	La **pct. 17** din proiect, se constată o lipsă totală de argumentare în Nota de fundamentare referitor la modalitatea de identificare a instituțiilor eligibile pentru acordarea sporului cu caracter specific. Proiectul menține acest drept pentru Secretariatul Curții Constituționale, autoritate inclusă în grupul ocupațional „Justiție” (B) conform art. 7 alin. (1), deși aceasta nu face parte din sistemul instanțelor judecătorești înfăptuitoare de justiție în sensul art. 115 din Constituție. Cu toate acestea, nici măcar Secretariatul Consiliului Superior al Magistraturii nu figurează ca beneficiar ai sporului cu caracter specific. În aceste condiții, **privarea personalului din cadrul întregului sistem judecătoresc, inclusiv CSM, de același stimulent financiar capătă un caracter vădit discriminatoriu**.	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale. Sporul pentru unele categorii de personal din cadrul Curții Constituționale, care realizează control constituțional a fost diminuat de la 40% la 30%.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Consiliul Superior al Magistraturii apreciază că excluderea personalului din autoritatea judecătorească de la eligibilitatea pentru acest spor este lipsită de o justificare obiectivă, iar în scopul asigurării echității interne a sistemului unitar de salarizare, propune completarea **art. 17 alin. (2) pct. 3)** cu o nouă **literă - i)**, având următorul cuprins: **„i) personalul din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii și sistemului judecătoresc”**.	
	Curtea Supremă de Justiție	233.	Nota de fundamentare nu conține nici o explicație cu privire la modalitatea în care au fost identificate instituțiile în cadrul căreia personalul beneficiază de spor specific. Totodată, de sporul respectiv beneficiază secretariatul Curții Constituționale, care potrivit redacției propuse a art. 7 alin. (1) din lege, face parte din grupul ocupațional Justiție (B). Deși Curtea Constituțională nu înfăptuiește justiție în sensul art. 115 din Constituție, este inexplicabil de ce și personalul din secretariatul Curții Supreme de Justiție nu beneficiază de respectivul spor. Astfel, Curtea propune completarea **art. 17 alin. (2), 3) cu lit. i)**, prin includerea personalului secretariatului Curții Supreme de Justiție în lista beneficiarilor de spor specific.	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale. Sporul pentru unele categorii de personal din cadrul Curții Constituționale, care realizează control constituțional a fost diminuat de la 40% la 30%.
	Procuratura Generală	234.	La **art.17 alin.(2) pct. 3)** ”*30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal*:”, se propune completarea cu **litera i)** cu următorul cuprins: “***personalului din Aparatul Procuraturii Generale***”. Propunerea de amendare a proiectului privind modificarea Legii nr.270/2018, în partea ce vizează stabilirea sporului cu caracter specific pentru personalul din cadrul Aparatului Procuraturii este fundamentată pe compensarea efortului suplimentar depus, complexitatea atribuțiilor, volumul de muncă, responsabilitatea sporită și impactul asupra activității instituției în raport cu alte domenii sau structuri similare. Condițiile specifice de activitate în cadrul Aparatului Procuraturii corelate cu criteriile prevăzute de legislația salarizării sunt înglobate în următoarele argumente: De la nivel central, fără a avea reprezentare teritorială, personalul administrativ al Aparatului Procuraturii asigură funcționalitatea și	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale. Sporul pentru unele categorii de personal din cadrul Curții Constituționale, care realizează control constituțional a fost diminuat de la 40% la 30%.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			continuitatea proceselor instituționale necesare desfășurării activității tuturor procuraturilor din Republica Moldova. Specificul activității acestei categorii de personal derivă din volumul semnificativ al operațiunilor gestionate, caracterul complex și multidimensional al sarcinilor exercitate, precum și din nivelul sporit de responsabilitate aferent coordonării și administrării proceselor instituționale la nivel republican. În exercitarea atribuțiilor sale, personalul administrează activități de planificare, monitorizare, analiză, evidență, raportare, administrare financiară, resurse umane, tehnologii informaționale, digitalizare, management documentar și suport metodologic și organizațional pentru procuraturile teritoriale și specializate. Din punct de vedere al echității față de **structuri similare din Sistemul Justiției**, pornind de la numărul efectivului de personal deservit, inclusiv ofițeri detașați din structurile specializate (MAI, CNA, SIS, SFS), personalul din cadrul Aparatului Procuraturii Generale asigură deservirea a **1420 unități de personal** comparativ cu efectivele de personal (**în mediu 100 unități**) aprobate și gestionate de către Secretariatele Curții Constituționale, CSM , CSJ si CSP, ceea ce constituie un volum considerabil executat cu maximă responsabilitate și răspundere față de cerințele legale de un număr restrâns de funcționari. Aceleași dimensiuni măsurabile ale responsabilităților cu caracter specific sunt atribuite în sarcina personalului Aparatului Procuraturii pentru asigurarea funcționalității a peste **39 de sedii ale procuraturilor din țară**, cu respectarea cadrului legal aplicabil în domeniul reparațiilor capitale, investițiilor capitale, achiziții publice și dezvoltarea activităților auxiliare pentru modernizarea Sistemului procuraturii care implică interferențe directe cu cadru normativ specific. Un argument suplimentar pentru acordarea sporului cu caracter specific îl constituie rolul determinant al personalului Aparatului Procuraturii în administrarea și dezvoltarea proceselor de digitalizare la nivelul întregului sistem al Procuraturii. Acest personal asigură funcționalitatea sistemelor informaționale instituționale, securitatea cibernetică, gestionarea datelor și implementarea soluțiilor digitale necesare realizării atribuțiilor procuraturii.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Având în vedere caracterul specializat, complexitatea tehnică și responsabilitatea ridicată asociate acestor activități, precum și continuității activității procuraturilor, se impune recunoașterea acestora prin atribuirea dreptului de a beneficia de sporul cu caracter specific. Caracterul specific și complex al activității personalului Aparatului procuraturii este determinat inclusiv de implicarea acestuia în procesul de implementare, coordonare, monitorizare și raportare a măsurilor aferente angajamentelor asumate de statul Republica Moldova în cadrul procesului de integrare europeană. Deschiderea clusterelor de negociere pentru aderarea RM la UE generează atragerea fondurilor externe, corespunzător apare un volum semnificativ sporit de activități pentru specialiștii în a căror competențe se vor include suplimentar responsabilități privind coordonarea, gestionarea unor volume considerabile de informații, și controlul fondurilor finanțate de UE. In acest context, caracterul specific al activităților ce solicită cerințe bazate pe expertiză tehnică, respectarea standardelor și procedurilor europene reprezintă o măsură justificată pentru motivarea și menținerea personalului calificat și asigurarea implementării eficiente a angajamentelor asumate în procesul de aderare la UE. Aceste activități au un impact direct asupra capacității procuraturilor de a-și realiza atribuțiile legale și constituționale. Având în vedere, că mărimea salariilor lunare calculate personalului Aparatului Procuraturii Generale comparativ cu autorități similare, raportat la volumul operațiunilor efectuate, complexitatea proceselor administrate și responsabilitățile asumate în vederea asigurării activității procuraturilor, inclusiv asigurarea managementului resurselor umane și financiare la nivel național, reprezintă elemente obiective care justifică acordarea sporului cu caracter specific pentru motivarea personalului din Aparatul Procuraturii Generale.	
	Agenția Națională Antidoping	235.	Propunerile înaintate urmăresc asigurarea unui cadru de salarizare echitabil și competitiv pentru personalul Agenției, în raport cu specificul activității desfășurate și cu cerințele profesionale deosebite impuse de standardele internaționale antidoping. Acestea decurg, totodată, din obligațiile asumate de Republica Moldova în calitate de semnatar al	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Codului Mondial Antidoping și din angajamentele față de Agenția Mondială Antidoping (WADA), UNESCO și Consiliul Europei. **La art. III pct. 17** - Proiectul stabilește la **art. 17 alin. (2) pct. 3)** categoriile de personal care beneficiază de sporuri cu caracter specific, în funcție de atribuțiile exercitate. Se propune examinarea posibilității completării articolului 17 prin includerea expresă a personalului Agenției Naționale Antidoping, care exercită atribuții de control, investigare și sancționare în domeniul antidoping, comparabile cu cele ale autorităților deja recunoscute de proiect ca beneficiare ale acestui spor. **Argumentare:** Conform Legii nr. 24/2023 pentru prevenirea și combaterea dopajului în sport, Agenția Națională Antidoping exercită funcții de control, testare și investigare în domeniul antidoping, având jurisdicție exclusivă pe teritoriul Republicii Moldova asupra sportivilor și persoanelor implicate în activitatea sportivă. Agenția răspunde de organizarea controalelor doping, de investigarea rezultatelor atipice și de aplicarea măsurilor de sancționare a cazurilor de dopaj, atribuții de control comparabile cu cele ale altor autorități cărora proiectul le recunoaște deja sporuri specifice (Serviciul Fiscal de Stat, Serviciul Vamal, Consiliul Concurenței, Centrul Național Anticorupție, etc). Prin urmare, se impune includerea personalului Agenției Naționale Antidoping în categoria beneficiarilor sporurilor specifice, în baza principiului egalității de tratament și al remunerării egale pentru muncă de valoare egală. Activitatea Agenției se desfășoară sub monitorizarea a trei organizații internaționale — Agenția Mondială Antidoping (WADA), UNESCO și Consiliul Europei — în temeiul Codului Mondial Antidoping, al Convenției internaționale împotriva dopajului în sport a UNESCO și al Convenției Consiliului Europei privind manipularea competițiilor sportive, toate ratificate de Republica Moldova. Nerespectarea cerințelor acestor organisme atrage consecințe directe asupra statului, inclusiv interdicția de a participa la competiții internaționale și excluderea din structurile sportive internaționale, ceea ce conferă activității Agenției un grad de responsabilitate și expunere instituțională cel puțin la fel de ridicat ca al autorităților menționate mai sus.	activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale, fiind stabilită VR 4700 lei.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În acest sens, prin Hotărârea Guvernului nr. 886/2024 a fost instituită Platforma Națională pentru Integritate în Sport, mecanism național de implementare a Convenției Consiliului Europei privind manipularea competițiilor sportive, în cadrul căreia Agenția exercită un rol de coordonare instituțională: directorul general al Agenției deține funcția de președinte al Platformei, iar Agenția asigură secretariatul acesteia și finanțarea activităților din bugetul propriu. Această atribuție suplimentară de coordonare la nivel național confirmă caracterul extins al responsabilităților exercitate de personalul Agenției, dincolo de activitatea de testare și control propriu-zisă. Mai mult, prin adoptarea Legii nr. 174/2025 privind prevenirea și combaterea traficului ilicit de substanțe dopante, mandatul Agenției a fost extins de la controlul doping în competițiile sportive la coordonarea interinstituțională a prevenirii și combaterii traficului ilicit de substanțe dopante la nivel național. Astfel, conform art. 5–8 din această lege, activitatea Consiliului pentru prevenirea și combaterea traficului ilicit de substanțe dopante — organ consultativ interinstituțional din care fac parte reprezentanți ai Ministerului Sănătății, Inspectoratului General al Poliției, Inspectoratului General al Poliției de Frontieră, Agenției Medicamentului și Dispozitivelor Medicale, Serviciului Vamal și Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor — este asigurată de Agenție, al cărei director general deține și calitatea de președinte al Consiliului. Totodată, Agenția elaborează raportul anual privind evoluția și amploarea traficului ilicit de substanțe dopante, pe care îl prezintă Guvernului și Parlamentului, și exercită, potrivit art. 13 din lege, atribuții proprii de control asupra entităților autorizate să activeze în domeniul antidoping. Prin urmare, Agenția exercită atribuții de control comparabile cu cele ale Serviciului Vamal sau ale altor autorități cu sporuri specifice deja recunoscute, asumându-și, suplimentar, prin conducerea și secretariatul mecanismului interinstituțional de cooperare prevăzut de Legea nr. 174/2025, un rol administrativ care depășește atribuțiile de control propriu-zise. Considerăm, în acest context, inechitabil ca personalul Serviciului Vamal — instituție reprezentată, alături de Agenție, în cadrul acestui mecanism de cooperare — să beneficieze de un spor specific, în timp ce personalul Agenției, căreia legea îi atribuie sarcina	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			de a conduce și asigura funcționarea acestui mecanism, nu beneficiază de un asemenea spor. Activitatea de control doping presupune, totodată, calificări profesionale rare — studii medicale sau biologice de specialitate, cunoașterea limbilor de circulație internațională și acreditare internațională periodică obligatorie a personalului implicat în testare, conform standardelor stabilite de WADA. Aceste cerințe nu pot fi substituite și reduc semnificativ piața candidaților eligibili pentru funcțiile din cadrul Agenției, care, deși exercită atribuții de control de stat cu impact internațional direct, nu a beneficiat niciodată de un spor cu caracter specific. De asemenea, personalul Agenției are acces direct la informații cu caracter sensibil — rezultatele probelor antidoping, datele medicale ale sportivilor, planificarea controalelor inopinate, precum și materialele aferente investigațiilor și procedurilor de sancționare aflate în desfășurare. Divulgarea sau utilizarea necorespunzătoare a acestor informații poate compromite integritatea unui control sau a unei proceduri disciplinare, poate expune sportivi sau terți la prejudicii ireparabile și poate afecta însăși credibilitatea sistemului național antidoping în raport cu organismele internaționale. Această expunere la riscul de corupție și la presiuni externe, similară celei caracteristice activității altor autorități cu sporuri specifice deja recunoscute, susține suplimentar necesitatea includerii personalului Agenției în categoria beneficiarilor unui asemenea spor.	
	Biroul de Investigare a Accidentelor și Incidentelor în Transporturi	236.	**La punctul 17** din proiectul Legii, propunem completarea articolului 17 **alineatul (2) punctul 3) cu litera i)**, cu următorul cuprins: „**i)** personalul din Biroul de Investigare a Accidentelor și Incidentelor în Transporturi.”	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salarialei, cu stabilirea VR de 4700 lei. Totodată, unele funcții specifice din BIAIT au fost repoziționate în ierarhie, în baza complexității sarcinilor (investigator, investigator-șef).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	237.	Suplimentar, solicităm acordarea unui spor specific de 30% și pentru domeniul asistenței sociale și Inspectoratul de Stat al Muncii, măsura fiind justificată de complexitatea și riscurile specifice acestor activități.	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale, fiind stabilită VR 5000 lei.
	Autoritatea Aeronautică Civilă	238.	punctul 17 din proiectul național, la **articolul 17**: 2.1. **alin. (2), pct. 3), lit. g)** se va exclude; 2.2. după pct. 3 **se va completa cu pct. 4)** cu următorul text: „4) 100% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară acordat personalului pentru compensarea riscului asumat în condițiile specifice de activitate, cu excepția personalului cu funcțiilor de suport (personalul auxiliar).”;	**Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate. Propunerea înaintată implică costuri suplimentare ce nu au acoperire financiară precum și condiționalitatea asumată prin Planul de creștere pentru perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, neputând face obiectul negocierii sau majorării. Plafonarea părții fixe a salariului de bază la 70% și a părții variabile la 30%.
17. La **articolul 17**: [...] se completează cu **alineatul (2¹)** cu următorul cuprins: **(2¹)** Sporul cu caracter specific nu se acordă personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale	**Cancelaria de Stat**	239.	La **pct. 17 din proiect (art. 17 alin. (2¹))** Prevederile art. 17 alin. (2¹) se propun a fi revizuite, întrucât excluderea generală a personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport de la acordarea sporurilor cu caracter specific nu distinge între activitățile exclusiv tehnice, administrative, auxiliare sau de suport operațional și atribuțiile de specialitate cu impact instituțional transversal. Funcțiile din domeniile resurselor umane, financiar-bugetar și juridic pot include, ca atribuții de bază, elaborarea, coordonarea, monitorizarea, revizuirea și aplicarea politicilor instituționale, normelor metodologice, regulamentelor, procedurilor și instrumentelor cu aplicabilitate generală,	**Se acceptă parțial.** Art.17 alin. (2¹) din Legea nr. 270/2018 a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2¹) din Legea nr. 270/2018 este: „(2¹) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
unităților bugetare unde este angajat și, prin derogare de la prevederile alin. (11), nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”			precum și elaborarea sau avizarea proiectelor de acte normative ori a actelor administrative cu caracter normativ. Se recomandă menținerea excluderii pentru funcțiile care exercită exclusiv activități tehnice, administrative, auxiliare sau de suport operațional, cu instituirea unei excepții pentru personalul din subdiviziunile de resurse umane, financiar-bugetare și juridice care exercită atribuțiile de specialitate menționate în calitate de atribuții de bază. În acest sens, se propune **reformularea alin. (2^1) și completarea articolului cu alin. (2^2)**, cu următorul cuprins: „**(2^1)** Sporul cu caracter specific nu se acordă personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unității bugetare în care este angajat, cu excepția personalului prevăzut la alin. (2^2). Prin derogare de la prevederile alin. (1^1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcții din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”. **(2^2)** Pentru personalul din subdiviziunile structurale specializate în managementul resurselor umane, domeniul financiar-bugetar și domeniul juridic, implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unității bugetare, plafonul sporului cu caracter specific se stabilește cu 10 puncte procentuale mai mic decât plafonul maxim aplicabil, potrivit alin. (2), personalului din autoritatea sau instituția respectivă, dar nu mai mic de 10% din suma anuală a salariilor de bază aferente personalului îndreptățit. Prevederile prezentului alineat se aplică doar în cazul în care atribuțiile de bază, prevăzute în fișa postului și în regulamentul de organizare și funcționare al subdiviziunii, constau în elaborarea sau avizarea proiectelor de acte normative ori a proiectelor de acte administrative cu caracter normativ, precum și în elaborarea, coordonarea, monitorizarea, revizuirea sau aplicarea politicilor instituționale, normelor metodologice, regulamentelor, procedurilor și instrumentelor cu aplicabilitate generală în domeniile respective.”	personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”
	Cancelaria de Stat	240.	La **pct. 17 din proiect, coroborat cu art. VII alin. (6) (Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”** Se propune reexaminarea mecanismului de salarizare aplicabil funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” aferente sistemelor informatice de categoria 3 și 4 de complexitate.	**Nu se acceptă.** Funcțiilor aferente domeniului IT li se va stabili clasa și coeficienții aferenți anexei nr. 9^2, care include o repoziționare pentru a spori competitivitatea.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Potrivit notei de fundamentare, instituirea grupului ocupațional distinct urmărește tratarea diferențiată în grila de salarizare a profesiilor cu dinamică specifică pe piața muncii. Totodată, art. VII alin. (6) condiționează includerea în statele de personal a posturilor aferente funcțiilor din categoria 3 și 4 de complexitate de avizul prealabil al Agenției de Guvernare Electronică, ceea ce confirmă nivelul distinct de specializare și relevanța acestora pentru funcționarea sistemelor informatice din sectorul public. În același timp, art. 17 alin. (2^1) exclude personalul din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)" de la acordarea sporurilor cu caracter specific, pe considerentul aplicării indicelui de complexitate. Proiectul și nota de fundamentare nu conțin însă o analiză care să demonstreze că indicii prevăzuți pentru funcțiile aferente sistemelor informatice de categoria 3 și 4 asigură un nivel de remunerare echivalent cu cel de care pot beneficia specialiștii IT din autoritățile pentru care sunt stabilite sporuri cu caracter specific. În consecință, **se propune, cu titlu principal, recalibrarea indicilor de complexitate prevăzuți în anexa aferentă Grupului ocupațional „Tehnologii informaționale (I)" pentru posturile aferente sistemelor informatice de categoria 3 și 4**, astfel încât salariul de bază să reflecte nivelul de complexitate, responsabilitate și cerințe profesionale specifice acestor funcții. În subsidiar**, în cazul în care recalibrarea indicilor nu este acceptată, se propune completarea art. 17 alin. (2^1) cu o excepție limitată pentru personalul IT care ocupă posturi aferente sistemelor informatice de categoria 3 și 4, incluse în statele de personal cu avizul prealabil al Agenției de Guvernare Electronică, în condițiile art. VII alin. (6)**. Excepția ar urma să fie aplicabilă numai personalului ale cărui atribuții de bază constau în administrarea, dezvoltarea, securizarea sau asigurarea continuității operaționale a sistemelor respective, confirmate prin fișa postului.	În cazul în care unele autorități publice vor decide acordarea statutului de funcționar public, doar în acest caz, titularul va putea beneficia de plățile salariale acestei categorii, inclusiv sporul pentru caracter specific, după caz.
	Ministerul Justiției	241.	Soluția normativă propusă la **art. 17 alin. (2^1)** care prevede că sporul cu caracter specific nu se acordă personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare, prin corelație cu **alin. (1^1)**, care limitează acordarea sporului exclusiv la personalul implicat nemijlocit în funcțiile de	**Se acceptă parțial.** Art.17 alin. (2^1) a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			bază, va avea ca rezultat faptul că o categorie largă de funcționari publici cu statut special din cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor (ANP) și a instituțiilor penitenciare va fi exclusă de la beneficiul acestui drept salarial. Norma dată instituie un tratament diferențiat între funcționarii publici cu statut special care exercită „funcții de bază" și cei care exercită „funcții de suport". Această distincție este problematică din perspectiva principiului nediscriminării și al egalității de tratament. Excluderea categorică a personalului cu funcții de suport de la sporul specific nu este precedată de o analiză de proporționalitate care să demonstreze existența unui just echilibru între interesul bugetar urmărit și drepturile salariale ale persoanelor afectate. În acest sens, delimitarea formală dintre funcțiile de bază și funcțiile de suport nu ar trebui să constituie, prin ea însăși, un criteriu automat de excludere de la acordarea sporului. Acordarea sporului urmează să fie stabilită în funcție de expunerea efectivă la riscuri profesionale, restricțiile statutului special și condițiile concrete de exercitare a atribuțiilor, fără excluderea automată a funcțiilor de suport care implică, în fapt, asemenea riscuri. La fel, norma propusă contravine principiului previzibilității și stabilității normei juridice. Or, proiectul nu definește cu claritate sfera „funcțiilor de suport" față de „funcțiile de bază" în contextul specific al sistemului penitenciar, lăsând determinarea acestei distincții la latitudinea conducătorilor unităților bugetare. Această imprecizie va genera o aplicare neunitară și imprevizibilă a normei la nivelul diferitelor instituții penitenciare. La fel, excluderea sporului specific pentru categorii de personal cu statut special reprezintă un factor descurajant major, în special pentru recrutarea și menținerea personalului calificat în sistemul penitenciar, cu efecte negative directe asupra capacității operaționale a instituțiilor din subordinea ANP. Prin urmare, solicităm eliminarea restricției prevăzute la **art. 17 alin. (2¹)** din Legea nr. 270/2018, în redacția propusă, sau reformularea sa astfel încât să se precizeze expres că funcționarii publici cu statut special din cadrul sistemului administrației penitenciare beneficiază de sporul cu caracter specific indiferent de natura – de bază sau de suport – a atribuțiilor	implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2¹) este: „(2¹) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)"."

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			funcționale exercitate, întrucât limitările și restricțiile specifice se aplică tuturor, fără distincție.	
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	242.	La **art. 17** se propune excluderea **alin. (2¹)** întrucât acesta nu se justifică în contextul modificărilor propuse și poate genera dificultăți de interpretare și aplicare uniformă a prevederilor legale. Activitatea unităților bugetare reprezintă un proces integrat, în cadrul căruia funcțiile de bază și funcțiile de suport sunt complementare și interdependente.	**Se acceptă parțial.** Art. 17 alin. (2¹) a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2¹) este: „(2¹) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”
	Ministerul Sănătății	243.	La **pct.17** din proiect (care vizează modificarea **art.17**): Reducerea cuantumului sporului cu caracter specific pentru anumite categorii de personal, inclusiv pentru personalul medical, de la 75% la 30% din suma anuală a salariilor de bază aferente personalului eligibil, poate afecta atractivitatea funcțiilor care implică responsabilități sporite, condiții specifice de muncă și un nivel înalt de specializare. Această măsură poate afecta capacitatea instituțiilor de a atrage și menține personal calificat în domenii în care cerințele profesionale și gradul de responsabilitate sunt deosebit de ridicate. Astfel, considerăm necesară stabilirea unui cuantum diferențiat al sporului cu caracter specific pentru personalul medical din autoritățile/instituțiile/structurile medicale și din cadrul Centrului de Medicină Legală (CML). În acest context, atragem atenția asupra condițiilor particulare de muncă și gradului sporit de risc profesional al personalului medical din cadrul CML. Activitatea medico-legală presupune expunerea permanentă la factori biologici, chimici și psihologici nocivi, contact direct cu materiale biologice potențial infectate, cadavre aflate în diferite stadii de degradare, precum și gestionarea unor situații cu impact emoțional și psihologic major. Din aceste considerente, aplicarea aceluiași cuantum al sporului ca pentru alte categorii de personal bugetar nu reflectă în mod adecvat specificul și complexitatea activității desfășurate.	**Se acceptă parțial.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate. Totodată, condiționalitatea asumată prin Planul de creștere pentru perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, stabilește plafonarea părții fixe a salariului de bază la 70% și a părții variabile la 30%, neputând face obiectul negocierii sau majorării. Art.17 alin. (2¹) a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2¹) este:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Totodată, la **art.17 alin.(2^1)** se face referire la „funcțiile de suport ale unităților bugetare”, fără a defini această noțiune. În vederea asigurării clarității, previzibilității și aplicării uniforme a legii, se propune completarea **art. 4** din Legea nr. 270/2018 cu definirea expresă a noțiunii de *„funcții de suport”*. Lipsa unei definiții legale poate genera interpretări divergente și aplicarea neuniformă a prevederilor, contrar principiului securității raporturilor juridice.	„Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”
	Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării	244.	Cu referire la art. III pct. 17 – sporul cu caracter specific și noțiunea de funcție de suport Proiectul prevede că sporurile cu caracter specific se acordă numai personalului implicat „în mod nemijlocit” în funcțiile de bază și că nu se acordă personalului implicat în funcții de suport. Art. 4 nu definește funcția de bază sau funcția de suport. Enumerarea din nota 10 – administrativ, suport operațional, financiar, resurse umane, IT, audit intern – operează predominant după domeniul organizațional, nu după conținutul concret al postului. O asemenea formulare poate conduce la două erori. Prima este excluderea automată a funcțiilor de suport, deși Legea nr. 242/2023 atribuie Centrului elaborarea politicilor, proiectelor normative, metodologiilor și mecanismelor. A doua este excluderea IT, deși în Centrul activitatea tehnologică poate include infrastructura de monitorizare, analiza datelor, securitatea informației, conservarea probelor digitale și cooperarea tehnică cu platformele. În aceste cazuri, funcția nu „sprijină” din exterior produsul instituțional, ci participă la realizarea lui. Cu titlu de speță instituțională, Serviciile de suport al Centrului au participat la proiectarea modulului specializat destinat Institutului Național al Justiției privind MIIS, la elaborarea cadrului conceptual al mecanismului național de contracarare a manipulării informației și ingerințelor străine, la activități de formare și la lucrările privind transpunerea acquis-ului și Programul național de aderare. Aceste activități pot fi documentate prin ordine, procese-verbale, planuri de instruire și fișe de livrabile. Ele reprezintă exercitarea mandatului legal, nu suport administrativ. În același mod, funcțiile financiare, de achiziții și resurse umane nu trebuie declarate în abstract funcții de bază, dar nici excluse automat atunci când atribuțiile lor sunt integrate în gestionarea proiectelor operative,	**Se acceptă parțial.** Art. 17 alin. (2^1) a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2^1) este: „(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			achiziția instrumentelor analitice, protecția datelor, accesul la sisteme sau asigurarea activității în regim de criză. Calificarea trebuie să fie funcțională și documentată. Propunere de reformulare a **art. 17 alin. (2¹)**: „**(2¹)** Sporul cu caracter specific nu se acordă funcțiilor ale căror atribuții predominante sunt exclusiv administrative, auxiliare, logistice sau de deservire. Calificarea funcției se efectuează în baza legii speciale, a regulamentului subdiviziunii și a fișei postului, prin act administrativ motivat. Apartenența la grupul ocupațional «Tehnologii informaționale (I)» nu constituie temei de excludere atunci când atribuțiile funcției sunt indispensabile ori contribuie substanțial la realizarea funcțiilor de bază.”	
	Consiliul Concurenței	245.	Considerăm necesar completarea **art. 17 alin. (2¹)** din proiect cu o derogare expresă pentru personalul Consiliului Concurenței, astfel încât sporul cu caracter specific să poată fi acordat întregului personal al autorității de concurență, având în vedere specificul atribuțiilor și modului de organizare a activității Consiliului Concurenței.	**Nu se acceptă.** În cadrul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhia sistemului unitar de salarizare în funcție de nivelul de responsabilitate, complexitatea atribuțiilor și condițiilor de exercitare a activității. Extinderea sferei beneficiarilor sporului cu caracter specific asupra personalului care nu exercită atribuții corespunzătoare naturii acestei plăți contravine conceptului și finalității reglementării prevăzute de Legea nr. 270/2018. Totodată propunerea ar genera costuri suplimentare de personal ce nu au acoperire financiară și ar putea constitui un precedent pentru formularea unor solicitări similare din partea altor autorități și instituții bugetare.
	Serviciul de Informații și Securitate	246.	La **pct. 17**, ce vizează modificările de la **art. 17**: la **alin. (2¹)**, propunem **completarea normei** după sintagma „*unde este angajat”* cu sintagma *„ , cu excepția militarilor și a funcționarilor cu statut special”*.	**Se acceptă parțial.** Art. 17 alin. (2¹) a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Redacția actuală a normei vizate nu determină care sunt acele funcții de suport ale unităților bugetare, pe care le are în vedere autorul proiectului. Nici nota de argumentare nu dezvăluie esența juridică a propunerii. După cum a menționat și autorul în nota de argumentare, sporul cu caracter specific se acordă doar prin raportarea la domeniul în care activează personalul sau atribuțiile postului. Potrivit, pct. 7 din Regulamentul aprobat prin anexa nr. 4 la Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, au fost stabilite un șir de circumstanțe și activități, care justifică acordarea sporurilor cu caracter specific. Este de menționat faptul că aceste sporuri nu fac distincția dintre funcții principale și funcții de suport. La moment militarii și funcționarii cu statut special pot beneficia de sporurile respective dacă se încadrează în criteriile stabilite la pct. 7, iar faptul că funcția acestuia este de suport sau principală nu are relevanță. Deținerea statutului de militar/funcționar public cu statut special, pe lângă atribuțiile specifice fiecărei funcții în parte presupune și existența unui regim specific de îndeplinire a serviciului. În acest context menționăm că toți ofițerii SIS, indiferent de funcția deținută, se află în dispozitiv cu obligația de a interveni ori de câte ori este nevoie, la orice oră de zi și de noapte, pentru rezolvarea problemelor cu caracter de urgență. De asemenea, tot personalul SIS este implicat în pregătirea militară și mânuirea armei, în caz de necesitate mobilizarea de luptă fiind totală, respectiv aplicarea unui spor specific pentru aflarea în dispozitiv – este o prioritate instituțională. Urmează a ține cont și de faptul că excluderea unor categorii de ofițeri, doar în baza funcției deținute, chiar dacă se încadrează în criteriile de acordarea a sporului cu caracter specific, constituie un element discriminatoriu. Astfel, în cadrul Serviciului există funcții care ar putea fi catalogate ca fiind de suport, doar că în obligațiile acestora intră depozitarea și manipularea armelor, muniților și explozibililor, fapt care îi face eligibili pentru spor, conform normelor actuale și îi exclude conform normelor propuse. Considerăm că sporurile cu caracter specific trebuie să țină cont de circumstanțele specifice de exercitare a atribuțiilor și nu nemijlocit de categoria funcției de suport sau nu, or persoanele pot să se afle în funcții diferite, dar în circumstanțe identice, iar limitarea sporului pentru unii în temeiul unor criterii irelevante, nu va spori eficiența autorității publice.	ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2^1) este: „(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Serviciul de Protecție și Pază de Stat	247.	La **articolul 17 alin.(2^1)**, după cuvântul ”angajat” se va completa cu textul ”, cu excepția militarilor și funcționarilor publici cu statut special,”. Aici, vom menționa că personalul încadrat în structurile de suport (juridic, financiar, resurse umane etc.) din cadrul Serviciului dețin funcții cu statut special, respectiv execută integral obligațiile serviciului special (serviciul de zi, intervenții, alarme, pregătire tactică și de foc, participare la misiuni) și este supus acelorași privațiuni și rigori, asociate funcției 1 deținute. Retragerea sporului specific de 20% pentru acești angajați va genera o discriminare internă gravă.	**Se acceptă parțial.** Art. 17 alin. (2^1) a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2^1) este: „(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”
	Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor	248.	Cu referire la **art. III, pct. 17**, prin care se modifică **art. 17** din Legea nr. 270/2018: Se consideră necesară reexaminarea dispozițiilor art. 17, alin. (1^1) și alin. (2^1), în partea ce ține de acordarea sporului cu caracter specific doar personalului implicat nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare și excluderea personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport. În redactarea propusă, proiectul utilizează noțiunile de *„funcții de bază”* și *„funcții de suport”*, fără a stabili conținutul juridic al acestora și fără a institui criterii obiective care să permită delimitarea lor. În lipsa unei definiții, calificarea unei funcții ca fiind de bază sau de suport rămâne la nivelul unei aprecieri administrative, ceea ce poate conduce la aplicări neuniforme ale legii între autoritățile publice. Or, aceeași funcție poate avea un caracter predominant administrativ într-o autoritate și un rol indispensabil realizării atribuțiilor într-o altă autoritate, în funcție de specificul competențelor acesteia. Din această perspectivă, criteriul utilizat de proiect nu permite, prin el însuși o delimitare suficient de clară și previzibilă a funcțiilor beneficiare ale sporului cu caracter specific. Aspectul respectiv este deosebit de relevant în cazul autorităților cu atribuții specializate. Or, în cazul Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, funcțiile juridice, tehnologia informației, regim secret, protecția datelor cu caracter personal, managementul documentelor,	**Se acceptă parțial.** Art. 17 alin. (2^1) a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2^1) este: „(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			administrarea canalului securizat Egmont Secure Web, securitatea informațională și auditul intern nu reprezintă activități auxiliare desprinse de activitatea operațională a autorității. Acestea contribuie nemijlocit la exercitarea atribuțiilor Unității de Informații Financiare, prin asigurarea legalității, securității, confidențialității, trasabilității și continuității proceselor de recepționare, prelucrare, analiză, stocare și diseminare a informațiilor financiare. Mai mult decât atât, exercitarea acestor funcții presupune acces permanent la informații financiare, informații cu accesibilitate limitată, informații atribuite la secret de stat, sisteme informaționale specializate și mecanisme securizate de cooperare națională și internațională, fiind supuse acelorași exigențe privind integritatea, confidențialitatea și securitatea instituțională ca și funcțiile operaționale. În aceste condiții, calificarea formală a acestor funcții drept „funcții de suport” poate conduce la excluderea lor de la acordarea sporului cu caracter specific, deși acestea sunt indispensabile realizării atribuțiilor Unității de Informații Financiare și participă **în mod direct** la funcționarea mecanismului național de prevenire și combatere a spălării banilor și finanțării terorismului și proliferării armelor de distrugere în masă. Totodată, soluția propusă nu este pe deplin corelată cu celelalte modificări promovate prin proiect. Astfel, art. 4 pct. 3 introduce noțiunea de *funcție greu de ocupat*, iar art. 12^2 instituie indicele de competitivitate tocmai pentru funcțiile la care există dificultăți obiective de recrutare și menținere în funcție. În practică, tocmai funcțiile din domeniul tehnologiei informației, securității informaționale, protecției datelor, juridic sau administrării sistemelor informaționale sunt cele care întrunesc frecvent criteriile prevăzute la art. 4 pct. 3, inclusiv ca urmare a concurenței cu sectorul privat și nivelului ridicat de specializare. Prin urmare, proiectul instituie, *pe de o parte*, un mecanism destinat creșterii competitivității salariale pentru funcțiile greu de ocupat, iar *pe de altă parte* exclude aceleași funcții de la unul dintre mecanismele de stimulare salarială, ceea ce afectează coerența internă a soluțiilor legislative promovate și poate diminua eficiența măsurilor urmărite de autor. În considerarea statutului juridic distinct al Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, în calitate de Unitate de Informații Financiare	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			a Republicii Moldova, precum și a instituirii funcției publice cu statut special de ofițer de informații financiare, **se propune completarea art. 17, alin. (2^1)** cu o excepție expresă pentru personalul Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, care este justificată de specificul atribuțiilor exercitate, caracterul unitar al statutului profesional al ofițerului de informații financiare și regimul juridic distinct aplicabil acestei categorii de funcții, nefiind susceptibilă de extindere asupra altor autorități publice, în următoarea redacție: „*Prevederile prezentului alineat nu se aplică personalului Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor care exercită funcții publice cu statut special de ofițer de informații financiare.”*	
	Agenția de Guvernare Electronică	249.	AGE înțelege și nu contestă raționamentul din Nota de fundamentare (pag. 14-15) pentru excluderea Grupului ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” de la **sporul cu caracter specific**, prin noul **alin. (2^1) al art. 17 din Legea nr.270/2018**: cumulul acestuia cu indicele de complexitate ar produce diferențe salariale excesive, atât față de restul sectorului bugetar, cât și în interiorul grupului IT. Problema nu este excluderea în sine, ci faptul că mecanismul alternativ — indicele de complexitate — nu compensează real această excludere pentru marea majoritate a funcțiilor, iar la nivelurile inferioare produce chiar efectul opus. Astfel, din tabelul indicilor de complexitate (**nota la Anexa nr.9^2, pct. 1**) rezultă că la nivelul de complexitate 1 indicii se situează constant sub 1,00 (0,80-0,90, cu o singură excepție la 1,00 pentru o funcție de execuție de bază), reprezentând o diminuare directă a salariului de bază față de coeficientul de salarizare simplu. La nivelul 2, indicii rămân majoritar la 0,85-1,00. La nivelul 3, indicii sunt, pentru cea mai mare parte a funcțiilor, exact 1,00 sau 1,10 — practic fără beneficiu salarial atribuibil complexității sistemului gestionat. Abia la Nivelul 4 (Clasa I propusă în prezentul aviz) indicii devin efectiv majorativi, dar rămân, pentru marea majoritate a funcțiilor de conducere și execuție, în intervalul 1,10-1,30, cu doar două excepții — 1,60 pentru specialistul principal (pentru răspuns la incidente și	**Se acceptă parțial.** A se vederea varianta revizuită a Anexei nr. 11 la proiectul de lege (care constituie Anexa nr. 9^2 la Legea nr. 270/2018).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			crize cibernetice) și 2,30 pentru șeful direcției de răspuns la incidente și crize cibernetice, ambele funcții existând exclusiv la Nivelul 4 *(Clasa I propusă în Avizul AGE)*. Această structură este problematică în special pentru Nivelul 4 din redacția actuală a proiectului, care corespunde sistemelor „naționale TIC foarte mari și critice" ale căror disfuncționalități „pot cauza daune foarte mari” - infrastructură de care depinde funcționarea statului și accesul întregii populații la servicii publice (registre de bază, infrastructură cloud guvernamentală, platforme de interoperabilitate, sisteme informaționale partajate etc.). Un indice de 1,10-1,30, de exemplu: pentru un arhitect de sisteme, un inginer de dezvoltare-operaționalizare sau un administrator de baze de date care operează un asemenea sistem, nu asigură o remunerare comparabilă cu piața privată. Potrivit celor mai recente date ale Biroului Național de Statistică, sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor este cel mai bine remunerat sector din economia națională, cu un câștig salarial mediu lunar brut de aproximativ 39.000 lei în trimestrul I 2026 — de peste 2,3 ori mai mare decât media pe economie (circa 16.000-17.400 lei). Deoarece Nota de fundamentare menționează că reconfigurarea valorilor de referință (4200, 4700, 5100, 5300, 6200, 6900 lei) se va aproba abia la etapa de rectificare a legii bugetului de stat pentru anul 2026, este în prezent dificil de identificat cu certitudine valoarea aplicabilă personalului IT. Totuși, un indice de 1,10-1,30 aplicat coeficientului de salarizare, în unele cazuri chiar și la cea mai favorabilă dintre cele șase valori de referință derogatorii anunțate în Nota de fundamentare (nefiind de altfel clar care se va aplica personalului IT), produce un decalaj nu doar față de piața privată a muncii, ci și în raport cu nivelurile de salarizare stabilite în momentul actual prin Hotărârea Guvernului nr. 743/2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară. Pentru a demonstra acest impact economic negativ, AGE a transmis anterior Ministerului Finanțelor documentul de lucru în format Excel referitor la evaluarea funcțiilor IT, cuprinzând o ierarhizare a funcțiilor din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor din sectorul bugetar, corelată cu nivelurile de salarizare aplicabile în baza Hotărârii Guvernului nr. 743/2002, inclusiv o apropiere estimativă față de nivelurile de salarizare din sectorul real (privat),	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			propunându-se o recalibrare menită să asigure o convergență indispensabilă cu realitățile din sectorul real. Miza nu este doar teoretică: Strategia de transformare digitală a Republicii Moldova 2023 2030, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.650/2023, constată oficial că „profesioniștii IT din Moldova au calificări bune, dar rezervele de talente sunt foarte limitate și neintegrate" și recomandă „reducerea deficitului de forță de muncă din domeniul TIC în toate sectoarele economiei". Sistemele de nivel 4 *(Clasa 1 propusă prin Avizul AGE)* sunt exact cele care necesită atragerea și retenția celor mai buni specialiști disponibili pe piață. Nivelul 4 din redacția actuală a proiectului descrie infrastructuri guvernamentale cloud critice, centre de date naționale, resurse și sisteme informaționale importante, platforme de interoperabilitate și registre de stat de bază. Dezvoltarea, administrarea, securizarea și mentenanța acestor sisteme de importanță statală nu pot fi realizate cu personal cu competențe medii. Statul are nevoie de „cele mai bune minți" din domeniul TIC pentru a asigura continuitatea guvernării electronice și reziliența cibernetică. O marjă de multiplicare de doar 1,10-1,30 aplicată unui coeficient bugetar nu va permite niciodată atragerea sau retenția unor specialiști cu experiență capabili să gestioneze riscuri de securitate la nivel național și riscă exact reversul obiectivului declarat al proiectului: în loc să atragă cele mai bune competențe TIC către sistemele cele mai critice, le va determina să opteze pentru mediul privat, lăsând infrastructura critică a statului administrată de personal insuficient remunerat pentru responsabilitatea asumată. Subsecvent, intervenim cu o corecție derivată din logica pe care proiectul însuși o consacră deja, dar adaptată structural la realitățile actuale de remunerare și la practica probată în sectorul unităților cu autonomie financiară. Astfel, pentru funcțiile aferente sistemelor informaționale din Clasa I de criticitate (Nivelul 4 stabilit în prezentul proiect), indicii de complexitate propuși inițial (1,10 - 1,30) trebuie revizuiți integral în raport cu modelul de salarizare aplicat în prezent în baza Hotărârii Guvernului nr. 743/2002, luând ca punct de pornire bunele practici și indicii deja validați pentru posturile din domeniul de răspuns la incidente și crize cibernetice. Această recalibrare este imperios necesară pentru a asigura corelarea corectă a salariilor de bază cu nivelurile din sectorul real al economiei	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			naționale, evitând o degradare a pachetului salarial actual. Argumentarea matematică și transpunerea acestor coeficienți pe fiecare categorie de funcții TI se regăsesc detaliat în documentul de lucru în format Excel privind evaluarea funcțiilor IT, transmis anterior către Ministerul Finanțelor. Dacă legiuitorul recunoaște complexitatea extremă a sistemelor de Nivel 4, aceeași rațiune tehnico-economică impune ca indicii de multiplicare să asigure un nivel de salarizare competitiv pentru întreg personalul de înaltă calificare care administrează, dezvoltă și securizează această infrastructură critică a statului, și nu doar pentru funcții izolate. Suplimentar, pentru a nu perturba plafoanele de cheltuieli de personal stabilite în cadrul bugetar-fiscal, subliniem că majorarea indicelui de complexitate la nivelul 4 *(Clasa 1 propusă prin Avizul AGE)* nu va genera un impact financiar sistemic major. Instituțiile care gestionează sisteme informatice de nivel 4 sunt foarte puține, fiind concentrate exclusiv în câteva autorități și instituții publice la nivelul administrației publice centrale (core-ul guvernamental). Mai mult, controlul riguros al încadrării posturilor și blocarea oricărui risc de proliferare nejustificată a cheltuielilor vor fi asigurate direct de către AGE prin mecanismul de avizare prealabilă obligatorie a statelor de personal pentru domeniul TI, reglementat la Art.VII alin. (6) din proiect.	
	Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru	250.	În privința **Art. III. pct. 17** prin care se introduce noi modificări la **art. 17** din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar precizăm că, reglementarea actuală, consacră un principiu general de incluziune, în sensul că *„personalul din unitățile bugetare beneficiază, după caz, de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal, în modul stabilit de Guvern”*, ceea ce permite, în funcție de specificul activității, acordarea acestor sporuri tuturor categoriilor de personal implicate în funcționarea autorităților publice. Prin modificarea propusă se introduce însă un **alineat (2^1)** care exclude expres de la acordarea sporului cu caracter specific două categorii importante de personal, respectiv: (i) personalul implicat în funcțiile de suport ale unităților bugetare (precum personalul din domeniul contabilității, resurselor umane, juridic, secretariat, achiziții, logistică și alte funcții administrative) și (ii) personalul din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.	**Se acceptă parțial.** Art. 17 alin. (2^1) a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2^1) este: „(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În raport cu reglementarea actuală, această intervenție normativă reprezintă o restrângere semnificativă a sferei beneficiarilor și instituie un tratament diferențiat între personalul care desfășoară activități operaționale și cel care asigură funcțiile de suport, respectiv suportul tehnologic-informațional. Din această perspectivă, măsura poate genera efecte de natură discriminatorie funcțională, în condițiile în care categoriile excluse contribuie în mod direct sau indirect la realizarea misiunii autorității publice în care activează. Astfel, sunt afectați în mod direct personalul administrativ și de suport (contabilitate, resurse umane, juridic, secretariat, logistică, achiziții publice), prezent în aproape toate autoritățile și instituțiile bugetare și, respectiv, personalul IT din toate autoritățile publice, inclusiv din domenii critice precum fiscalitate, vamă, securitate cibernetică, administrație publică digitală și sisteme informaționale guvernamentale. Excluderea acestor categorii poate genera un dezechilibru intern semnificativ, întrucât ele reprezintă componente esențiale ale funcționării instituționale moderne, asigurând atât suportul operațional, cât și infrastructura digitală necesară exercitării atribuțiilor de bază. Prin urmare, proiectul ridică probleme de coerență și echitate, întrucât nu distinge între absența totală a contribuției la activitatea autorității publice și contribuția indirectă, dar indispensabilă, a funcțiilor de suport și IT. În lipsa unei justificări detaliate și a unor criterii obiective de diferențiere, excluderea acestor categorii poate fi percepută ca un tratament inechitabil. În acest context, o soluție mai echilibrată ar presupune evitarea excluderii absolute a personalului de suport și IT și menținerea acestora în sfera potențial beneficiarilor, cu diferențiere exclusiv prin nivelul sporului, în funcție de gradul de implicare directă sau indirectă în realizarea funcțiilor de bază ale instituției. În special, personalul IT și cel de suport nu pot fi considerați exteriori activității autorităților publice, întrucât contribuie esențial la funcționarea sistemelor administrative, financiare și operaționale ale statului. În consecință, o abordare mai adecvată ar fi includerea acestora în mecanismul sporului cu caracter specific, însă cu ponderi adaptate, evitând astfel atât excluderea totală, cât și pierderea motivației profesionale. Notăm că, deși art. 17 din Legea nr. 270/2018, prevede în mod general că personalul din unitățile bugetare beneficiază, după caz, de sporuri cu caracter specific, în condițiile stabilite de Guvern, proiectul de lege propus	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			instituie o enumerare expresă și limitativă a categoriilor de personal care pot beneficia de aceste sporuri, fără a include personalul din cadrul AGCC. Această omisiune determină un tratament diferențiat între categorii de personal din cadrul unităților bugetare care desfășoară activități similare ca natură juridică și grad de complexitate. În timp ce personalul dintr-o serie largă de autorități și instituții publice beneficiază de sporuri cu caracter specific (inclusiv în domenii tehnice, de control, digitalizare sau infrastructură critică), personalul AGCC este exclus în mod nejustificat din acest mecanism de stimulare salarială. Or, potrivit Regulamentului de organizare și funcționare, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 959/2023, Agenția realizează politicile publice ale statului în șase domenii de competență — geodezie, cartografie, geoinformatică și teledetecție; infrastructura de date spațiale; cadastrul bunurilor imobile; evaluarea bunurilor mobile și imobile; intermediere imobiliară; fondul național de date geospațiale — activitate structurată instituțional prin direcțiile de specialitate ale aparatului central (Direcția geodezie, cartografie, geoinformatică și teledetecție, Direcția infrastructura de date spațiale, Direcția cadastrul bunurilor imobile, Direcția evaluarea bunurilor și intermediere imobiliară, precum și Fondul național de date geospațiale, cu statut de serviciu). În exercitarea acestor atribuții, personalul AGCC elaborează politici publice și acte normative, organizează certificarea specialiștilor din domeniile geodeziei, cartografiei, prospecțiunilor topografice, geoinformaticii, cadastrului și evaluării bunurilor, precum și a inginerilor cadastrali și registratorilor, aprobă și monitorizează aplicarea standardelor naționale de evaluare, coordonează Consiliul de verificare a rapoartelor de evaluare și asigură reglementarea, certificarea și supravegherea activității agenților imobiliari. O activitate de o asemenea complexitate normativă, metodologică și de reglementare tehnică, comparabilă cu cea a altor autorități cu funcții de control și digitalizare deja incluse în mecanismul sporurilor cu caracter specific, nu este susținută de niciun criteriu obiectiv și rezonabil pentru a fi exclusă din sfera beneficiarilor. Această diferență de tratament poate genera dezechilibre în sistemul de salarizare bugetar și afectează capacitatea AGCC de a atrage și menține specialiști calificați într-un domeniu în care oferta de forță de muncă este limitată. În practică, nivelul redus de remunerare și lipsa unor	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			stimulente salariale adecvate contribuie deja la deficitul de cadre specializate în domeniile de competență ale AGCC. În absența unor măsuri de corecție, această situație riscă să se accentueze, afectând direct capacitatea administrativă a statului în elaborarea și promovarea politicilor din domeniile geodeziei, cartografiei, infrastructurii de date spațiale, cadastrului, evaluării bunurilor imobile și intermedierii imobiliare. Prin urmare, includerea personalului din cadrul AGCC în categoria beneficiarilor de sporuri cu caracter specific ar asigura un tratament echitabil, ar corecta o diferență nejustificată și ar contribui la consolidarea capacității instituționale într-un domeniu strategic pentru dezvoltarea economică și administrativă a statului.	
	Agenția Proprietății Publice	251.	Agenția nu susține completarea **art. 17 cu alin. (2^1)**, prin care se propune excluderea personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport de la dreptul de a beneficia de sporul cu caracter specific. Considerăm că modificarea propusă nu reflectă modul de organizare și funcționare a unei autorități publice și creează o distincție artificială între funcțiile de bază și funcțiile de suport. În realitate, realizarea atribuțiilor și a misiunii unei autorități publice reprezintă rezultatul activității integrate a tuturor subdiviziunilor și angajaților, fiecare contribuind, în limitele competențelor funcționale, la îndeplinirea obiectivelor instituționale. Funcțiile de suport nu constituie activități auxiliare lipsite de relevanță, ci reprezintă componente indispensabile pentru funcționarea autorității. Activitățile juridice, economico-financiare, de resurse umane, achiziții publice, tehnologii informaționale, management al documentelor, control intern managerial, audit intern și alte funcții similare asigură cadrul legal, administrativ, financiar și organizatoric necesar desfășurării activităților de bază. În lipsa acestora, autoritatea nu și-ar putea exercita atribuțiile prevăzute de lege și nu și-ar putea realiza misiunea instituțională. Totodată, delimitarea propusă între personalul implicat în realizarea funcțiilor de bază și cel care exercită funcții de suport este susceptibilă să genereze dificultăți de interpretare și aplicare, întrucât, în practică, numeroase funcții contribuie simultan atât la realizarea obiectivelor operaționale, cât și la asigurarea funcționării instituției. În consecință, criteriul propus nu este suficient de clar și poate conduce la aplicarea neuniformă a legii.	**Se acceptă parțial.** Art. 17 alin. (2^1) a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2^1) este: „(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			De asemenea, excluderea unei categorii întregi de personal de la posibilitatea acordării sporului cu caracter specific ignoră faptul că responsabilitatea pentru îndeplinirea obiectivelor instituționale este una comună, iar performanța autorității este rezultatul contribuției tuturor angajaților, indiferent de natura atribuțiilor exercitate. Prin urmare, instituirea unei interdicții generale privind acordarea sporului pentru personalul care exercită funcții de suport nu este justificată obiectiv și nu corespunde principiilor unei politici de salarizare bazate pe echitate, motivare și valorizarea contribuției fiecărui angajat la realizarea interesului public. În cazul Agenției Proprietății Publice, această abordare este cu atât mai puțin justificată, având în vedere că activitatea de administrare a proprietății publice implică o colaborare permanentă între subdiviziunile operaționale și cele de suport. Actele de administrare, deetatizare, reorganizare, reprezentare a statului în calitate de proprietar, precum și monitorizarea întreprinderilor de stat și a societăților comerciale cu capital public presupun participarea directă a specialiștilor din domeniul juridic, economic, financiar, al achizițiilor, resurselor umane și al altor servicii de suport. Excluderea acestora de la dreptul de a beneficia de sporul cu caracter specific nu reflectă contribuția reală pe care o au la realizarea atribuțiilor Agenției și este de natură să afecteze coeziunea instituțională și motivarea personalului. Prin urmare, Agenția propune menținerea reglementărilor în vigoare privind acordarea sporului cu caracter specific pentru personalul autorității responsabile de administrarea, deetatizarea, supravegherea și controlul proprietății publice a statului, precum și eliminarea prevederilor care exclud personalul cu funcții de suport de la dreptul de a beneficia de acest spor. Considerăm că sporul cu caracter specific trebuie să poată fi acordat tuturor categoriilor de personal care contribuie, potrivit atribuțiilor de serviciu, la realizarea misiunii și obiectivelor autorității, cu respectarea criteriilor de performanță și a specificului activității desfășurate.	
Proiectul nu prevede modificarea art. 18 din Legea nr. 270/2018	**Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova**	252.	La **art. 18 din Legea nr. 270/2018**, ne expunem pentru racordarea acestuia la prevederile art. 15 alin. (2) din Legea salarizării nr. 847/2002, care stabilește că mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 18 alin. (2) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			și nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural.	„Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă, precum și mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc de Guvern, **în baza acordului dintre partenerii sociali**.”
18. La articolul 18[1], alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Mărimea concretă a sporului de compensare se stabilește de către conducătorul unității bugetare în funcție de volumul de lucru al personalului implicat în prestarea muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate.”.	**Curtea de Conturi**	253.	**Articolul 18[1] aliniatul (3)** se completează cu următorul text: „în baza unor criterii clar definite în actul administrativ aprobat”, pentru a asigura o aplicare uniformă și corectă a normei respective. Propunerea urmărește consolidarea caracterului transparent, obiectiv și previzibil al mecanismului de acordare a drepturilor salariale prevăzute de norma respectivă. Stabilirea expresă a necesității unor criterii aprobate prin act administrativ va contribui la asigurarea unei aplicări uniforme a prevederilor legale, la reducerea riscurilor de interpretare neuniformă și la sporirea transparenței procesului decizional. Totodată, formalizarea criteriilor de acordare a drepturilor salariale reprezintă o bună practică de management și control intern, fiind în concordanță cu principiile legalității, transparenței și tratamentului egal al personalului.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul indicării exprese a faptului că mărimea sporului de compensare se stabilește prin act administrativ al conducătorului unității bugetare, precum și în sensul includerii unei referințe la complexitatea activității ca aspect în funcție de care se stabilește mărimea concretă a sporului. În acest sens, art. 18[1] alin. (3) din Legea nr. 270/2018 a fost revizuit, după cum urmează: „(3) Mărimea concretă a sporului de compensare se stabilește, **prin act administrativ,** de către conducătorul unității bugetare în funcție de **complexitatea activității** și/sau de volumul de lucru al personalului implicat în prestarea muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate.”.
19. Articolul 19 va avea următorul cuprins: „**Articolul 19.** Sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în	**Ministerul Apărării**	254.	La **punctul 19** (modificarea **art. 19** din Lege), art. 19 din Proiect, se completează cu **alineatul (6)** cu următorul cuprins: ”(6) Prin derogare de la prevederile alin. (2), (3) și (5), compensarea muncii prestate de militari și de personalul cu statut special din domeniul apărării naționale în afara duratei normale a timpului de serviciu, în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, precum și pe timp de noapte se efectuează potrivit regimului specific de organizare a serviciului militar, în condițiile și mărimile prevăzute în anexa nr. 5 la prezenta lege.”	**Nu se acceptă.** Se propune menținerea unor norme generale, corelate cu Codul muncii, evitând reglementarea unor condiții specifice pentru anumite domenii, care ar putea crea precedente pentru extinderea unor reglementări similare și în alte domenii.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
zilele de repaus și pentru munca de noapte (1) Personalul unităților bugetare are dreptul la: **a)** spor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă orele de muncă suplimentară nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne; **b)** spor pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau zilele de repaus nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în			**Argumentarea:** Specificul activității structurilor din domeniul apărării naționale presupune un regim de activitate continuu, operativ și, în multe cazuri, imprevizibil, determinat de serviciul de luptă, serviciul de zi, gărzi, alarme, aplicații militare, instruiri și alte activități necesare menținerii capacității de luptă. Aplicarea mecanică a regulilor generale prevăzute de Codul muncii pentru munca suplimentară, munca prestată în zilele de repaus sau de sărbătoare nelucrătoare și munca de noapte nu reflectă pe deplin specificul serviciului militar și poate genera dificultăți majore de aplicare, inclusiv un impact bugetar semnificativ și greu de estimat. În acest context, se impune instituirea unei derogări exprese pentru militari și personalul cu statut special din domeniul apărării naționale, astfel încât compensarea acestor activități să fie reglementată prin mecanismul special prevăzut de Legea nr. 270/2018 și de anexa nr. 5 la aceasta, cu respectarea particularităților serviciului militar și a necesității de asigurare permanentă a capacității de apărare.	
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	255.	La pct. 19 referitor la expunerea în redacție nouă a **art. 19 din Legea nr. 270/2018.** Subliniem că potrivit art. 104 alin. (8) din Codul muncii, se admite ca în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă să fie prevăzută posibilitatea de a compensa orele de muncă suplimentară cu ore libere plătite, cu acordul scris al părților. În acest caz, orele libere vor fi acordate în decurs de 30 de zile de la prestarea muncii suplimentare. În acest context, este necesară racordarea redacției propuse la **alin. (1) literele a) și b)** ținând cont că compensarea orelor de muncă suplimentară cu ore libere plătite, se efectuează cu acordul scris al părților doar în cazurile în care este prevăzută posibilitatea respectivă în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, dar nu prin legi speciale sau regulamente interne, precum este menționat în redacția propusă. Referitor la redacția propusă la **alin. (2) și (3)**, aceasta urmează a fi racordată la prevederile art. 157 și 158 din Codul muncii.	**Nu se acceptă.** Se va avea în vedere că norma de la art. 19 din Legea nr. 270/2018 prevăzută în proiectul de lege (în speță, referința la legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne) reflectă reglementarea actuală din Legea nr. 270/2018. Nu se acceptă propunerea de racordare la prevederile art. 157 alin. (2) din Codul muncii; conform redactării actuale a Legii nr. 270/2018 (menținută și prin proiectul de lege), în cazul personalului din sectorul bugetar, sporul pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp inclusiv în primele două ore.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne; c) spor pentru munca de noapte. **(2)** Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, în condițiile art. 104 și 105 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp. **(3)** Sporul pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp, în condițiile art. 158 din Codul muncii al		256.	Propunem excluderea **alin. (4)** întrucât acesta contravine prevederilor art.155 din Codul muncii și art. 26 din Legea salarizării nr. 847/2002, care stabilește că: „(1) Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat, iar (2) Mărimea salariului funcției pentru cumularzi, precum și mărimea premiilor, a sporurilor, a adaosurilor și a celorlalte recompense, determinate de condițiile de salarizare, se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă și nu pot depăși mărimile prevăzute pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă.” Prin urmare, alin.(4) privează persoanele angajate prin cumul, care pot activa și în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare, de plata sporurilor respective. Atragem atenția autorului de a nu se confunda noțiunea de „muncă prin cumul” și „cumul (cumulare) de funcții”. Or, atunci când este vorba de cumulare de funcții, limitarea respectivă nu își are rostul în conținutul proiectului, deoarece nu se poate aplica spor procentual la alt spor.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 19 alin. (4) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică persoanelor salarizate prin **cumularea** de funcții în cadrul aceleiași unități bugetare.”
	Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării	257.	Cu referire la **art. 19 și art. 24** – munca suplimentară, munca de noapte și cumularea atribuțiilor Proiectul păstrează, în esență, plata dublă pentru munca suplimentară necompensată cu timp liber și pentru munca în zilele de repaus ori sărbătoare, precum și sporul de 50% pentru munca de noapte. Este însă necesară clarificarea dispoziției potrivit căreia plata nu se aplică persoanelor remunerate pentru cumul, pentru a evita interpretarea că orice supliment de cumul ar exclude plata orelor suplimentare distincte prestate în funcția de bază. **Propunere de clarificare a art. 19:** „Excluderea se aplică numai orelor și atribuțiilor deja remunerate prin suplimentul pentru cumularea atribuțiilor. Aceasta nu afectează dreptul la plata muncii suplimentare distincte, prestate în afara duratei normale a timpului de muncă aferente funcției de bază.”	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 19 alin. (4) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică persoanelor salarizate prin **cumularea** de funcții în cadrul aceleiași unități bugetare.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Republicii Moldova nr. 154/2003. **(4)** Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de funcții în cadrul aceleiași unități bugetare. **(5)** Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor pentru munca de noapte în mărime de 50% din salariul de bază pe unitate de timp, în condițiile stabilite la art. 103 și 159 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.”.				
20. La articolul 20: denumirea articolului, după cuvintele „din surse externe” se completează cu cuvântul „nerambursabile”; alineatul (1) va avea următorul cuprins: „**(1)** Pentru participarea în proiecte finanțate integral din	**Cancelaria de Stat**	258.	La **pct. 20 din proiect (art. 20 din Legea nr. 270/2018)** Prevederile art. 20 necesită a fi reexaminate, întrucât pot afecta capacitatea autorităților publice de a atrage, motiva și reține personalul implicat în gestionarea proiectelor finanțate din surse externe. Potrivit proiectului, sporul pentru participare în proiecte urmează să fie limitat la proiectele finanțate integral din surse externe nerambursabile, în mărime de până la 50% din salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte în care participă salariatul. Această abordare restrânge semnificativ sfera de aplicare a instrumentului existent și reduce flexibilitatea managerială a autorităților implicate în coordonarea, programarea, implementarea, monitorizarea și raportarea proiectelor de asistență externă.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit în sensul de a preciza că sporul prevăzut la art. 20 din Legea nr. 270/2018, se acordă pentru participare în proiecte finanțate, integral **sau parțial**, din surse externe nerambursabile. Nu se acceptă acordarea sporului pentru participarea în proiecte finanțate din surse rambursabile, deoarece, având în vedere că aceste proiecte sunt finanțate, în final, din

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de un spor în mărime de până la 50% din salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte în care participă."; la alineatul **(2)**, după textul „din surse externe" se introduce cuvântul „nerambursabile"; se completează cu alineatele (3) și (4) cu următorul cuprins: „**(3)** Sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cadrul activităților pentru fiecare proiect și cu progresul de implementare raportat. **(4)** Mărimea concretă a sporului pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile este stabilită de către			Totodată se menționează, că scopul declarat al acestui spor este asigurarea absorbției eficiente a fondurilor de asistență externă alocat Republicii Moldova. Capacitatea de absorbție nu reprezintă o noțiune abstractă, ci un indicator esențial prin care se măsoară competența statului de a programa, contracta, implementa și cheltui eficient resurse financiare externe pentru realizarea priorităților din strategiile și planurile naționale. În perspectiva aderării la UE și a pregătirii sistemului național pentru viitoarele fonduri pentru perioada 2028–2034, Moldova se află în faza de construire a capacității administrative care va fi testată, iar diminuarea instrumentului de stimulare a personalului care gestionează proiecte de finanțare externă acționează direct împotriva acestui obiectiv, exact în momentul în care sistemul are nevoie să rețină și să motiveze experții cu competențe rare (managementul investițiilor publice, analiza cost-beneficiu, evaluarea impactului de mediu, achiziții publice, monitorizarea, raportarea către donatori și coordonare interinstituțională). Personalul implicat în coordonarea, gestionarea și implementarea proiectelor finanțate din fonduri externe deține competențe rare și direct transferabile către sectorul privat, proiecte de asistență tehnică finanțate de donatori, organizații internaționale sau alte structuri de implementare, unde nivelul de remunerare este, de regulă, considerabil mai competitiv decât cel oferit în sectorul bugetar. Sporul actual prevăzut de art. 20, în cuantumul stabilit de conducătorul unității în limita mijloacelor din acordurile de finanțare, este unul dintre puținele instrumente legale prin care unitatea bugetară poate compensa această diferență fără a afecta bugetul de stat (sporul se acordă din resursele financiare pentru retribuirea muncii în acordurile/contractele de finanțare - **art.20 alin.(2)**). Introducerea unui plafon rigid de 50% reduce flexibilitatea managerială tocmai în domeniile în care competiția pentru personal calificat este cea mai accentuată, riscând migrarea experților formați cu efort instituțional considerabil și pierderea de capital uman specializat în acest sens. Sintagma propusă „indiferent de numărul de proiecte în care participă" rupe legătura dintre spor și volumul efectiv de muncă al personalului implicat. În practică, un singur funcționar în structura de coordonare gestionează simultan portofolii multiple simultane. Un spor unic, deconectat de numărul de proiecte, descurajează asumarea de portofolii	surse publice, se impune utilizarea, în mod rațional și eficient, a fondurilor publice. Aceasta presupune că respectivele fonduri publice nu ar trebui dedicate remunerării suplimentare a personalului din sectorul bugetar, care participă la aceste proiecte în virtutea atribuțiilor funcțiilor deținute. Plafonarea la 50% a valorii maxime a sporului pentru participarea în proiecte, indiferent de numărul de proiecte, este menită să determine: – o limitare a numărului de proiecte în care este implicat un salariat, astfel încât acesta să aibă timp suficient pentru realizarea atribuțiilor de bază; – o abordare mai echilibrată în stabilirea echipelor de proiecte, prin implicarea unui număr cât mai mare de salariați. De asemenea, plafonarea la 50% a valorii maxime a sporului pentru participarea în proiecte, indiferent de numărul de proiecte, are scopul să asigure un control clar al valorii totale a salariului lunar de care beneficiază salariații din sectorul bugetar și să descurajeze discrepanțele salariale semnificative între salariați (respectiv cazurile în care unii salariați sunt implicați în multe proiecte, cu consecința acordării sporului pentru participarea în proiecte, în timp ce alți salariați nu sunt implicați, deși sunt calificați). În ceea ce privește acordarea sporului în funcție de progresul de implementare raportat al proiectului, se va avea în vedere

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
conducătorul unității bugetare.”			extinse și creează un dezavantaj structural pentru unitățile-cheie implicate în pregătirea Republicii Moldova pentru aderarea la UE. Redacția actuală, prin care mărimea concretă a sporului este stabilită de conducătorul unității bugetare în limita mijloacelor disponibile, permite o ajustare proporțională cu sarcina reală, cu rolul exercitat de personal și cu volumul de activitate aferent fiecărui proiect. În acest sens, considerăm oportună păstrarea flexibilității conducătorului unității bugetare de a stabili cuantumul concret al sporului, cu respectarea limitelor prevăzute în acordurile sau contractele de finanțare și în baza unor criterii clare privind atribuțiile exercitate, timpul efectiv lucrat și progresul de implementare. Spre deosebire de sporurile finanțate din bugetul de stat, sporul de la art.20 se acordă din contul și în limitele mijloacelor necesare pentru retribuirea muncii în acordurile/contractele de finanțare (**art.20 alin.(2)**). Prin urmare, menținerea redacției actuale nu generează presiune asupra bugetului de stat - donatorul/instrumentul de finanțare prevede aceste costuri în bugetul proiectului. Plafonarea legală riscă să nu folosească mijloacele deja alocate prin acordurile de finanțare pentru retribuire, fără economie reală pentru stat. Aprobarea art.20 în formula propusă în proiect ar slăbi un instrument cu cost bugetar neutru, calibrat tocmai pentru a susține absorbția fondurilor externe și retenția experților - într-un moment în care Republica Moldova trebuie să demonstreze, în cadrul negocierilor pe Capitolul 22, capacitatea administrativă pentru gestionarea viitoarelor fonduri de coeziune. Recomandarea este menținerea redacției actuale a Legii nr. 270/2018, care păstrează flexibilitatea managerială, acoperă atât finanțările nerambursabile cât și cele rambursabile, și corelează stimularea cu volumul real de proiecte gestionate. În cazul utilizării sintagmei „proiect finanțat integral din surse externe nerambursabile” se consideră necesară fie definirea expresă a noțiunii în art. 4 din Legea nr. 270/2018, fie trimiterea la o altă normă juridică relevantă. Cu referire la **art. 20, alin. (3)** nou introdus, care prevede că sporul se acordă proporțional cu „progresul de implementare raportat”, se consideră oportună specificarea către cine se raportează progresul de implementare.	că obligațiile de raportare sunt stabilite prin acordul/contractul de finanțare încheiat cu finanțatorul.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Nota de fundamentare menționează experiența Croației, Sloveniei, Letoniei și României ca referință la reforma salarială. Însă nu se abordează explicit modul în care aceste state tratează remunerarea suplimentară a personalului din sectorul public implicat în proiecte cu finanțare externă, mai ales în contextul absorbției fondurilor structurale și de coeziune UE - instrument care va deveni relevant și pentru Republica Moldova pe măsura avansării în procesul de aderare. Prin urmare, se solicită și completarea Notei de fundamentare cu referire la practicile statelor membre în contextul sporului pentru personalul implicat în implementarea fondurilor UE, pentru a asigura că modificarea nu creează un precedent dificil de modificat ulterior, în contextul pregătirii pentru accesarea fondurilor structurale.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	MAI	259.	La **pct. 20** ce modifică **art. 20** cu referire la propunerea de modificare a prevederilor aferente acordării sporului pentru participarea personalului din sectorul bugetar în cadrul proiectelor de asistență externă, prin care se stabilește plafonul maxim al sporului la 50% din salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte în care participă nu poate fi susținută din următoarele considerente. Indiferent de numărul proiectelor gestionate de către un angajat, riscă să descurajeze implicarea personalului calificat și dezvoltarea competențelor necesare în domeniul managementului proiectelor, ceea ce poate conduce la diminuarea capacităților administrative și a expertizei instituționale. Această situație poate genera riscuri sporite de nerespectare a regulilor și cerințelor stabilite de finanțatori, inclusiv declararea unor cheltuieli ca fiind neeligibile, cu consecința restituirii fondurilor externe și a suportării cheltuielilor aferente din bugetul național. De asemenea, limitările propuse pot genera riscuri semnificative privind valorificarea și absorbția asistenței externe. O parte importantă a proiectelor aflate în implementare sau negociere conțin linii bugetare distincte destinate remunerării personalului implicat în implementarea proiectelor, aprobate de finanțatori ca element esențial pentru asigurarea capacității administrative necesare realizării activităților asumate. În situația în care aceste resurse nu vor mai putea fi utilizate conform destinației aprobate, există riscul diminuării gradului de absorbție a fondurilor externe, al imposibilității realizării integrale a activităților planificate și, după caz, al restituirii către finanțatori a sumelor nevalorificate. O asemenea situație ar afecta eficiența utilizării asistenței externe, credibilitatea instituțiilor beneficiare și capacitatea acestora de a accesa finanțări similare în viitor.	**Nu se acceptă.** Plafonarea la 50% a valorii maxime a sporului pentru participarea în proiecte, indiferent de numărul de proiecte, este menită să determine: – o limitare a numărului de proiecte în care este implicat un salariat, astfel încât acesta să aibă timp suficient pentru realizarea atribuțiilor de bază; – o abordare mai echilibrată în stabilirea echipelor de proiecte, prin implicarea unui număr cât mai mare de salariați. De asemenea, plafonarea la 50% a valorii maxime a sporului pentru participarea în proiecte, indiferent de numărul de proiecte, are scopul să asigure un control clar al valorii totale a salariului lunar de care beneficiază salariații din sectorul bugetar și să descurajeze discrepanțele salariale semnificative între salariați (respectiv cazurile în care unii salariați sunt implicați în multe proiecte, cu consecința acordării sporului pentru participarea în proiecte, în timp ce alți salariați nu sunt implicați, deși sunt calificați).
	Ministerul Agriculturii Și Industriei Alimentare	260.	**Pct. 20**, intenția de modificare a **art. 20 alin. (1) și (3)**, atragem atenția că textul propus prevede, pe de o parte, că sporul se acordă indiferent de numărul proiectelor la care participă salariatul, iar, pe de altă parte, stabilește că acesta se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat și cu progresul implementării raportat pentru fiecare proiect. Aceste prevederi necesită o clarificare suplimentară. Dacă sporul se stabilește în funcție de timpul efectiv lucrat și de progresul implementării fiecărui proiect, rezultă că participarea concomitentă la mai multe proiecte	**Nu se acceptă.** Plafonarea la 50% a valorii maxime a sporului pentru participarea în proiecte, indiferent de numărul de proiecte, este menită să determine: – o limitare a numărului de proiecte în care este implicat un salariat, astfel încât

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			presupune un volum suplimentar de activitate care ar trebui reflectat corespunzător în mecanismul de remunerare. Menținerea unui plafon unic, indiferent de numărul proiectelor, poate limita aplicarea efectivă a principiului proporționalității consacrat chiar de alineatul (3).	acesta să aibă timp suficient pentru realizarea atribuțiilor de bază; – o abordare mai echilibrată în stabilirea echipelor de proiecte, prin implicarea unui număr cât mai mare de salariați. De asemenea, plafonarea la 50% a valorii maxime a sporului pentru participarea în proiecte, indiferent de numărul de proiecte, are scopul să asigure un control clar al valorii totale a salariului lunar de care beneficiază salariații din sectorul bugetar și să descurajeze discrepanțele salariale semnificative între salariați (respectiv cazurile în care unii salariați sunt implicați în multe proiecte, cu consecința acordării sporului pentru participarea în proiecte, în timp ce alți salariați nu sunt implicați, deși sunt calificați).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Oficiul Avocatul Poporului	261.	**4. Art. III pct. 20** Pct. 20: Art. 20 alin. (1) stabilește: „Pentru participarea în proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de un spor în mărime de până la 50% din salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte în care participă”. Limitările impuse vor duce la nerealizarea bugetelor proiectelor și la neasimilarea resurselor financiare nerambursabile. Or, de obicei în cadrul proiectelor finanțate integral din surse externe nerambursabile remunerarea persoanelor implicate se stabilește de către donatori conform politicilor acestora de salarizare. Prevederile propuse pot intra în contradicție cu politicile donatorului pentru care reglementările naționale în domeniul salarizării nu sunt obligatorii, respectiv pot crea impedimente în realizarea proiectelor. Se propune de completat prevederea *„dacă în acordurile de parteneriat nu este indicat remunerarea persoanelor implicate. În acest caz sporul se va stabili conform acordului de proiect semnat de către finanțator*”.	**Nu se acceptă.** Plafonarea la 50% a valorii maxime a sporului pentru participarea în proiecte, indiferent de numărul de proiecte, este menită să determine: – o limitare a numărului de proiecte în care este implicat un salariat, astfel încât acesta să aibă timp suficient pentru realizarea atribuțiilor de bază; – o abordare mai echilibrată în stabilirea echipelor de proiecte, prin implicarea unui număr cât mai mare de salariați. De asemenea, plafonarea la 50% a valorii maxime a sporului pentru participarea în proiecte, indiferent de numărul de proiecte, are scopul să asigure un control clar al valorii totale a salariului lunar de care beneficiază salariații din sectorul bugetar și să descurajeze discrepanțele salariale semnificative între salariați (respectiv cazurile în care unii salariați sunt implicați în multe proiecte, cu consecința acordării sporului pentru participarea în proiecte, în timp ce alți salariați nu sunt implicați, deși sunt calificați).
	Curtea de Conturi	262.	**Articolul 20 alineatul (4)** se completează cu următorul text: „în conformitate cu actul administrativ aprobat”. Propunerea are drept scop asigurarea unei abordări unitare în aplicarea normei juridice și instituirea unui cadru procedural clar pentru exercitarea competențelor aferente. Reglementarea expresă a aplicării prevederii prin raportare la un act administrativ normativ contribuie la sporirea predictibilității procesului de acordare a drepturilor respective și la diminuarea riscurilor de aplicare neuniformă în cadrul autorităților și instituțiilor publice. Propunerile formulate supra sunt fundamentate	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării art. 20 alin. (4) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(4) Mărimea concretă a sporului pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile este stabilită, **prin act administrativ**, de către conducătorul unității bugetare.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			inclusiv pe constatările și recomandările rezultate din misiunile de audit financiar și al conformității realizate de Curtea de Conturi, în cadrul cărora au fost identificate situații în care lipsa unor criterii și proceduri interne suficient reglementate a generat practici neuniforme în aplicarea legislației salariale;	
	Ministerul Culturii	263.	La **pct. 20** propunem **completarea articolului 20 cu alineatul (5)** cu următorul conținut: „(5) Personalul din instituțiile publice din domeniul culturii, care realizează venituri proprii, cu excepția veniturilor acumulate din locațiunea spațiilor neutilizate, pot beneficia de un spor de performanță din contul veniturilor proprii ale instituției, în limita mijloacelor financiare disponibile dar care nu va depăși 40 %.” Această completare este necesară deoarece, specificul instituțiilor din domeniul culturii diferă semnificativ de cel al altor autorități și instituții bugetare, întrucât o parte importantă a activităților acestora este realizată prin proiecte culturale, festivaluri, spectacole, turnee, expoziții, programe educaționale, manifestări artistice și alte inițiative finanțate atât din surse externe nerambursabile, cât și din venituri proprii obținute de instituții în condițiile legii. Participarea personalului la implementarea acestor proiecte presupune, de regulă, exercitarea unor atribuții suplimentare față de obligațiile curente de serviciu, implicarea în activități desfășurate în afara programului obișnuit de muncă, asumarea unor responsabilități suplimentare privind organizarea și desfășurarea evenimentelor culturale, precum și atingerea unor indicatori de performanță specifici fiecărui proiect. În aceste condiții, posibilitatea acordării unor stimulente salariale din resursele financiare generate de proiecte sau din veniturile proprii reprezintă unul dintre puținele instrumente prin care instituțiile publice de cultură pot recompensa implicarea suplimentară a personalului și pot încuraja atragerea de resurse financiare din afara bugetului de stat. Proiectele culturale finanțate din surse externe nerambursabile generează, de regulă, venituri limitate, iar succesul implementării acestora depinde în mare măsură de disponibilitatea personalului de a participa la activități suplimentare. Reducerea posibilității de remunerare a acestei implicări diminuează interesul personalului pentru participare la asemenea proiecte	**Nu se acceptă.** La această etapă, instituțiile publice fac obiectul de reglementare al altor acte normative. Totodată, propunerile formulate nu se încadrează în obiectul de reglementare și în principiile sistemului unitar de salarizare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			și poate afecta capacitatea instituțiilor de a accesa finanțări externe, contrar obiectivelor asumate privind diversificarea surselor de finanțare și dezvoltarea sectorului cultural. În cazul instituțiilor teatral-concertistice, veniturile proprii reprezintă un instrument important de stimulare a personalului artistic, tehnic și administrativ implicat în realizarea spectacolelor și a altor activități generatoare de venituri. Aceste mecanisme au contribuit în timp la dezvoltarea autonomiei manageriale, la creșterea responsabilității instituțiilor în administrarea resurselor proprii și la stimularea performanței profesionale. Limitarea posibilităților de utilizare a acestor resurse pentru motivarea personalului riscă să reducă interesul instituțiilor pentru dezvoltarea activităților generatoare de venituri proprii și poate conduce la creșterea dependenței acestora de finanțarea exclusiv bugetară, diminuând inițiativa managerială și capacitatea instituțiilor de a dezvolta proiecte culturale competitive.	
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	264.	La pct. 20 referitor la modificarea **art. 20 din Legea nr. 270/2018** Prevederile propuse necesită a fi detaliate pentru cazurile când mijloacele destinate retribuirii muncii din proiectele finanțate din surse nerambursabile depășesc plafonul de 50% din salariul de bază.	**Nu se acceptă.** În situația în care plafonul de 50% este depășit, unitățile bugetare trebuie să întreprindă demersurile prevăzute prin acordul/contractul de finanțare în cazul în care se înregistrează economii față de bugetul proiectului (în acest caz, ca urmare a reducerii corespunzătoare a sumelor alocate pentru remunerarea personalului implicat în proiect).
	CALM	265.	Prin modificarea **art. 20 din Legea nr. 270/2018**, mărimea sporului pentru participarea în proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile este limitată până la 50% din salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte în care participă angajatul. O astfel de limitare putea fi justificată în cazul proiectelor de asistență externă și/sau de împrumuturi externe contractate sau garantate de stat, finanțate parțial sau integral din surse externe rambursabile, așa cum este la momentul actual. Nu există justificare pentru a limita atât cuantumul acestui spor, care nu afectează sursele bugetare, cât și a restricționa remunerarea pentru efortul	**Nu se acceptă.** Plafonarea la 50% a valorii maxime a sporului pentru participarea în proiecte, indiferent de numărul de proiecte, este menită să determine: – o limitare a numărului de proiecte în care este implicat un salariat, astfel încât acesta să aibă timp suficient pentru realizarea atribuțiilor de bază;

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			depus în cadrul mai multor proiecte, decât dacă se acționează cu rea credință, astfel contribuind la munca forțată sau la neglijarea unor proiecte în detrimentul altora, inclusiv realizarea ineficientă a sarcinilor. Cu siguranță, că astfel de modificări vor afecta în primul rând angajații din majoritatea primăriilor, cu state de personal limitate, unde câțiva specialiști gestionează concomitent câteva proiecte în beneficiul comunităților locale. Aceste prevederi vor avea un impact negativ asupra accesării fondurilor europene de preaderare, care ar putea deveni disponibile pentru perioada bugetară multianuală 2028-2034, precum și a elaborării și gestionării proiectelor la nivel local. Nu poate fi acceptat argumentul, că urmare a procesului de amalgamare a APL I, vom avea primării mai mari și cu mai mulți specialiști. În contextul tuturor reformelor realizate, care lovesc în special angajații din primăriile rurale, dar au efect distructiv și asupra primăriilor orașelor, crește riscul pierderii ireversibile a specialiștilor, care vor pleca în sectorul privat sau peste hotarele țării. Orice limitare a mărimii sporului pentru participarea în proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile urmează a fi exclusă. De asemenea, trebuie exclusă norma care nu ține cont de participarea aceluiași specialist în mai multe proiecte. Însă în cazul in care autorii insistă să păstreze restricțiile menționate, acestea nu vor fi aplicabile pentru angajații din primării. **Art. 20** va fi completat cu un nou alineat, care prin derogare va prevedea, că pentru personalul din APL I nu se limitează mărimea sporului pentru participarea în proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile, dar și că acest spor poate fi acordat pentru participarea în fiecare proiect gestionat.	– o abordare mai echilibrată în stabilirea echipelor de proiecte, prin implicarea unui număr cât mai mare de salariați. De asemenea, plafonarea la 50% a valorii maxime a sporului pentru participarea în proiecte, indiferent de numărul de proiecte, are scopul să asigure un control clar al valorii totale a salariului lunar de care beneficiază salariații din sectorul bugetar și să descurajeze discrepanțele salariale semnificative între salariați (respectiv cazurile în care unii salariați sunt implicați în multe proiecte, cu consecința acordării sporului pentru participarea în proiecte, în timp ce alți salariați nu sunt implicați, deși sunt calificați).
21. Articolul 20^1 se abrogă.	**Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării**	266.	Cu referire la abrogarea **art. 20^1** – sarcinile prioritare de aderare la Uniunea Europeană Proiectul abrogă sporul de până la 30% pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul aderării la Uniunea Europeană, iar Nota informativă afirmă că funcția acestuia va fi preluată de sporul pentru performanță. Cele două instrumente nu au însă același obiect. Sporul de aderare compensează asumarea unor sarcini suplimentare, termene accelerate,	**Nu se acceptă.** Sarcinile aferente procesului de aderare la Uniunea Europeană reprezintă atribuții instituționale asumate de autoritățile publice și urmează a fi realizate de funcționarii publici în cadrul atribuțiilor de serviciu stabilite prin fișa postului,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			participarea în grupuri de lucru și livrabile aferente acquis-ului; sporul pentru performanță recompensează rezultatele generale și, potrivit proiectului, este limitat la maximum 45% din personal. În cazul Centrului, activitatea de integrare europeană nu este periferică. Elaborarea cadrului de apropiere de acquis în domeniul serviciilor digitale, al integrității informaționale, al cooperării cu platformele și al politicilor MIIS implică analiză juridică comparată, coordonare interinstituțională și livrabile care depășesc activitatea curentă. Eliminarea sporului fără un mecanism echivalent poate transfera sarcini suplimentare fără o compensare previzibilă. *Propunere de modificare:* Articolul 20^1 nu se abrogă, ci se expune în următoarea redacție: „Personalul desemnat pentru realizarea sarcinilor prioritare prevăzute în Programul național de aderare, foile de parcurs și documentele de negociere cu Uniunea Europeană poate beneficia de un spor de până la 30% din salariul de bază, proporțional cu timpul efectiv, complexitatea și gradul de realizare a livrabilelor. Aceleași ore și rezultate nu pot fi remunerate concomitent prin sporul pentru performanță.”.	obiectivele individuale de activitate și atribuțiile funcției publice. Instituirea unui spor distinct pentru exercitarea acestor atribuții ar contraveni principiilor sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora remunerarea se stabilește în funcție de complexitatea funcției și responsabilitățile aferente acesteia, și nu în funcție de anumite politici publice sau proiecte prioritare. Totodată, acordarea unui asemenea spor ar crea un tratament diferențiat între funcționarii publici implicați în realizarea altor priorități strategice ale Guvernului și ar putea genera solicitări similare pentru alte domenii de activitate, afectând coerența și sustenabilitatea sistemului de salarizare.
22. La articolul 20^2: denumirea articolului, după cuvântul „amalgamate” se completează cu cuvântul „voluntar”; alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Personalul din cadrul autorităților publice locale amalgamate voluntar poate beneficia, pentru activitatea desfășurată până la data de 31 decembrie 2030, de un spor pentru consolidarea	**Cancelaria de Stat**	267.	La **pct. 22 din proiect (art. 20^2 din Legea nr. 270/2018)** Articolul 20^2 în redacția propusă rezervă sporul pentru consolidarea capacităților instituționale exclusiv autorităților publice locale amalgamate voluntar. Conform Concepției Reformei administrației publice locale, etapa amalgamării voluntare va fi succedată de o amalgamare normativă. Astfel, în lipsa unei mențiuni exprese, personalul unităților amalgamate normativ ar beneficia doar de sporul prevăzut la 20^3 nu și de cel prevăzut la art.20^3. Se recomandă clarificarea caracterului intenționat al acestei diferențieri, ca și stimulent pentru amalgamarea voluntară, și după caz reglementarea expresă a regimului aplicabil unităților amalgamate normativ, pentru a asigura coerența aplicării stimulentelor pe întreaga perioadă a reformei.	**Nu se acceptă.** Mecanismul de stimulare financiară pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților administrației publice locale amalgamate este deja instituit prin Legea nr. 225/2023, care prevede acordarea acestuia din Fondul de amalgamare voluntară a localităților pentru a încuraja amalgamarea voluntară a localităților.
	Confederația Națională a Sindicatelor	268.	**La pct. 22 referitor la art. 20^2 din Legea nr. 270/2018** În denumirea articolului, propunem de exclus după cuvântul „amalgamate” cuvântul „voluntar”. Or, de sporul dat trebuie să beneficieze toate autoritățile publice amalgamate, indiferent dacă au decis să se amalgameze voluntar sau vor fi amalgamate normativ. De asemenea,	**Nu se acceptă.** Mecanismul de stimulare financiară pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților administrației publice locale amalgamate este deja instituit prin Legea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar în mărime de până la 30% din salariul de bază."; la alineatul (2), după cuvântul „amalgamate" se completează cu cuvântul „voluntar"; la alineatul (3), după cuvântul „amalgamate" se completează cu cuvântul „voluntar".			stabilirea sporului pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate trebuie să reglementeze clar sursa de finanțare. Iar, sintagma „poate beneficia" propunem să fie substituită cu „beneficiază". Cu referire la sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar în mărime de până la 30% din salariul de bază, propunem ca sintagma „până la" să fie exclusă pentru a asigura o aplicare uniformă, iar finanțarea acestor sporuri să fie asigurată din bugetul de stat. În aceiași ordine de idei, propunem excluderea cuvântului „voluntar" din textul articolului.	nr. 225/2023, care prevede acordarea acestuia din Fondul de amalgamare voluntară a localităților pentru a încuraja amalgamarea voluntară a localităților.
23. La articolul 20^3: [..] alineatul (1) va avea următorul cuprins „(1) Personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi, personalul primăriei și preturilor din municipiul Chișinău, precum și personalul primăriei municipiului Bălți poate beneficia, în vederea consolidării capacităților, de un spor lunar în mărime de până la 30% din salariul de bază, acordat în baza unui regulament intern	**Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova**	269.	La pct. 23 referitor la **art. 20^3 din Legea nr. 270/2018** Considerăm că modificarea propusă generează neclarități. Pe de o parte, planificarea sporului pentru consolidarea capacităților autorităților publice locale de nivelul întâi se realizează în mărime de 50%, însă acordarea lui este limitată la 45% și 35%. Pe de altă parte, sporul pentru amalgamare voluntară are un caracter temporar, menit să stimuleze acest proces. Prin urmare, aplicarea unui plafon cumulativ descurajează personalul și contravine scopului de a face amalgamarea atractivă.	**Nu se acceptă.** Personalul autorităților administrației publice locale de nivelul I poate beneficia cumulativ de mai multe tipuri de sporuri, inclusiv de sporul pentru consolidarea capacităților instituționale în contextul amalgamării voluntare, de până la 30%, și de sporul pentru consolidarea capacităților profesionale, finanțat din venituri proprii, de până la 30%. Acordarea cumulativă a acestor sporuri ar putea conduce la o pondere a componentei variabile de peste 60% din salariul de bază, contrar principiului menținerii unui plafon rezonabil al plăților salariale variabile. În acest context, se propune instituirea unui mecanism de echilibrare, care să asigure un tratament echitabil între autoritățile administrației publice locale de nivelul I, autoritățile administrației publice locale de

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
aprobat prin decizia consiliului local.”; [..] se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins: „(5) În situația în care personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi beneficiază atât de sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar, prevăzut la art. 20^2, cât și de sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale, prevăzut la alin. (1), mărimea acestui din urmă spor se stabilește, prin derogare de la prevederile alin. (1), astfel încât mărimea cumulată a celor două sporuri să nu depășească: a) 35% din salariul de bază, în cazul persoanelor cu funcții de demnitate publică;				nivelul II și autoritățile administrației publice centrale. Totodată, se menționează că funcțiile din cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul I au fost deja repoziționate în cadrul sistemului unitar de salarizare, fapt ce contribuie la îmbunătățirea nivelului de remunerare.
	CALM	270.	La **art. 20^3 din Legea nr. 270/2018**, se modifică modul de acordare a sporului pentru consolidarea capacităților manageriale și profesionale ale personalului din cadrul autorităților publice locale de nivelul întâi, astfel că toate categoriile de angajați din APLI vor putea beneficia de un spor pentru consolidarea capacităților. Apreciind pozitiv faptul, că pe de o parte sporul pentru consolidarea capacităților va putea fi acordat întreg personalului din primării, adică nu numai primarilor, viceprimarilor, secretarilor consiliilor locale și funcționarilor publici de execuție, dar și altor angajați din APL I, inclusiv personalului primăriei și preturilor din municipiul Chișinău, precum și personalului primăriei municipiului Bălți, observăm că pe de altă parte se încearcă limitarea veniturilor angajaților din APL I, care se referă la reducerea cuantumului sporului pentru consolidarea capacităților de la 50% la 30% din salariul de bază. Totodată, dacă anterior acordarea sporului pentru consolidarea capacităților pentru primari, viceprimari și secretarii consiliului local era reglementată prin norme imperative (era obligatoriu), ceea ce constituia o garanție a plății acestui spor, iar acordarea sporului pentru consolidarea capacităților pentru funcționarii publici de execuție era reglementată prin norme dispozitive (era la discreția consiliului local), ceea ce constituia un beneficiu relativ, dependent de alți factori, prin modificările propuse acordarea sporului pentru consolidarea capacităților tuturor angajaților din primării nu mai este garantată și va depinde de voința consilierilor locali. Mai mult ca atât, limitările se mai referă și la plafonarea mărimii cumulate a sporurilor, în cazul în care personalul din primării beneficiază concomitent de sporul pentru consolidarea capacităților și de sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar.	**Nu se acceptă.** Menținerea plafonului de 30% este obligatorie, întrucât reprezintă o condiționalitate asumată de Republica Moldova prin Planul de creștere pentru perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar. Prin urmare, acest plafon nu poate face obiectul majorării sau al negocierii în cadrul prezentului proiect.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
b) 45% din salariul de bază, în cazul funcționarilor publici și al personalului angajat în baza contractului individual de muncă.”.			Acordarea sporului pentru consolidarea capacităților manageriale pentru primari, viceprimari și secretarii consiliului local, iar ulterior pentru consolidarea capacităților profesionale ale funcționarilor publici de execuție din primării, a fost posibilă numai după constatarea unor reglementări discriminatorii, prin stabilirea unor beneficii foarte mari pentru mai multe categorii de angajați din sectorul bugetar, beneficiari ai sporurilor cu caracter specific, a unor valori de referință derogatorii (mai mari) la calcularea salariului, dar și a altor plăți salariale suplimentare, comparativ cu alți bugetari, inclusiv angajații din primării. Reglementarea sporului pentru consolidarea capacităților manageriale pentru primari, viceprimari și secretarii consiliului local a venit concomitent cu stabilirea bugetului de stat drept sursă de plată a acestui spor, deoarece veniturile proprii ale APL I, în special din primăriile rurale nu erau suficiente, în condițiile lipsei unei descentralizări financiare reale, cu o bază fiscală solidă pentru acumularea veniturilor proprii ale APL I. Se respinge categoric reducerea cuantumului sporului pentru consolidarea capacităților pentru personalul din primării, astfel că mărimea acestuia urmează a fi stabilită expres în cuantum de 50% din mărimea salariului de bază pentru funcțiile respective, fără a impune plafonări a mărimii acestui spor în legătură cu acordarea concomitentă a sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar. Recompensarea activităților din cadrul procesului de amalgamare voluntară nu trebuie și nu poate să diminueze salarizarea volumului și complexității atribuțiilor de serviciu realizate atât pe baza competențelor proprii ale APL I, dar și a competențelor delegate de către APC, care nu sunt însoțite de transferuri de la bugetul de stat, așa cum prevede legea. Totodată, acordarea sporului pentru consolidarea capacităților pentru personalul din primării va fi reglementată prin norme imperative, astfel ca acordarea acestuia să fie garantată și să nu depindă de voința consilierilor locali, utilizând formule similare beneficiarilor sporurilor cu caracter specific: „Personalul din unitățile bugetare beneficiază” și „Sporurile cu caracter specific se acordă”. Mai mult ca atât, în contextul reformei bugetar-fiscale vor fi identificate surse suplimentare pentru bugetele APL I, astfel ca să existe suficiente	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			mijloace financiare pentru plata sporului pentru consolidarea capacităților pentru angajații din primării, dat fiind faptul că majoritatea impozitelor și taxelor sunt acumulate la bugetul de stat. Nu poate fi acceptat argumentul că se va majora valoarea de referință. Astăzi valoarea de referință pentru calcularea salariului angajaților din primării este cea mai mică din sectorul bugetar de 2400 lei. Valoarea de referință planificată de a fi utilizată pentru calcularea salariului angajaților din primării din 1 septembrie 2026 este de 4200 lei, care va absorbi și sporul lunar în valoare fixă de 1300 lei (spor ce nu va mai fi acordat angajaților din sectorul bugetar). Observăm, că valoarea de referință pentru calcularea salariului angajaților din primării se va majora numai cu 500 de lei, care nu constituie o majorare suficientă pentru volumul și complexitatea atribuțiilor, dar și comparabilă cu favoriții sistemului bugetar, ne mai vorbind de rata inflației și povara fiscală planificată din 2027. În contextul celor expuse, **alin. (1) din art. 20[3] a Legii nr. 270/2018** va avea următorul cuprins: „(1) Personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi, personalul primăriei și preturilor din municipiul Chișinău, precum și personalul primăriei municipiului Bălți beneficiază, în vederea consolidării capacităților, de un spor lunar în mărime de 50% din salariul de bază.”, iar **alin. (5) din art. 20[3] a Legii nr. 270/2018** se va exclude.	
	Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare	271.	Ministerul vine cu **propunerea de completare a Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar cu articolul 20[4]**, cu următorul cuprins: „**Articolul 20[4]**. Remunerarea activităților desfășurate în cadrul proiectelor de cercetare și inovare finanțate prin concurs (1) Personalul organizațiilor din domeniile cercetării și inovării implicat în implementarea proiectelor de cercetare și inovare finanțate prin concurs din fonduri naționale destinate cercetării și inovării sau din surse externe beneficiază de remunerare pentru activitatea desfășurată în cadrul acestor proiecte, în condițiile stabilite de Guvern. (2) Remunerarea prevăzută la alin. (1) se efectuează exclusiv din mijloacele financiare aprobate în bugetul proiectului pentru cheltuieli de personal, în limitele acestora și nu constituie parte a salariului de bază în sensul prezentei legi.	**Nu se acceptă.** Propunerea nu poate fi susținută, întrucât instituie un mecanism distinct de remunerare pentru o categorie specifică de personal, contrar principiilor sistemului unitar de salarizare, care urmărește asigurarea unui cadru unic, coerent și echitabil de remunerare pentru întregul personal din sectorul bugetar. Activitatea desfășurată în cadrul proiectelor are loc în baza acordurilor încheiate între părți.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			(3) Modul de stabilire, calcul și acordare a remunerării prevăzute la alin. (1) se aprobă de Guvern”. *Argumentare:* Articolul 1 alin.(3) din Legea nr.270/2018 stabilește că modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar țin exclusiv de această lege și nu pot fi reglementate prin alte acte normative, cu excepția cazurilor prevăzute de lege. În aceste condiții, instituirea unui mecanism distinct de remunerare a activităților desfășurate în cadrul proiectelor de cercetare și inovare nu poate fi realizată exclusiv prin hotărâre de Guvern, fiind necesară consacrarea expresă a acestuia în Legea nr.270/2018. Completarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar cu un articol nou va institui cadrul juridic pentru remunerarea personalului organizațiilor din domeniile cercetării și inovării implicat în implementarea proiectelor de cercetare și inovare finanțate prin concurs din fonduri naționale destinate cercetării și inovării sau din surse externe. Necesitatea acestei completări rezultă din faptul că actualul cadru normativ nu reglementează un mecanism distinct de remunerare a activităților desfășurate în cadrul proiectelor de cercetare și inovare finanțate prin competiție. Potrivit Metodologiei de finanțare a proiectelor din domeniile cercetării și inovării, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 382/2019, organizațiile beneficiare, încheie cu membrii echipelor de cercetare contracte individuale de muncă sau contracte de prestări servicii pentru realizarea activităților prevăzute în proiecte. În lipsa unor dispoziții speciale în Legea nr. 270/2018, remunerarea acestor activități se realizează potrivit regulilor generale aplicabile salarizării personalului bugetar. Aplicarea regulilor generale de salarizare conduce, în practică, la remunerarea activităților desfășurate în proiecte în funcție de salariul aferent funcției de bază, ceea ce determină un nivel redus al remunerației orare, insuficient pentru a reflecta gradul de complexitate, responsabilitatea și calificarea necesare implementării proiectelor de cercetare și inovare.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În majoritatea programelor internaționale de cercetare și inovare, inclusiv Orizont Europa, costurile de personal reprezintă cheltuieli eligibile și sunt calculate potrivit timpului efectiv lucrat și costului real al muncii. Lipsa unui mecanism juridic adecvat de remunerare reduce capacitatea organizațiilor publice de cercetare din Republica Moldova de a participa în condiții competitive la astfel de programe și de a valorifica integral resursele financiare aprobate de finanțatori. În același timp, Hotărârea Guvernului nr. 1234/2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică stabilește norme de remunerare pentru activitățile desfășurate în cadrul proiectelor, inclusiv pe bază de normative de plată per oră. Ca urmare, pentru activități comparabile desfășurate în cadrul proiectelor de cercetare coexistă două regimuri juridice diferite de remunerare, în funcție de statutul juridic al instituției beneficiare. Această diferență de reglementare creează un tratament neuniform între organizațiile publice din domeniile cercetării și inovării și instituțiile de învățământ superior care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică, afectând competitivitatea organizațiilor din domeniile cercetării și inovării finanțate potrivit Legii nr. 270/2018 și diminuând capacitatea acestora de a atrage și menține personal înalt calificat pentru implementarea proiectelor. Totodată, se creează o situație în care finanțatorii aprobă în bugetele proiectelor resurse financiare destinate remunerării echipelor de cercetare, însă organizațiile beneficiare nu le pot utiliza în condițiile prevăzute de proiectele finanțate, deoarece cadrul general de salarizare nu oferă un temei juridic corespunzător pentru stabilirea unui mecanism specific de remunerare. Completarea propusă nu instituie un nou drept salarial finanțat din bugetul de stat și nu generează cheltuieli bugetare suplimentare. Remunerarea personalului se va realiza exclusiv din mijloacele financiare aprobate de finanțator pentru cheltuielile de personal în bugetele proiectelor și în limitele acestor resurse. În aceste condiții, completarea Legii nr.270/2018 este necesară pentru instituirea temeiului juridic care să permită Guvernului aprobarea unui	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			mecanism distinct de remunerare a activităților desfășurate în cadrul proiectelor de cercetare și inovare finanțate prin concurs, asigurând utilizarea eficientă a fondurilor aprobate de finanțatori, creșterea competitivității organizațiilor publice de cercetare și consolidarea capacității Republicii Moldova de a atrage resurse financiare pentru cercetare și inovare.	
24. Articolul 21 va avea următorul cuprins: „**Articolul 21.** Premii unice **(1)** 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 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară. **(2)** Premiul unic se stabilește ca sumă forfetară, cu respectarea prevederilor alin. (1), și se acordă, în fiecare caz în parte, în același cuantum pentru toți angajații de la nivelul unei unități bugetare,	**Cancelaria de Stat**	272.	La **pct. 24 și pct. 25 din proiect (art. 21 și art. 21¹ din Legea nr. 270/2018)** Prevederile art. 21 și art. 21¹ necesită revizuire, atât sub aspectul clarității, cât și al evitării diminuării venitului anual al personalului. Modificarea art. 21¹ restrânge semnificativ mecanismul de acordare a premiului anual. Față de reglementarea în vigoare, proiectul condiționează acordarea premiului de rezultatele activității unității bugetare, introduce un plafon individual de până la 20% din salariul de bază al persoanei premiate și reduce de la 50% la 20% limita mijloacelor fondului de salarizare care pot fi utilizate în acest scop. Sub aspectul clarității normei, proiectul nu stabilește criteriile de evaluare a rezultatelor activității unității bugetare, autoritatea competentă să efectueze această evaluare și nici modul în care rezultatele obținute influențează cuantumul premiului. În absența acestor elemente, mecanismul propus nu oferă garanții suficiente de previzibilitate, lăsând un spațiu excesiv de apreciere discreționară. Sub aspect substanțial, condiționarea premiului individual de rezultatele instituționale ridică o problemă de echitate, întrucât performanța instituției nu reflectă în mod necesar contribuția fiecărui salariat, iar personalul care și-a îndeplinit integral atribuțiile ar putea fi lipsit de premiu ca urmare a neatingerii unor indicatori asupra cărora nu poate influența direct. O asemenea soluție deplasează recompensa dinspre meritul individual către un rezultat colectiv, ceea ce diminuează caracterul stimulativ al instrumentului. Recomandăm reconsiderarea condiționării și, în subsidiar, reglementarea expresă a criteriilor, a autorității competente și a corelației dintre rezultatul instituțional și cuantumul premiului individual. Concomitent, premiile unice se reduc de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare, cu plafon individual nominal de 10 000 lei pe an și în cuantum forfetar egal pentru toți, ceea ce elimină diferențierea pe contribuție	**Nu se acceptă.** În cadrul reformei sistemului unitar de salarizare au fost operate majorări ale salariilor de bază, acestea reprezentând principalul instrument de creștere a nivelului de remunerare. În aceste condiții, menținerea premiului anual la 50% ar conduce la o creștere disproporționată a componentei variabile a salariului, contrar principiilor de echitate, sustenabilitate și predictibilitate care stau la baza sistemului unitar de salarizare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
indiferent de statut sau categoria de personal. **(3)** Valoarea cumulată a tuturor premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic nu poate depăși suma de 10000 lei. **(4)** Premiile unice nu se acordă angajaților care au fost sancționați disciplinar, pe perioada termenelor de acțiune/validitate ale sancțiunilor disciplinare.”.			individuală, iar plafonul nominal nu se actualizează în funcție de evoluția indicatorilor salariali. Se propune menținerea fondului premiului anual la cel puțin 30% din salariile de bază ori, cel puțin, majorarea cuantumului individual și a fondului de la 20% la 25%; menținerea plafonului pentru premiile unice la cel puțin 3-5% din fondul anual de salarizare; substituirea plafonului nominal de 10 000 lei cu un indicator actualizabil anual, respectiv echivalentul a două salarii minime pe țară sau al unui salariu mediu lunar pe economie prognozat precum și reconsiderarea condiționării premiului anual de rezultatele instituționale sau, în subsidiar, reglementarea expresă a criteriilor, a autorității competente și a corelației dintre rezultatul instituțional și cuantumul premiului individual.	
	MAI	273.	La pct. 24, modificarea art. 21, se impune excluderea plafonului de 2%, or criteriile de menționare sunt clar stabilite în prevederile complementare. Concomitent, ca și în formula actuală, prevederea de „2% din fondul anual de salarizare”, este una interpretabilă și nu oferă claritate din care fond, cum se estimează, la ce etapă. Este de menționat că, atât Codul muncii cât și Legile speciale oferă posibilitatea angajatorului de a acorda premii bănești ca măsuri de stimulare (art.40 din Legea nr. 158/2008, art. 54 din Legea nr. 288/2016, art.20 din Legea nr. 80/2010 etc). Expunerea art. 21 cu un nou cuprins exclude această posibilitate, fără a interveni inclusiv în legile speciale.	**Nu se acceptă.** Premiile unice nu sunt corelate cu rezultatele evaluării performanței profesionale și au un caracter ocazional. În consecință, ponderea acestora în structura remunerației trebuie să rămână limitată, pentru a menține echilibrul dintre componenta fixă și cea variabilă a salariului.
	Ministerul Apărării	274.	La **punctul 24** (modificarea **art. 21** din Lege), la **alineatul (1)-(3)**, la nivel de unitate bugetară urmează să fie înlocuită cu sintagma ”la nivel de autoritate/unitate bugetară”. La **alineatul (3)** se propune de a renunța la limitarea în sumă fixă, și de a face referire la date variabile cum ar fi salariul mediu pe economie, sau raportat la un număr de Valori de referință generale. **Argumentare:** Sintagma „la nivel de unitate bugetară” (alin. 1 și 2) creează confuzii în structurile mari. Ministerul Apărării are în subordine numeroase unități militare, fiecare fiind unități bugetare separate. Dacă un militar este transferat dintr-o unitate în alta sau o unitate militară mică face economii mari din cauza funcțiilor vacante, angajații de acolo vor lua un	**Nu se acceptă.** Termenul este utilizat în conformitate cu prevederile Legii nr. 181/2014. **Nu se acceptă.** Premiile unice nu sunt corelate cu rezultatele evaluării performanței profesionale și au un caracter ocazional. În consecință, ponderea acestora în structura remunerației trebuie să rămână limitată, pentru a menține echilibrul dintre componenta fixă și cea variabilă a salariului.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			premiu mare, în timp ce într-o unitate de elită complet încadrată (unde volumul de muncă e maxim și economiile sunt zero), militarii nu vor lua nimic. Acest lucru va genera un dezechilibru grav și frustrări enorme între unitățile din subordinea aceleiași autorități.	
	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	275.	La **Art. III, pct.24**, prin **modificarea art. 21 alin. (1) și alin. (3)** din Legea nr. 270/2018, se propune reducerea plafonului destinat acordării premiilor unice de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară, precum și instituirea unui plafon maxim individual, potrivit căruia valoarea cumulată a premiilor acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic nu poate depăși suma de 10 000 de lei. Considerăm că aceste modificări necesită o fundamentare suplimentară, întrucât Nota de fundamentare nu justifică în mod obiectiv necesitatea reducerii plafonului și nici nu conține o evaluare a impactului acestei măsuri asupra mecanismului de motivare și stimulare a personalului din sectorul bugetar. În condițiile în care premiile unice constituie unul dintre puținele instrumente prin care angajatorul poate recompensa rezultate profesionale deosebite, reducerea semnificativă a fondului destinat acordării acestora și limitarea cuantumului maxim ce poate fi acordat unui salariat sunt de natură să diminueze flexibilitatea autorităților publice în gestionarea politicilor de resurse umane și să reducă eficiența mecanismelor de motivare a personalului. Aceste efecte pot fi resimțite cu atât mai mult în cazul autorităților care activează în domenii caracterizate prin deficit de personal calificat și concurență ridicată cu sectorul privat, unde instrumentele de stimulare financiară contribuie la retenția specialiștilor și la menținerea competitivității funcției publice. Totodată, în lipsa unor date care să demonstreze existența unor disfuncționalități sistemice în aplicarea mecanismului actual de premiere	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. Totodată, premiul unic reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ, iar mecanismul de motivare a personalului nu se limitează exclusiv la această formă de recompensare. În acest sens, Legea nr. 270/2018 reglementează și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			sau a unor riscuri semnificative pentru sustenabilitatea bugetară, reducerea plafoanelor apare ca o măsură cu caracter general, care limitează capacitatea managerială a conducătorilor autorităților publice de a utiliza instrumentele de recompensare a performanței în funcție de necesitățile și specificul activității instituției. În acest context, se consideră oportună reexaminarea prevederilor propuse, prin renunțarea la reducerea plafonului de la 5% la 2% și la plafonarea valorii cumulative a premiilor unice la nivelul de 10 000 de lei anual, în vederea menținerii unui mecanism de premiere suficient de flexibil și eficient, capabil să susțină performanța profesională și să contribuie la motivarea personalului din sectorul bugetar.	performanță, acordat în funcție de rezultatele obținute în activitate. În ceea ce privește plafonarea cuantumului anual al premiilor unice, aceasta urmărește evitarea unor discrepanțe semnificative între beneficiari și asigurarea unei utilizări prudente și uniforme a resurselor financiare publice. Totodată, măsura contribuie la creșterea predictibilității cheltuielilor de personal și la aplicarea unitară a mecanismului de premiere în întregul sector bugetar.
	Ministerul Culturii	276.	La **pct.24** în **art. 21** propunem următoarele modificări: **alin. (1)** cifra „**2 %**” de substituit cu cifra „**5%**”; **alin. (3)** din art. 21 – de exclus. Propunerea înaintată este necesară deoarece, Propunerea este necesară deoarece premiile unice constituie un instrument important de recunoaștere și motivare a personalului, în special în domeniul culturii, unde nivelul de salarizare rămâne redus comparativ cu alte sectoare bugetare și cu sectorul privat. Reducerea plafonului destinat premiilor limitează capacitatea instituțiilor de a recompensa performanța profesională, implicarea suplimentară și participarea la activități sau proiecte cu impact instituțional major. Totodată, diminuarea plafonului de la 5% la 2% restrânge posibilitatea stimulării personalului din economiile realizate prin gestionarea eficientă a resurselor financiare sau existența funcțiilor vacante, fără a genera cheltuieli suplimentare pentru bugetul public. Stabilirea unei limite fixe de 10.000 lei nu apare justificată în condițiile în care proiectul prevede deja un plafon al fondului total destinat premiilor unice la nivelul fiecărei unități bugetare. Acest mecanism asigură suficient control asupra cheltuielilor și disciplină financiară. Introducerea suplimentară a unei limite individuale fixe restrânge autonomia managerială în distribuirea premiilor acordate cu ocazia sărbătorilor profesionale, zilelor festive sau altor evenimente speciale și	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. Totodată, premiul unic reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ, iar mecanismul de motivare a personalului nu se limitează exclusiv la această formă de recompensare. În acest sens, Legea nr. 270/2018 reglementează și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			reduce posibilitatea valorificării integrale a economiilor salariale existente la nivelul instituției. Totodată, plafonul propus nu are caracter dinamic și nu este corelat cu evoluția salariilor, cu rata inflației sau cu eventualele modificări ale sistemului de salarizare, ceea ce poate conduce, în timp, la pierderea relevanței economice a acestei limite. În aceste condiții, considerăm oportun menținerea fondului destinat premiilor unice în cuantum de până la 5% din fondul anual de salarizare și excluderea plafonului valoric individual de 10.000 lei.	performanță, acordat în funcție de rezultatele obținute în activitate. În ceea ce privește plafonarea cuantumului anual al premiilor unice, aceasta urmărește evitarea unor discrepanțe semnificative între beneficiari și asigurarea unei utilizări prudente și uniforme a resurselor financiare publice. Totodată, măsura contribuie la creșterea predictibilității cheltuielilor de personal și la aplicarea unitară a mecanismului de premiere în întregul sector bugetar.
	Ministerul Energiei	277.	La **punctul 24, articolul 21**, se propune menținerea redacției actuale a **alineatului (1)**, care prevede posibilitatea acordării premiilor unice din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii în limita a 5% din fondul anual de salarizare. Reducerea acestui plafon la 2% ar diminua semnificativ capacitatea unităților bugetare de a utiliza premiile unice ca instrument de motivare și recunoaștere a performanței personalului, fără a fi prezentată o fundamentare obiectivă privind necesitatea unei asemenea restrângeri sau impactul financiar preconizat. Totodată, se propune expunerea **alineatului (3)** în următoarea redacție: *„(3) Valoarea cumulată a tuturor premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic se stabilește prin decizia angajatorului, și nu va depăși valoarea unui salariu de bază al persoanei premiate.”* Această soluție asigură un echilibru între necesitatea instituirii unui plafon al premiilor și păstrarea flexibilității angajatorului în gestionarea resurselor financiare disponibile. Stabilirea unui plafon raportat la salariul de bază este mai echitabilă decât instituirea unei limite fixe de 10.000 lei, întrucât reflectă diferențele obiective dintre funcțiile și nivelurile de responsabilitate existente în cadrul unităților bugetare și menține coerența cu principiile sistemului de salarizare instituite de Legea nr. 270/2018. De asemenea, plafonul propus evită situațiile în care o sumă fixă avantajează disproporționat anumite categorii de personal și dezavantajează altele, oferind angajatorului posibilitatea de a acorda premii în funcție de	**Nu se acceptă.** Referitor la modificările propuse pentru art. 21 din Legea nr. 270/2018, acestea urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2%, precum și instituirea unui plafon maxim individual în cuantum de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea concentrării disproporționate a premiilor și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice. Propunerea de stabilire a plafonului individual prin raportare la salariul de bază al persoanei premiate nu se susține, întrucât aceasta ar conduce la acordarea unor premii diferențiate exclusiv în funcție de nivelul

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			disponibilitățile financiare și de contribuția angajaților, cu respectarea limitelor legale. Potrivit obiectivelor declarate ale reformei sistemului unitar de salarizare, aceasta urmărește consolidarea atractivității funcției publice, asigurarea unui sistem de remunerare echitabil și competitiv, precum și menținerea personalului calificat în sectorul bugetar. Cu toate acestea, în cazul funcției de consultant principal din cadrul ministerelor, impactul estimat al reformei nu pare să corespundă acestor obiective, având în vedere că salariul lunar al unui consultant principal din cadrul administrației publice centrale se situează, în medie, la circa 16 000 lei, fiind inferior salariului mediu lunar pe economie prognozat pentru anul 2026, în cuantum de 17 400 lei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 773/2025. De asemenea, potrivit datelor Băncii Naționale a Moldovei, rata anuală a inflației se menține la un nivel de aproximativ 6,8%, ceea ce determină diminuarea puterii de cumpărare a veniturilor salariale. În aceste condiții, o majorare salarială estimată la aproximativ 3% este inferioară ratei inflației și, prin urmare, nu asigură o creștere reală a veniturilor personalului din administrația publică centrală, ci conduce, în termeni reali, la diminuarea acestora. În contextul responsabilităților sporite aferente elaborării și implementării politicilor publice, al procesului de transpunere și implementare a acquis-ului Uniunii Europene, precum și al obiectivului strategic de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, se consideră oportună reexaminarea unor prevederi ale proiectului de lege în vederea menținerii și consolidării mecanismelor de stimulare și motivare a personalului. În acest sens, propunerile formulate privind menținerea sporului pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană, menținerea cuantumului premiului anual la nivelul actual, majorarea plafonului premiilor unice și eliminarea limitărilor procentuale privind acordarea calificativelor de performanță sunt menite să contribuie la sporirea atractivității funcției publice, reducerea fluctuației de personal și consolidarea capacităților administrative necesare realizării reformelor și îndeplinirii angajamentelor asumate de Republica Moldova în procesul de integrare europeană.	salariului de bază, cu posibilitatea accentuării discrepanțelor dintre diferite categorii de personal. Stabilirea unui plafon unic în valoare absolută asigură aplicarea uniformă a normei și predictibilitatea impactului financiar la nivelul întregului sector bugetar. În ceea ce privește argumentele referitoare la nivelul de salarizare al unor categorii de personal și la raportarea acestuia la salariul mediu pe economie ori la rata inflației, acestea excedează obiectul de reglementare al proiectului. Reforma sistemului unitar de salarizare urmărește perfecționarea cadrului normativ și reechilibrarea sistemului de salarizare în limitele resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității fiscale și ale echității salariale. Totodată, mecanismul de motivare a personalului nu se limitează la premiile unice, Legea nr. 270/2018 reglementând și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Totodată, se consideră că menținerea proiectului în forma propusă poate diminua atractivitatea funcțiilor publice, în special în contextul în care creșterile salariale estimate nu acoperă rata inflației și nu asigură o majorare reală a veniturilor. Această situație poate contribui la creșterea fluctuației de personal și la dificultăți în atragerea și menținerea specialiștilor calificați în sectorul public.	
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	278.	**Pct. 24**, la **articolul 21 alin. (1)** se propune substituirea textului „2% din fondul anual de salarizare" cu textul „4% din fondul anual de salarizare", iar "suma de 10.000 lei" se substituie cu textul "salariului mediu pe economie din anul respectiv". Majorarea plafonului este justificată prin necesitatea menținerii mecanismelor de motivare și stimulare a personalului din sectorul bugetar în contextul diminuării veniturilor nete ale salariaților ca urmare a modificărilor legislative privind contribuțiile de asigurări sociale. Totodată, se impune corelarea acestei modificări cu prevederile **alin. (2) și (3)** ale articolului respectiv, inclusiv sub aspectul plafonului individual al premiilor, pentru a asigura coerența și aplicarea uniformă a normelor legale. Reducerea procentuală a fondul istoric destinat premierii de la 5% la numai 2%, reduce de fapt valoarea reală a primelor acordate de sărbători la sume derizorii, lipsite de orice impact motivațional, transformându-l într-o simplă distribuție administrativă nesemnificativă, incapabilă să mai asigure reținerea cadrelor calificate în sistem. În contextul unei presiuni inflaționiste continue, diminuarea acestui fond va fi percepută de personal ca o reducere a pachetului salarial total anual. Plafonarea anuală la doar 10.000 lei elimină complet managementul performanței și devalorizează valoarea reală.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice. Propunerea de majorare a plafonului la 4% și de raportare a plafonului individual la salariul mediu pe economie nu se susține, întrucât utilizarea unui indicator variabil ar genera modificarea automată a limitei maxime a premiului, cu impact bugetar variabil și dificil de estimat. Stabilirea unui plafon valoric unic asigură predictibilitatea cheltuielilor de personal și aplicarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				uniformă a normei la nivelul întregului sector bugetar.
	Ministerul Justiției	279.	La **pct. 24**, referitor la soluțiile normative propuse la **art. 21**, care vizează plafonarea premiilor unice la nu mai mult de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară și care să nu depășească suma de 10000 lei pe parcursul unui an calendaristic, semnalăm că, plafonul trebuie să asigure un raport rezonabil față de nivelul salariilor și față de scopul reglementării. Un plafon care transformă premiul într-o prestație pur formală nu poate fi adus ca argument pentru motivarea funcționarilor.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Ministerul Mediului	280.	Proiectul prevede modificarea **art. 21 alin. (1) și alin. (3)**, în sensul plafonării premiilor unice de la 5% la cel mult 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară, precum și stabilirii unui plafon maxim individual, iar valoarea cumulată a premiilor acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic nu poate depăși suma de 10 000 lei, respectiv considerăm necesar revizuirea prezentei reglementări, în vederea asigurării unui mecanism de premiere suficient de flexibil și eficient, capabil să susțină obiectivul de motivare și recompensare a performanței în sectorul bugetar.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	281.	La **pct. 24, alin. (1)** referitor la reformularea **art. 21** din Legea nr. 270/2018, nu se susține reducerea plafonului fondului de premii unice de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare, precum și prevederea privind acordarea premiului unic în cuantum forfetar identic pentru toți angajații de la nivelul unității bugetare. Premiile unice constituie instrumentul principal de recunoaștere a meritelor individuale ale angajaților cu ocazia sărbătorilor profesionale (Ziua Lucrătorului Social, Ziua Internațională a Protecției Copilului etc.). Uniformizarea cuantumului elimină orice funcție motivațională a acestui instrument, transformând premiul într-un beneficiu uniform, fără legătură cu performanța individuală. Prevederea unui cuantum identic pentru toți angajații, indiferent de statut, funcție sau contribuție, contrazice principiul stimulării performanței pe care proiectul îl proclamă ca obiectiv fundamental al reformei. Astfel, se propune menținerea fondului la 7% din fondul anual de salarizare și eliminarea obligativității uniformizării cuantumului, lăsând conducătorului unității bugetare competența de a diferenția premiul în funcție de criteriile stabilite prin regulamentul intern.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
		282.	La **pct. 24, alin. (2), (3)** ținem să specificăm, nu susținem reglementarea propusă, deoarece acordarea premiului unic în același cuantum tuturor angajaților, indiferent de complexitatea atribuțiilor, nivelul responsabilității și contribuția individuală, nu este compatibilă cu principiile de echitate și merit care stau la baza sistemului unitar de salarizare. Activitatea angajaților este organizată pe funcții cu grade diferite de responsabilitate profesională și juridică, iar realizarea obiectivelor instituției depinde de contribuția diferențiată a personalului de specialitate, a personalului de conducere și a personalului de suport. Instituirea unei reguli uniforme de acordare a premiilor reduce rolul acestora ca instrument de motivare și management al performanței și limitează autonomia managerială a conducătorului autorității publice. Astfel, **se propune modificarea alin. (2) și (3)** în următoarea redacție, după cum urmează:	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			„**(2)** Premiul unic se stabilește de conducătorul unității bugetare, în limitele prevăzute la alin. (1), diferențiat în funcție de contribuția individuală la realizarea obiectivelor instituției, performanța profesională, complexitatea atribuțiilor exercitate și nivelul responsabilității funcției;" „**(3)** Valoarea cumulată a tuturor premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul anului an calendaristic nu poate depăși salariul mediu lunar pe economie prognozat, aprobat anual de Guvern" Această propunere este determinată de necesitatea instituirii unui mecanism de reglementare obiectiv, predictibil și adaptabil evoluției indicatorilor macroeconomici. O asemenea soluție normativă ar asigura actualizarea automată a valorii maxime a premiilor, menținerea caracterului stimulativ al acestora, ca urmare a evoluției condițiilor economice.	disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Ministerul Sănătății	283.	La **pct.24** și **pct.25** din proiect (care vizează modificarea **art.21 și art.21[1]**): Nu se susțin modificările ce prevăd reducerea fondului destinat premierii **de la 5% la 2%**, precum și plafonarea valorii cumulative a premiilor acordate pe parcursul unui an calendaristic la suma de 10.000 lei. De asemenea, nu se susține reducerea limitei fondului utilizat pentru acordarea premiului anual **de la până la 50% din suma salariilor de bază la 20%**. Aceste măsuri reprezintă o diminuare semnificativă a instrumentelor de motivare financiară a personalului și afectează principiul recompensării performanței profesionale. Restrângerea posibilităților de premiere nu este însoțită de o fundamentare obiectivă și suficientă care să demonstreze necesitatea și proporționalitatea măsurii. În lipsa unei justificări economice și sociale convingătoare, modificările propuse riscă să afecteze capacitatea instituțiilor publice de a atrage și menține personal calificat, contravenind obiectivului general al reformei salarizării.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 și art. 21[1] din Legea nr. 270/2018 au ca obiectiv eficientizarea mecanismelor de premiere, asigurarea unei utilizări prudente și echitabile a resurselor financiare publice, precum și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat acordării premiilor unice, instituirea unui plafon maxim individual, precum și ajustarea limitei fondului utilizat pentru acordarea premiului anual urmăresc menținerea caracterului stimulativ al acestor plăți, fără a transforma premiile într-o componentă permanentă a remunerației. Totodată, aceste măsuri contribuie la aplicarea uniformă a mecanismelor de premiere la nivelul întregului sector bugetar și la prevenirea acordării unor premii disproporționate. Argumentele referitoare la diminuarea instrumentelor de motivare și la impactul

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				asupra retenției personalului nu justifică menținerea plafoanelor existente, întrucât sistemul unitar de salarizare reglementează și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității.
	Casa Națională de Asigurări Sociale	284.	La **pct. 24** care modifică Articolul 21: 2.1. alin (1), cifra „2%” de substituit cu cifra „5%”. ***Argumentare:*** Conform unor calcule efectuate pentru categoriile de funcțiile/posturile existente în cadrul CNAS a noilor salarii de bază estimative, suma de 10000 lei stipulată în alin.(3) poate fi acordată doar în cazul menținerii plafonului existent de 5%. Totodată aceste mijloace sunt formate din contul economiilor mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv. 2.2. alin (3), cifra ”10000” de substituit cu cifra „15000”. ***Argumentare:*** Propunerea dată poate fi aplicată reieșind din propunerea de stopare a acordării sporului pentru performanță, reieșind din respectarea proporției 70% salariu de bază și 30% plăți variabile. 3. La pct.25, Articolul 21^1, alin.(1^1) și alin.(4), cifra ”20” de substituit cu cifra „30”. ***Argumentare:*** Conform unor calcule efectuate pentru categoriile de funcțiile/posturile existente în cadrul CNAS a noilor salarii de bază estimative, mărimea premiului anual pe fiecare angajat după implementarea noilor prevederi va scădea comparativ cu actualele prevederi.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Consiliul Concurenței	285.	Proiectul prevede modificarea **art. 21 alin. (1) și alin. (3)**, în sensul plafonării premiilor unice la cel mult 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară, precum și stabilirii unui plafon maxim individual, iar valoarea cumulată a premiilor acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic nu poate depăși suma de 10 000 lei. Reducerea plafonului destinat acordării premiilor unice de la 5% la 2% și limitarea valorii premiilor acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic la 10 000 lei din fondul anual de salarizare nu este însoțită de o fundamentare obiectivă în Nota de fundamentare a proiectului și nici de o evaluare a impactului pe care această măsură îl va avea asupra sistemului de motivare a personalului din sectorul bugetar. Diminuarea cuantumurilor	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			și a posibilităților de acordare a premiilor reprezintă o intervenție de natură să afecteze nivelul veniturilor efective ale salariaților din sectorul bugetar, în condițiile în care nivelul de salarizare pentru anumite categorii de personal rămâne, în comparație cu mediul privat, inferior raportat la complexitatea atribuțiilor exercitate și la nivelul de calificare solicitat și responsabilitățile și interdicțiile stabilite de Legea concurenței nr.183/2012 de obținerea altor venituri. În acest context, considerăm necesară revizuirea **art. 21 alin. (1) și alin. (3)** din proiect, sub aspectul excluderii plafonului de 2 % și limitarea valorii premiilor acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic la 10 000 lei din fondul anual de salarizare în vederea asigurării unui mecanism de premiere suficient de flexibil și eficient, capabil să susțină obiectivul de motivare și recompensare a performanței în sectorul bugetar.	obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Oficiul Avocatului Poporului	286.	**Pct. 24: art. 21** Premii unice, în proiect se propune stabilirea unui prag de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară pentru premiere, fapt ce constituie un regres, prevederea actuală stabilește acest prag de 5 %. De asemenea se stabilește o altă limitare „(3) Valoarea cumulată a tuturor premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic nu poate depăși suma de 10000 lei”. Menționăm că această diminuare/limitare va duce la demotivarea personalului și limitarea pârghiilor angajatorului de motivare pentru menținerea personalului calificat. În această ordine de idei, instituția premierii își pierde rostul și importanța ca mecanism de motivare și menținere a personalului. Mecanisme și așa insuficiente în sistemul public. În consecință, Avocatul Poporului manifestă unele preocupări în privința inițiativelor din Art. III pct. 24 din proiect și **recomandă neintervenția în partea reglementărilor actuale ce țin de acordarea premiilor unice**.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Consiliul Audiovizualului	287.	**Pct. 24** conține propuneri de modificare a legislației prin reducerea plafonului destinat acordării premiilor unice de la 5% la 2% și limitarea valorii premiilor acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic la 10 000 lei din fondul anual de salarizare. Subsecvent, pct. 25 prevede reducerea plafonului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20%	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			din suma salariilor de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiul anual, respectiv și per persoană este redus de la 50% la 20%. Din analiza Notei de fundamentare se atestă că modificările respective nu au fost argumentate și lipsește evaluarea impactului pe care le pot avea asupra sistemului de motivare a angajaților din sectorul bugetar. Spre exemplu, dacă în prezent CA are dreptul să folosească pentru premiile unice anual o sumă de circa 535,0 mii lei (5% din salariile de bază ale angajaților efectivi), din anul 2027 suma limită la același efectiv va fi de – 260,0 mii lei (2% din salariile de bază ale angajaților efectivi). Conform limitei anuale propuse pentru 1 angajat în sumă de 10,0 mii lei, reieșind din numărul angajaților de 42 de persoane, CA ar avea necesitate de 420,0 mii lei. Astfel, ținând cont de limita de 2%, în realitate, un angajat va putea primi stimularea unică doar în sumă anuală de până la 6,0 mii lei. Totodată, textul „*...care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv*”, în condițiile alocării neuniforme a mijloacelor la compartimentul dat pentru diferite instituții bugetare, nu corespunde principiului echității. Diminuarea acestor plafoane va avea un impact negativ asupra personalului calificat în sectorul bugetar, va diminua atractivitatea funcțiilor publice, în special în contextul diferențelor deja existente în cadrul sistemului public, dar și între nivelul de remunerare din sectorul public și cel privat. În acest context, considerăm oportună renunțarea la aceste modificări sau identificarea altor mecanisme eficiente de motivare și recunoaștere a performanței personalului din sectorul bugetar.	prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Secretariatul Curții Constituționale	288.	Referitor la **pct. 24** din proiect, care vizează plafonarea premiilor unice la nu mai mult de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară și care stabilește să nu se depășească suma de 10000 lei pe parcursul unui an calendaristic, nu contestăm necesitatea unor limite pentru plățile din fonduri publice. Totuși, plafonul trebuie să asigure un raport rezonabil față de nivelul salariilor și față de scopul reglementării. Un plafon care transformă premiul într-o prestație pur formală nu poate fi adus ca argument pentru motivarea funcționarilor, dată fiind complexitatea activității în cadrul Curții Constituționale.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În privința personalului cabinetului Președintelui Curții apare o problemă suplimentară de corelare legislativă. Legea nr. 80/2010 recunoaște posibilitatea acordării premiilor cu prilejul sărbătorilor și, în mod distinct, a premiilor bănești pentru succese în muncă. Proiectul întărește caracterul exclusiv al Legii nr. 270/2018 și elimină referirea la stimulările prevăzute de legi speciale, fără a modifica sau abroga expres dispozițiile Legii nr. 80/2010. Proiectul trebuie să precizeze expres dacă drepturile prevăzute de Legea nr. 80/2010 se mențin, se modifică sau sunt absorbite de noul regim al Legii nr. 270/2018.	maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Consiliul Superior al Magistraturii	289.	Se notează că proiectul de lege, în redactarea actuală, afectează deopotrivă garanțiile salariale ale tuturor funcționarilor publici și ale angajaților din sectorul bugetar, generând un regres generalizat al drepturilor sociale. O primă intervenție critică vizează reducerea substanțială a cuantumului alocat premiilor unice, prin coborârea plafonului de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare, concomitent cu instituirea unui plafon valoric rigid de maximum 10 000 de lei anual per angajat. Subliniem că Nota de fundamentare nu oferă nici-o claritate sau fundamentare economico-juridică cu privire la rațiunea impunerii acestui plafon fix, ignorând faptul că instituțiile publice înregistrează dinamici și economii structural diferite la fondul de salarizare. În condițiile în care, potrivit cadrului normativ în vigoare, premiile unice sunt acoperite exclusiv din economiile efectiv realizate, această plafonare artificială blochează utilizarea eficientă a resurselor interne disponibile și anulează un instrument managerial esențial pentru stimularea și recompensarea performanței personalului. Astfel propunem, la **art. 21 alin. (3)** din proiect, limita de 10 000 lei să fie substituită cu sintagma ”un salariu mediu pe economie”. Or, salariul mediu pe economie se stabilește de Guvern, în fiecare an în dependență de mai mulți factori economici, factori care ar asigura o stabilitate și-o în salarizarea funcționalilor publici.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Curtea Supremă de Justiție	290.	Reducerea plafonul maxim ce poate fi alocat pentru acest drept salarial de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară, reduce semnificativ din posibilitățile angajatorului de stimulare a personalului. Mai mult, în cazul Curții Supreme de Justiție, această	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			diminuare a fondului nu permite nici măcar atingerea pragului stabilit la alin. (3) – 10 000 lei pentru un angajat, anual. La fel, nota de fundamentare nu conține nici un argument care ar justifica intervenția respectivă. Astfel, Curtea avizează negativ propunerea.	acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Centrul Național Anticorupție	291.	La **punctul 24** din proiect – modificarea art. 21 din lege – **propunem majorarea limitei de 2% la 4%, precum și excluderea limitei de 10.000 lei a valorii cumulate a premiilor unice**. Excluderea limitei de 10.000 lei este justificată prin faptul că premiile unice pot fi calificate ca stimulente pentru eficientizarea activității angajaților și care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv. La fel, instituirea unei limite maxime a sumei anuale acordate în calitate de premii unice nu este în concordanță cu legislația muncii care nu limitează numărul de premii acordate angajaților.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Serviciul de Informații și Securitate	292.	La **pct. 24**, ce vizează **art. 21**, **considerăm oportună menținerea redacției actuale a art. 21 și propunem excluderea pct. 24 din proiect**. Conform pct. 24 din proiect se propune diminuarea de 2,5 ori a plafonului maxim ce poate fi utilizat pentru acordarea premiului unic. Această diminuare nu are nici o justificare în nota informativă și nu este clar ce	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			urmărește. Premiile unice se plătesc din economiile autorității, respectiv nu se impune acordarea unor surse suplimentare bugetare. De asemenea, **alineatul (2)** limitează conducătorul autorității să decidă asupra cuantumului premiului, în dependență de anumite circumstanțe obiective specifice fiecărui caz în parte. Astfel se intervine în autonomia gestionării autorității de către conducătorul instituției creând niște limitări rigide inutile. Cu toate că nu este argumentat, presupunem că norma de la alineatul (2) dorește să prevină discriminarea, doar că pentru aceasta există legislația specială – Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității și nu este necesară transpunerea unor scopuri nespecifice în legislația privind salarizarea. **Alineatul (3)** limitează suma premiilor unice la 10 mii lei anual. Ca și în cazul normelor vizate mai sus, nici acest plafon nu–și regăsește argumentare în nota informativă și, respectiv, nu este clar ce a urmărit autorul prin această reglementare. Totodată, nu am identificat, în ce mod limita această artificială va îmbunătăți performanțele angajaților în sectorul public. Concomitent, urmează a ține cont de faptul că stabilirea unei limite stricte, dar nu a unei valori variabile în dependență de anumite criterii (de exemplu salariu mediu pe economie), va duce la necesitatea modificării periodice a normei pentru a o ajusta la valoarea inflației sau evoluția pieței muncii, iar norma în sine mereu nu va răspunde realității la zi.	prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Serviciul de Protecție și Pază de Stat	293.	La **articolul 21 alin.(3)**, cuvintele ”suma de 10000 lei” se vor substitui cu cuvintele ”salariu mediu lunar pe economie pentru anul de gestiune”. Astfel, valoarea premiului trebuie sa aibă un cuantum variabil care să permită creșterea anuală a acesteia în raport cu puterea de cumpărare și inflație și totodată, vor fi evitate intervențiile legislative în scopul ajustării acesteia ulterior.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	CALM	294.	Prin modificarea **art. 21 din Legea nr. 270/2018**, sunt introduse mai multe limitări referitor la modul de acordare a premiilor unice: se reduce fondul pentru premiile unice de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară; valoarea cumulată a tuturor premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic este limitată la suma de 10000 lei; dispare posibilitatea de stimulare a angajaților prin acordarea premiilor unice. Pe lângă faptul, că pe de o parte se menține reglementarea defectuoasă și discriminatorie în raport cu APL I, potrivit căreia premiile unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii, fiind cunoscut că, de regulă, în majoritatea primăriilor din țară nu sunt funcții publice vacante sau temporar vacante, respectiv nu se acumulează economii din mijloacele alocate pentru retribuirea muncii, din contul cărora ar putea fi acordate premiile unice, astfel că acest instrument de stimulare nu este disponibil pentru majoritatea angajații din primării (comparativ cu personalul autorităților publice centrale), pe de altă parte se reduce și mai mult sursa de plată a premiile unice, se limitează cuantumul total al premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic, dar și se exclude prevederea ce permite utilizarea premiilor unice drept măsuri de stimulare (adică în afara zilelor de sărbătoare). Dacă salariul de bază ar reprezenta o sursă de venit suficientă pentru un trai decent, ca în cazul unor categorii privilegiate de angajați, nu s-ar insista pe păstrarea mai multor plăți suplimentare sub formă de sporuri, premii etc. În contextul celor expuse, în privința angajaților din APL I, urmează a fi modificate prevederile PL, astfel ca sursa de plată a premiilor unice să nu fie mijloacele alocate pentru retribuirea muncii economisite, precum și se vor menține prevederile actuale, în ceea ce privește fondul de acordare a premiilor unice (5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară), cuantumul premiului unic (care în fiecare caz în parte, nu va	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			depăși salariul de bază al persoanei premiate), dar și posibilitatea acordării premiilor unice drept măsuri de stimulare. **Art. 21** va fi completat cu un nou alineat, care prin derogare va prevedea că pentru personalul din APL I sursa de plată a premiilor unice sunt veniturile proprii, precum și se vor menține prevederile actuale, în ceea ce privește fondul de acordare a premiilor unice (5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară), cuantumul premiului unic (care în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate), dar și posibilitatea acordării premiilor unice drept măsuri de stimulare.	
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	295.	La **pct. 24** referitor la expunerea într-o nouă redacție a **art. 21 din Lege nr. 270/2018** Considerăm defectuoasă reducerea plafonului de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară destinat pentru acordarea premiilor unice, care sunt achitate din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv. Or, propunerea dată va prejudicia instituțiile mici, reieșind din faptul că acestea și așa nu totdeauna reușesc să realizeze economii pentru acordarea acestor beneficii salariale. În acest context, ne expunem pentru menținerea plafonului actual. În partea ce vizează introducerea plafonului cumulativ a tuturor premiilor unice acordate la alin. (3), propunem excluderea acestuia, dat fiind faptul că acordarea acestor premii este strâns legată de economiile mijloacelor financiare alocate pentru retribuirea muncii și plafoanele prevăzute de lege.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Comitetul executiv al Găgăuziei	296.	Дополнительный вопрос вызывает предлагаемый **порядок выплаты единовременных премий**. Законопроектом предлагается сократить предельный размер средств, направляемых на выплату единовременных премий, с 5 % до 2 % годового фонда оплаты труда на уровне бюджетного подразделения и устанавливает одинаковый размер единовременной премии всем сотрудникам бюджетной единицы, независимо от статуса или категории персонала, что также ограничивает возможности работодателя по материальному	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			поощрению работников за достигнутые результаты и выполнение особо важных задач.	Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
25. La articolul 21[1]: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „**(1)** Personalul din unitățile bugetare poate beneficia, în funcție de rezultatele activității unității bugetare în anul de gestiune, de un premiu anual, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.”; se completează cu alineatul (1[1]) cu următorul cuprins: „**(1[1])** Cuantumul premiului anual nu poate depăși 20% din salariul de bază al persoanei premiate.”; la alineatul **(2)**, ultimul enunț se exclude; alineatul (3) va avea următorul cuprins:	**MAI**	297.	La **pct. 25** se propune menținerea normelor în vigoare privind acordarea premiului anual, prevăzute în prezent la **art. 21[1] alin. (1[1]) și alin. (4)**, inclusiv a plafonului de până la 50% din salariul de bază al persoanelor îndreptățite să beneficieze de acest drept, prin substituirea valorii „20%” cu valoarea „50%”. Propunerea este justificată de rolul premiului anual ca instrument de stimulare a performanței în sectorul bugetar. Reducerea plafonului ar diminua capacitatea sistemului de salarizare de a recompensa în mod diferențiat rezultatele obținute și de a susține implicarea activă a personalului în realizarea obiectivelor instituționale. Menținerea plafonului actual asigură continuitatea unui mecanism de motivare profesională, precum și stabilitatea și predictibilitatea regimului de salarizare aplicabil personalului bugetar. Concomitent este de reliefat că în condițiile introducerii prevederilor alin. (11), alin (4) își pierde relevanța. Suplimentar, se propune completarea acestuia cu un alineat nou, cu următorul cuprins: „**(6)** Prin derogare de la prevederile art. 21[1] alin. (1[1]) din prezenta lege, premiul anual pentru perioada de activitate aferentă anului de gestiune 2026 se acordă în cuantum de 50% din salariul de bază al persoanelor care întrunesc condițiile pentru a beneficia de premiu anual, indiferent de data achitării acestuia, respectiv în luna decembrie 2026 sau în cursul anului 2027.” Reglementarea propusă este necesară pentru a asigura tratamentul egal al salariaților care au desfășurat activitate în aceleași condiții și pentru aceeași perioadă de gestiune. Întrucât premiul anual aferent anului 2026	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21[1] din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
„**(3)** Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională ineficientă, nesatisfăcătoare, insuficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada termenului de acțiune/validitate a sancțiunii disciplinare aplicate salariatului în anul de gestiune.”; la alineatul **(4)**, cifra „50” se substituie cu cifra „20”.			recompensează activitatea desfășurată în cursul acestui an, cuantumul acestuia trebuie stabilit în funcție de condițiile legale aplicabile perioadei respective, și nu de momentul efectiv al achitării. În caz contrar, salariații ar putea fi tratați diferit exclusiv în funcție de momentul efectuării plății, circumstanță care nu depinde de activitatea sau performanța acestora.	performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21¹ nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Ministerul Culturii	298.	La **pct. 25** în **art. 21** propunem următoarele modificări: **alineatul (1¹)** cifra „**20%**” de substituit cu cifra „**50%**”; **alineatul (4)** cifra „**50**” se substituie cu cifra „**20**” – de exclus; Premiul anual constituie un mecanism de stimulare și motivare a personalului, acordat angajaților eligibili, cu excepția celor sancționați disciplinar sau care nu întrunesc condițiile prevăzute de legislație. Reducerea plafonului de la 50% la 20% diminuează rolul motivațional al acestui instrument și restrânge posibilitatea instituțiilor de a utiliza eficient economiile salariale pentru susținerea și menținerea personalului. Totodată, această modificare, analizată împreună cu diminuarea altor mecanisme de stimulare salarială, reduce semnificativ flexibilitatea managerială în motivarea angajaților.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21¹ nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	299.	La **Art. III, pct.25**, nu susținem modificările propuse la **art. 21¹** din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, prin care se prevede, la alin. (1¹), reducerea cuantumului premiului anual de la 50% la 20% din salariul de bază al persoanei premiate. Premiul anual constituie unul dintre principalele instrumente de recunoaștere și recompensare a performanței profesionale, asigurând aplicarea principiului meritocrației în serviciul public. Acesta recompensează rezultatele obținute pe parcursul unui an, contribuția la realizarea obiectivelor instituției, gradul de implicare în exercitarea atribuțiilor de serviciu și nivelul de responsabilitate manifestat în activitatea profesională. Prin urmare, reducerea cuantumului premiului anual de la 50% la 20% diminuează semnificativ caracterul stimulativ al acestui instrument și îi reduce eficiența ca mecanism de motivare a personalului, în contextul în care administrația publică se confruntă deja cu dificultăți în atragerea și menținerea personalului calificat. Totodată, o asemenea diminuare este susceptibilă să afecteze motivația profesională și să reducă interesul pentru obținerea unor performanțe superioare. În acest context, considerăm oportună menținerea cuantumului premiului anual în mărime de 50% din salariul de bază al persoanelor care întrunesc condițiile legale pentru acordarea acestuia, în vederea păstrării rolului său de instrument eficient de stimulare a performanței și de consolidare a unui sistem de salarizare bazat pe merit și rezultate.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21[1] nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Ministerul Energiei	300.	La **punctul 25, articolul 21[1] , alineatul (1)** se propune la final de al completa cu sintagma: „ , cu excepția perioadei absentate de la serviciu în legătură cu concediul medical pentru boală obișnuită, precum și pentru accident de muncă sau boală profesională survenite în rezultatul exercitării atribuțiilor de serviciu.”. Propunerea are ca scop să asigure echitatea socială și protejarea drepturilor salariale ale angajaților aflați în incapacitate temporară de muncă. Absența de la serviciu cauzată de un concediu medical, un accident de muncă sau de o boală profesională constituie un drept social garantat și nu reprezintă o eschivare voluntară de la obligațiile profesionale. Diminuarea premiului anual în aceste situații generează o discriminare nejustificată pe criterii de sănătate.	**Nu se acceptă.** Conform Legii nr. 270/2018 (atât în redactarea actuală, cât și în redactarea propusă prin proiectul de lege), premiul anual se acordă în funcție de rezultatele activității unității bugetare. Astfel, pe perioada în care un salariat nu realizează activitatea corespunzătoare funcției, nu se poate considera că acesta contribuie la rezultatele activității unității bugetare. În consecință, chiar și în situația în care absența de la serviciu este determinată de motive obiective, neimputabile salariatului (precum în caz de boală sau accident de muncă), pe parcursul perioadei de absență respectivul nu contribuie (și nu poate contribui) la rezultatele unității bugetare. Trebuie, de asemenea, avută în vedere că, în caz de boală sau accident de muncă, salariatul poate beneficia de ajutoare materiale, conform regulamentelor interne ale unității bugetare.
		301.	La **alineatul (1[1]) al aceluiași articol** se propune substituirea textului „20%” cu textul *„50%”*, or cuantumul propus diminuează semnificativ valoarea stimulativă și finalitatea premiului anual. Plafonul de 50% permite	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21[1] din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			o diferențiere a premiilor în funcție de performanțele obținute, de contribuția individuală a salariaților și de rezultatele activității unității bugetare. Totodată, majorarea plafonului maxim nu instituie obligația acordării premiului în cuantum fix de 50%, ci oferă autorităților publice o marjă de flexibilitate pentru stabilirea cuantumului concret al premiului în funcție de resursele financiare disponibile și de rezultatele efectiv înregistrate. În același context se propune menținerea la alin. (4) a cifrei „50”.	mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21¹ nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Ministerul Infrastructurii și	302.	**Pct. 25**, la **articolul 21¹ alin. (1¹)** se propune menținerea normelor în vigoare privind acordarea premiului anual, inclusiv a plafonului de până la	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Dezvoltării Regionale		50% din salariul de bază, prin substituirea valorii „20%” cu valoarea „50%”. Premiul anual reprezintă unul dintre principalele instrumente de recunoaștere și stimulare a performanței profesionale în sectorul bugetar. Reducerea plafonului de acordare a acestuia diminuează capacitatea sistemului de salarizare de a recompensa diferențiat rezultatele profesionale și afectează funcția motivațională a mecanismului de premiere. Menținerea plafonului actual asigură stabilitatea și predictibilitatea raporturilor de muncă și corespunde principiului securității juridice, recunoscut în jurisprudența Curtea Constituțională a Republicii Moldova. Plafonarea de la 50 la 20% din valoarea potențială a premiului anual (cunoscut istoric drept al 13-lea salariu), reprezintă o diminuare a drepturilor salariale care anulează total legătura dintre „rezultatele activității unității bugetare” și recompensa financiară primită de angajați la final de an. Măsura va demotiva colectivele care au atins sau depășit indicatorii de performanță instituționali. Este contraproductiv din punct de vedere managerial ca o instituție care raportează rezultate excepționale, reforme implementate cu succes și o eficiență sporită să își poată recompensa angajații cu maximum 20% dintr-un singur salariu de bază. Această plafonare rigidă descurajează managementul orientat spre rezultate. Această restricție vine în contextul în care proiectul de lege a redus deja fondul pentru premii unice de la 5% la 2%. Îngrădirea simultană a componentelor salariului (performanță, premii unice și premiul anual) lasă managerii complet lipsiți de instrumente financiare pentru stimularea personalului.	mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21¹ nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Ministerul Justiției	303.	La **pct. 25**, ce modifică **art. 21¹** semnalăm că, nota de fundamentare nu conține nici un argument care ar justifica diminuarea premiului anual de la 50% la 20% din salariul de bază a persoanei premiate, precum și reducerea	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			fondului de salarizare în mărime de până la 20% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual. Totodată, atenționăm că, premiul anual este o componentă care, chiar dacă are caracter eventual și depinde de condițiile legale și de disponibilitatea mijloacelor financiare, influențează remunerația anuală totală. Diminuarea substanțială a efortului anual al unui angajat are efect descurajator asupra acestuia. La fel, scăderea bruscă a beneficiilor financiare poate duce la scăderea productivității sau la plecarea personalului calificat. Subsidiar, proiectul nu stabilește criteriile de evaluare a rezultatelor activității unității bugetare, autoritatea competentă să efectueze această evaluare și nici modul în care rezultatele obținute influențează cuantumul premiului anual. În lipsa acestor elemente, mecanismul propus nu oferă suficiente garanții de claritate și previzibilitate în aplicare. De asemenea, condiționarea acordării premiului anual de rezultatele activității unității bugetare poate conduce la situații în care personalul să fie lipsit, total sau parțial, de premiu din cauza neatingerii unor indicatori instituționali asupra cărora nu are posibilitatea de a influența în mod direct. Or, performanța instituțională nu reflectă în mod necesar performanța profesională individuală a fiecărui salariat, iar mecanismul propus poate conduce la diminuarea posibilităților de recompensare a personalului care și-a îndeplinit atribuțiile la un nivel corespunzător. Adițional, la **alin. (3)** textul „au desfășurat o activitate profesională ineficientă, nesatisfăcătoare, insuficientă sau necorespunzătoare” se va corela cu calificativele de evaluare prevăzute de *Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*.	mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21¹ nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Ministerul Mediului	304.	Analiza modificărilor propuse relevă că unele măsuri pot avea efecte contrare obiectivelor declarate ale reformei, în special în cazul autorităților	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			care desfășoară activități operaționale permanente și depind de personal cu înaltă calificare profesională. În acest context, instituția consideră necesară reexaminarea următoarelor prevederi: [...] - reducerea cuantumului premiului anual de la 50% la 20% din salariul de bază, care diminuează rolul acestui instrument de recunoaștere a performanței și a contribuției individuale la realizarea obiectivelor instituționale și a implementării proiectelor de dezvoltare și reformelor asociate procesului de aderare la UE; [...] **Art.21[1] alin.(4)** prevede reducerea plafonului mijloacelor din fondul de salarizare destinate acordării premiului anual, de la 50% la 20% din suma salariilor de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiul anual. Respectiv, reducerea plafonului de la 50% la 20% din suma salariilor de bază va afecta nivelul de motivare a salariaților din sectorul bugetar, întrucât reduce capacitatea instituțiilor publice de a recompensa/aprecia în mod adecvat performanța și implicarea profesională a fiecărui angajat din cadrul IPM. Premiul anual constituie un instrument important de stimulare a personalului și de recunoaștere a contribuției individuale la realizarea obiectivelor instituționale Prin modificările care se propun în proiectul de lege referitor la **art. 21[1]** al Legii nr. 270/2018, și anume diminuarea prin prevederile alineatului (11) al cuantumului premiului anual de la 50% la 20% din salariul de bază al persoanei premiate dispare valoarea acestuia, ori în lumina bunelor practici europene, premiul anual acordat funcționarilor publici este privit ca un instrument de implementare a principiului meritocrației, de stimulare a performanței și de creștere a eficienței administrației publice. Premiul anual are menirea de a recunoaște și recompensa rezultatele profesionale superioare obținute de funcționarul public pe parcursul unui an de activitate, în baza evaluării performanțelor și a contribuției sale la realizarea obiectivelor autorității publice. Astfel se propune păstrarea cuantumului premiului anual în mărime de 50% din salariul de bază al persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual.	mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21[1] nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	305.	La **pct. 25, art. 21[1] alin. (1[1])**, nu susținem reducerea fondului anual destinat premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază ale persoanelor eligibile, corelată cu plafonarea cuantumului individual la 20% din salariul de bază al persoanei premiate. Premiul anual reprezintă un instrument esențial de recunoaștere a contribuției colective și individuale la rezultatele instituției pe parcursul unui an întreg de activitate. Plafonarea individuală la 20% din salariul de bază generează o diminuare substanțială a venitului total al angajaților. Prin urmare, chiar și în condițiile unei creșteri a salariilor de bază ca urmare a ajustării valorii de referință și a claselor de salarizare, reducerea plafonului premiului anual de la 50% la 20% va genera un efect invers, cuantumul final al acestuia fiind inferior celui calculat conform cadrului normativ actual. Un premiu anual limitat la 20% din salariul de bază reprezintă o sumă insuficientă pentru a compensa condițiile dificile de muncă și a asigura retenția personalului calificat. Se propune menținerea fondului anual de premiere la minimum 40% din suma salariilor de bază ale persoanelor eligibile.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21[1] din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21[1] nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării	306.	Cu referire la **art. 21 și art. 21¹** – premiile unice și premiul anual Proiectul reduce fondul premiilor unice de la 5% la 2%, stabilește un cuantum forfetar egal pentru toți angajații și plafonează la 10 000 lei valoarea cumulată anuală. Totodată, plafonul premiului anual și fondul aferent se reduc de la 50% la 20% din salariul de bază. Aceste drepturi nu au caracter garantat și depind de economii și rezultate, însă reducerea lor se adaugă celorlalte diminuări ale componentei variabile. Pentru o autoritate mică din sistemul securității naționale, care activează în perioade electorale, crize informaționale și situații ce necesită mobilizare rapidă, premiul unic și premiul anual pot constitui instrumente legitime pentru recunoașterea contribuțiilor extraordinare. Uniformizarea absolută a premiului unic, fără legătură cu contribuția, reduce tocmai funcția de stimulare pe care reforma declară că o urmărește. **Propunere:** Se mențin limitele actuale de 5% pentru premiile unice și de 50% pentru premiul anual în cazul autorităților și instituțiilor din sistemul securității naționale cu un efectiv-limită de până la 50 de unități, în limita economiilor efective și în baza unui act administrativ motivat.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare. Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
	Consiliul Concurenței	307.	Subsecvent, proiectul la **art.21¹ alin.(4)** prevede reducerea plafonului mijloacelor din fondul de salarizare destinate acordării premiului anual, de la 50% la 20% din suma salariilor de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiul anual. Astfel, reducerea plafonului de la 50% la 20% din suma salariilor de bază va afecta nivelul de motivare a salariaților din sectorul bugetar, întrucât reduce capacitatea instituțiilor publice de a recompensa în mod adecvat performanța și implicarea profesională. Premiul anual constituie un instrument important de stimulare a personalului și de recunoaștere a contribuției individuale la realizarea obiectivelor instituționale. Prin urmare, considerăm judicios necesar revizuirea **art.21¹ alin.(4)** din proiect, astfel încât mecanismul de acordare a premiului anual în mărime de 50% să își păstreze caracterul stimulativ și să permită recompensarea corespunzătoare a performanței profesionale în sectorul bugetar.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21¹ nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Comisia Electorală Centrală	308.	Cu privire la **art. 21[1]** *(„Premiu anual")*, în cele dintâi, propunem excluderea cuvântului *„poate"* din cuprinsul alin. (l), întrucât sintagma *„poate beneficia"* exprima o posibilitate, ci nu o obligație sau un drept garantat. În continuare, considerăm necesară menținerea plafonului de 50% in cuprinsul **alin.(l[1])**, pentru a permite acordarea unei recompense adecvate personalului încadrat în unitățile bugetare. Diminuarea acestui plafon ar reduce eficiența premiului anual ca instrument de motivare și recunoaștere a performanței profesionale, cu potențial impact negativ asupra atractivității și retenției personalului în sectorul bugetar. Referitor la **alin. (3),** Comisia propune reformularea textului, astfel încât premiul anual să nu se acorde salariaților care, la evaluarea performantelor profesionale, au obținut calificativele „satisfăcător*"* sau , „nesatisfăcător", ori celor sancționați disciplinar, pentru perioada de valabilitate a sancțiunii disciplinare aplicate în anul de gestiune.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			La **alin. (4)**, opinăm în sensul menținerii plafonului de 50%, în vederea asigurării surselor financiare necesare acordării premiului anual.	Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21¹ nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Secretariatul Curții Constituționale	309.	Referitor **la pct. 25 din proiect**, care propune ca cuantumul premiului anual să nu poată depăși 20% din salariul de bază al persoanei premiate, precum și reducerea fondului de salarizare în mărime de până la 20% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual, menționăm că premiul anual este o componentă care, chiar dacă are caracter eventual și depinde de condițiile legale și de disponibilitatea mijloacelor financiare, influențează remunerația anuală totală. Diminuarea substanțială a efortului anual al unui angajat are efect descurajator asupra acestuia.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21¹ nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Consiliul Superior al Magistraturii	310.	Proiectul de lege statuează comprimarea drastică a premiului anual, prin reducerea cuantumului acestuia de la 50% la 20% din salariul de bază, fără ca autorii documentului să prezinte studii de impact, simulări financiare sau justificări de substanță care să fundamenteze o asemenea măsură regresivă.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21¹ nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Curtea Supremă de Justiție	311.	Nota de fundamentare nu conține nici un argument care ar justifica diminuarea premiului anual de la 50% la 20% din salariul de bază a persoanei premiată. Prin urmare, Curtea nu susține propunerea menționată.	**Se acceptă parțial.** A se vedea Nota de fundamentare revizuită.
	Centrul Național Anticorupție	312.	La punctul 25 din proiect – modificarea art. 21¹ cu referire la stabilirea cuantumului premiului anual care nu poate depăși 20% din salariul de bază al persoanei premiate. **Propunem modificarea cuantumului de 20% cu 50%**. Necesitatea majorării cuantumului este justificată prin faptul că premiul anual reprezintă, de fapt, rezultatele activității unității bugetare în anul de gestiune, iar aceste rezultate depind în mare măsură de eficiența angajaților. Or, acordarea unor premii anuale minime crește riscul diminuării nivelului de eficientizare a activității angajatului, ceea ce poate atenta la eficiența, per ansamblu, a entității publice.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21^1 nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Serviciul de Informații și Securitate	313.	La **pct. 25**, ce propune modificarea **art. 21^1**, **de modificat la alin. (1^1) a sintagmei „20%” cu sintagma „50%” și excluderea modificării propuse la alin. (4)**. Modificarea de bază propusă de autori constă în diminuarea de 2,5 ori a cuantumului premiului anual. Ca și în cazul precedent o argumentare a unui astfel de propuneri nu se regăsește și nu este clar cum acest fapt urmează să motiveze personalul în activitatea zi de zi. Unicul argument posibil, neexpus de altfel de autori, ar fi că odată cu majorarea salariului se ajustează corespunzător valoarea premiului anual, încât să nu existe o solicitare suplimentară de fonduri. Doar că, mărirea preconizată de salariu nu va fi de 2,5 ori, încât să fie necesară o ajustare similare a cuantumului premiului anual.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21^1 din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Această abordare este neconstructivă în raport cu scopul pentru care acest premiul se acordă – de a spori motivația personalului și de a recompensa efortul dispus pe parcursul întregului an. Acest premiu deja este limitat la economiile realizate de instituție pe parcursul anului, prin urmare nu este justificată această diminuare.	evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21^1 nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Serviciul de Protecție și Pază de Stat	314.	La **articolul 21^1 alin.(1^1)**, cifra ”20%” se va substitui cu cifra ”50%”. Această modificare va asigura o repartizare și o stimulare eficientă a personalului instituției în raport cu implicarea acestuia pe parcursul anului, fiind un criteriu de apreciere și meritocrație. Diminuarea mărimii premiului anual pentru personal, cu drept de a beneficia de premiul anual în raport cu majorarea nesemnificativă sau în lipsa acestei majorării a drepturilor salariale la unele categorii de personal, are un efect descurajator asupra acestora.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21^1 din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21[1] nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Oficiul Avocatului Poporului	315.	**Art. III pct. 25** Pct. 25: art. 21[1] Premiul anual, de asemenea se atestă un regres „Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual”, cifra de 50% fiind micșorată la 20%, inclusiv „Cuantumul premiului anual nu poate depăși 20% din salariul de bază al persoanei premiate”. Aceste diminuări în urma unor calcule preliminare, duc la micșorarea veniturilor anuale ale angajaților, dar nicidecum scopului actului normativ declarat de autori de majorări a salariilor în sectorul bugetar. **Avocatul Poporului recomandă neintervenția în partea reglementărilor actuale ce țin de acordarea premiului anual.**	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21[1] din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21[1] nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Consiliul Audiovizualului	316.	**Pct. 24** conține propuneri de modificare a legislației prin reducerea plafonului destinat acordării premiilor unice de la 5% la 2% și limitarea valorii premiilor acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic la 10 000 lei din fondul anual de salarizare. Subsecvent, pct. 25 prevede reducerea plafonului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiul anual, respectiv și per persoană este redus de la 50% la 20%. Din analiza Notei de fundamentare se atestă că modificările respective nu au fost argumentate și lipsește evaluarea impactului pe care le pot avea asupra sistemului de motivare a angajaților din sectorul bugetar. Spre exemplu, dacă în prezent CA are dreptul să folosească pentru premiile unice anual o sumă de circa 535,0 mii lei (5% din salariile de bază	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21[1] din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			ale angajaților efectivi), din anul 2027 suma limită la același efectiv va fi de – 260,0 mii lei (2% din salariile de bază ale angajaților efectivi). Conform limitei anuale propuse pentru 1 angajat în sumă de 10,0 mii lei, reieșind din numărul angajaților de 42 de persoane, CA ar avea necesitate de 420,0 mii lei. Astfel, ținând cont de limita de 2%, în realitate, un angajat va putea primi stimularea unică doar în sumă anuală de până la 6,0 mii lei. Totodată, textul „*...care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv*", în condițiile alocării neuniforme a mijloacelor la compartimentul dat pentru diferite instituții bugetare, nu corespunde principiului echității. Diminuarea acestor plafoane va avea un impact negativ asupra personalului calificat în sectorul bugetar, va diminua atractivitatea funcțiilor publice, în special în contextul diferențelor deja existente în cadrul sistemului public, dar și între nivelul de remunerare din sectorul public și cel privat. În acest context, considerăm oportună renunțarea la aceste modificări sau identificarea altor mecanisme eficiente de motivare și recunoaștere a performanței personalului din sectorul bugetar.	evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21^1 nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Procuratura Generală	317.	La **pct.24 și 25** din proiect cu privire la modificarea prevederilor referitoare la premiile unice și premiul anual, se consideră necesară o examinare suplimentară a oportunității reducerii limitelor existente de acordare a acestor stimulente financiare. Diminuarea cuantumurilor și a posibilităților de acordare a premiilor reprezintă o intervenție care poate afecta veniturile efective ale personalului din sectorul bugetar, în condițiile în care nivelul de salarizare pentru anumite categorii de personal rămâne inferior comparativ cu responsabilitățile exercitate și nivelul de calificare solicitat. Totodată, nota de fundamentare nu oferă o justificare detaliată privind necesitatea reducerii acestor mecanisme de stimulare, inclusiv prin prezentarea impactului financiar și a efectelor asupra motivării și retenției personalului. În lipsa unei asemenea analize, diminuarea premiilor poate	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21^1 din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			avea ca efect reducerea atractivității funcțiilor din sectorul public și creșterea riscului pierderii specialiștilor, în special în domeniile unde există concurență directă cu sectorul privat. În acest context, se consideră oportună reevaluarea soluției propuse, având în vedere necesitatea menținerii unui echilibru între gestionarea resurselor bugetare și asigurarea unui nivel de remunerare adecvat pentru personalul care exercită atribuții cu grad sporit de responsabilitate.	evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21¹ nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar. A se vedea Nota de fundamentare revizuită.
	CNPDCP	318.	Cu referire la **pct. 24 și 25** din proiect, se reține că reducerea plafonului premiului anual de la 50% la 20%, precum și restrângerea condițiilor de acordare a premiilor unice, constituie o intervenție semnificativă asupra mecanismelor existente de stimulare financiară a personalului din sectorul bugetar. Referitor la pct. 24 din proiect, care vizează reducerea suplimentului la 50% pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante este nejustificată. Atât timp cât salariatul exercită integral atribuțiile funcției vacante, acesta trebuie remunerat corespunzător muncii efectiv prestate. Textul propus este, de asemenea, neclar, deoarece nu reglementează modul de repartizare	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			a atribuțiilor și de acordare a suplimentului atunci când funcția este cumulată de mai mulți salariați. Reducerea acestor componente, în lipsa unei ajustări corespunzătoare a salariului de bază, conduce la diminuarea veniturilor totale ale personalului și, implicit, la scăderea atractivității funcției publice, în special în domeniile cu grad sporit de complexitate și responsabilitate. În context instituțional, la finele anului 2025, în cadrul CNPDCP activa un efectiv real de 36 de persoane, ceea ce reprezintă un deficit de 9 unități față de efectivul-limită aprobat. Din totalul personalului încadrat, 2 persoane au statut de demnitar public, 32 de persoane sunt funcționari publici (dintre care 10 funcționari publici de conducere și 22 funcționari publici de execuție), o persoană ocupă un post de deservire tehnică, iar o persoană face parte din personalul auxiliar. În aceste condiții, gradul de ocupare a funcțiilor și posturilor prevăzute în statul de personal este de aproximativ 80%, ceea ce confirmă existența unei capacități instituționale sub nivelul aprobat. Această situație generează o presiune suplimentară asupra personalului încadrat, determinând redistribuirea sarcinilor și preluarea unor responsabilități suplimentare, cu impact direct asupra volumului de muncă, ritmului de realizare a obiectivelor și complexității activităților desfășurate. În acest context, se consideră necesară reexaminarea soluțiilor propuse, cu prezentarea unei analize de impact detaliate, inclusiv sub aspect financiar și instituțional, precum și identificarea unor mecanisme alternative de motivare, astfel încât să fie asigurat un echilibru între disciplina bugetară și menținerea unui nivel adecvat de atractivitate și stabilitate a funcției publice.	drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21[1] nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru	319.	În art. III. **pct. 24** se propun modificări la art. 21 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar privind acordarea premiilor unice. Modificarea propusă reconfigurează regimul premiilor unice acordate personalului din unitățile bugetare, în sensul reducerii plafonului general de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară, stabilirii unui cuantum forfetar egal pentru toți angajații și introducerii unui plafon maximal de 10 000 lei cumulat pe an pentru fiecare salariat. Comparativ cu reglementarea în vigoare, unde nivelul de 5% permite o marjă mai largă de distribuire a resurselor destinate acestor plăți,	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 urmăresc consolidarea unui mecanism unitar, echitabil și sustenabil de acordare a premiilor unice, prin utilizarea prudentă a economiilor din fondul de salarizare și menținerea caracterului excepțional al acestei forme de stimulare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			noua soluție reduce semnificativ masa financiară disponibilă, ceea ce poate diminua rolul premiilor unice ca instrument de recunoaștere a participării colective la activitatea autorității publice. Având în vedere că aceste premii se acordă cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, caracterul lor este unul general și colectiv, ceea ce justifică principiul egalității în acordare, însă nu exclude necesitatea asigurării unei mase financiare suficiente pentru a menține un efect real de stimulare și recunoaștere. Din această perspectivă, principala critică vizează reducerea plafonului de la 5% la 2%, care limitează semnificativ flexibilitatea instituțiilor de a acorda un beneficiu colectiv cu impact real asupra personalului. În același timp, introducerea plafonului anual de 10 000 lei per angajat poate avea efecte de rigidizare suplimentară, în condițiile în care acest tip de premiu are un caracter ocazional și uniform, iar stabilirea unui plafon absolut poate restrânge nejustificat capacitatea de adaptare a instituțiilor la situații bugetare diferite. Întradevăr, menținerea principiului acordării premiilor unice în cuantum egal pentru toți angajații este coerentă cu natura acestui tip de premiu, însă eficiența sa depinde direct de nivelul resurselor alocate. În acest sens, o reducere excesivă a plafonului poate transforma un instrument cu valoare simbolică și motivațională într-unul pur formal, cu impact financiar redus. O soluție mai echilibrată ar presupune menținerea plafonului de finanțare la un nivel apropiat de reglementarea actuală (5%), care asigură o capacitate minimă de impact real al acestui beneficiu colectiv, precum și renunțarea la plafonarea rigidă de tip absolut (10 000 lei), în favoarea unei abordări proporționale raportate la fondul disponibil al unității bugetare. În concluzie, deși considerăm că păstrarea caracterului egal al premiului este justificată prin natura sa colectivă, reducerea semnificativă a resurselor și introducerea unor plafoane fixe stricte riscă să afecteze eficiența acestui instrument de recunoaștere, diminuându-i rolul motivator și simbolic pentru personalul angajat în cadrul unităților bugetare.	Reducerea plafonului destinat premierii de la 5% la 2% și instituirea unui plafon maxim individual de 10 000 lei au ca obiectiv asigurarea unei distribuiri echitabile a resurselor financiare disponibile, prevenirea acordării unor premii disproporționate și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea fondurilor publice.
		320.	Cu referire la Art. III. **pct. 25** care prevedere modificări în art. 21^1 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar observăm că, modificările propuse schimbă natura premiului anual, acesta fiind condiționat exclusiv de rezultatele activității unității bugetare și plafonat la 20% din salariul de bază, cu reducerea fondului total de la 50%	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21^1 din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			la 20% din masa salarială. Totodată, sunt extinse criteriile de neacordare prin formulări mai largi privind activitatea „ineficientă" sau „nesatisfăcătoare". Legarea exclusivă de rezultatele autorității publice poate face ca diferențele reale de implicare dintre salariați să nu mai fie reflectate în mod echitabil. În același timp, extinderea criteriilor de excludere crește riscul de interpretare subiectivă, în lipsa unor indicatori clari de evaluare. O altă problemă importantă este plafonul fix de 20%, care, în timp, își poate pierde valoarea reală din cauza inflației și reduce flexibilitatea sistemului de recompensare. În acest context, o soluție mai echilibrată ar fi menținerea unui plafon mai apropiat de cel actual (30–40%), păstrarea unei componente de evaluare individuală și utilizarea unor repere mai flexibile, legate de indicatori economici, pentru a evita rigiditatea și pierderea valorii în timp. Plafonul ar trebui exprimat în raport cu un indicator macroeconomic sau salarial (ex: *„nu poate depăși un salariu mediu pe economie prognozat pentru anul de gestiune"*), evitându-se sumele fixe în lei.	prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21¹ nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Agenția Națională Antidoping	321.	La **art. III pct. 24 și 25** - Proiectul reduce plafonul premiului anual de la 50% la 20% din salariul de bază și micșorează plafonul premiilor unice de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară, cu un plafon individual de 10000 lei pe an. Considerăm că aceste reduceri afectează în mod disproporționat instituțiile cu efectiv redus de personal și	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			propunem menținerea plafonului premiului anual la 50% din salariul de bază, precum și menținerea plafonului premiilor unice de 5% pentru unitățile bugetare cu efectiv de până la 20 de unități de personal. **Argumentare:** Întrucât premiile unice se achită din economia mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii, mărimea fondului disponibil este determinată direct de volumul bugetului de personal al unității bugetare. În cazul instituțiilor cu efectiv redus, acest fond este structural limitat, indiferent de plafonul procentual aplicat. Aplicând plafonul de 2% din fondul anual de salarizare, în cazul Agenției rezultă un fond de aproximativ 21228 lei pentru întregul personal pe parcursul unui an, ceea ce permite acordarea unui premiu de circa 393 lei brut per persoană per ocazie de sărbătoare. Menționăm totodată că plafonul individual de 10000 lei pe an prevăzut de proiect este, pentru unitățile bugetare cu efectiv redus, lipsit de orice aplicabilitate practică. Fondul total generat de aplicarea plafonului de 2% nu permite, în niciun caz, apropierea de această sumă per angajat, ceea ce face ca prevederea respectivă să producă efecte exclusiv pentru instituțiile mari. În ceea ce privește premiul anual, reducerea plafonului de la 50% la 20% din salariul de bază diminuează semnificativ unul dintre puținele instrumente de recunoaștere a activității anuale a personalului. Un angajat care și-a îndeplinit exemplar atribuțiile pe parcursul unui an întreg de activitate poate beneficia, în noile condiții, de o recompensă anuală de cel mult 20% din salariul de bază — un nivel care nu reflectă nici volumul, nici complexitatea muncii prestate și care riscă să descurajeze implicarea profesională pe termen lung.	prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21^1 nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	322.	La pct. 25 referitor la modificarea **art. 21^1 din Legea nr. 270/2018** Nu susținem reducerea cuantumului premiului anual de la 50% la 20% din salariul de bază al persoanei premiate dat fiind că acesta este un mecanism esențial pentru aprecierea muncii și contribuției angajatului din	**Nu se acceptă.** Reducerea plafonului fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% urmărește asigurarea unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			sectorul bugetar și insistăm ca premiul anual să fie stabilit în cuantumul salariului lunar al angajatului. Menționăm că, urmare a reducerii cuantumului premiului anual de la 50% la 20%, un profesor începător va fi prejudiciat cu cel puțin 1707 lei, un bibliotecar – 1249,2 lei, un ofițer din cadrul MAI – 2250,9 lei, iar un asistent social – 1382,2 lei din mărimea premiului anual, fapt ce se va reflecta negativ asupra nivelului de remunerare și va diminua din majorările salariilor care se propun. Reiterăm că propunerea dată, în mod direct, va prejudicia angajații care beneficiază de un salariu lunar echivalent cu salariul minim, a căror pondere, conform Notei de fundamentare, va reprezenta circa 19,7% (44651 angajați) din totalul angajaților din sectorul bugetar. În aceste condiții, funcțiile date, care și așa nu sunt atractive, nu vor putea fi ocupate, existând riscul să dimisioneze și cei angajați actualmente. Concomitent, propunem substituirea sintagmei „poate beneficia” cu cuvântul „beneficiază”, asigurând caracterul imperativ al normei legale.	financiare publice, uniformizarea practicii de premiere și prevenirea acordării unor premii disproporționate. Totodată, majorarea salariilor de bază în cadrul reformei sistemului unitar de salarizare a determinat creșterea valorii nominale a premiului anual, chiar și în condițiile menținerii unui plafon procentual mai redus. Menținerea plafonului de 50% nu se justifică, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre mecanismele de stimulare, iar performanța profesională este recompensată și prin alte instrumente prevăzute de sistemul unitar de salarizare, inclusiv sporul pentru performanță.
	CALM	323.	Prin **modificarea art. 21[1] din Legea nr. 270/2018**, sunt introduse mai multe limitări referitor la modul de acordare a premiului anual: mărimea premiului anual nu va putea depăși 20% din salariul de bază al persoanei premiate; se reduce fondul pentru premiul anual de la 50% la 20% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual. Pe lângă faptul, că pe de o parte se menține reglementarea confuză și interpretabilă în raport cu primarii, potrivit căreia indicii și mărimile premiilor pentru conducătorii unităților bugetare se stabilesc de către organul ierarhic superior, astfel că se interpretează eronat și ilegal de către reprezentanții APC (în special de către organele de control), că acest premiu poate fi acordat primarilor de către consiliul local, în condițiile în care primarul nu se subordonează consiliului local, pe de altă parte mărimea premiului anual se reduce considerabil pentru majoritatea angajaților (cu toate că și așa se acordă numai pentru activitatea pe parcursul a 11 luni ale anului de gestiune), respectiv fondul de plată a acestuia se reduce de la 50% la 20%. Reiterăm, că plățile suplimentare sub formă de sporuri, premii etc. sunt instrumente de a compensa nivelul jos al salariilor majorității bugetarilor,	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21[1] din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			în condițiile unor politici salariale defectuoase și discriminatorii ale Guvernului în privința majorității angajaților din sectorul bugetar. În contextul celor expuse, în privința angajaților din APL I, urmează a fi modificate următoarele prevederi: va fi expres stipulat că primarul poate beneficia de premiul anual în baza dispoziției proprii (prin care sunt premiați angajații primăriei), ca și în cazul conducătorilor entităților autonome, precum și se vor menține prevederile actuale în privința mărimii premiului anual și a fondului de acordare a acestor premii. **Art. 21[1]** va fi completat cu un nou alineat, care prin derogare va prevedea că pentru personalul din APL I se vor menține prevederile actuale în privința mărimii premiului anual și a fondului de acordare a acestor premii, precum și va fi expres stipulat că primarul poate beneficia de premiul anual în baza dispoziției proprii (prin care sunt premiați angajații primăriei).	justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21[1] nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
	Comitetul executiv al Găgăuziei	324.	Также, в представленном законопроекте предлагается уменьшить **размер годовой премии** по результатам деятельности в отчетном году с 50 % до 20 % основной заработной платы, выплачиваемой пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем году. Указанное изменение приводит к существенному снижению стимулирующей функции годовой премии, которая является одним из основных механизмов материального поощрения работников за добросовестное исполнение служебных обязанностей и достижение установленных результатов деятельности.	**Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21[1] din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. Argumentele privind diminuarea rolului motivațional al premiului anual și restrângerea flexibilității manageriale nu

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				justifică menținerea plafonului existent, întrucât premiul anual reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ. Sistemul unitar de salarizare include și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele activității. Prin urmare, propunerile de menținere a plafonului de 50% și de excludere a modificărilor propuse la art. 21¹ nu se susțin, acestea fiind conforme obiectivelor de asigurare a sustenabilității financiare și a aplicării uniforme a mecanismelor de premiere în sectorul bugetar.
27. La articolul 24: la **alineatul (1)**, după textul „atribuțiile unei funcții vacante” se introduce textul „ , temporar vacante”, iar cifra „100” se substituie cu cifra „50”;	**Ministerul Justiției**	325.	La **pct. 27**: **La art. 24 alin. (1)** se va revizui sub aspectul proporționalității remunerației și al clarității mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumularea atribuțiilor. În forma propusă, cuantumul suplimentului este plafonat la 50% din salariul de bază corespunzător funcției vacante, temporar vacante sau temporar absente, indiferent de volumul efectiv al atribuțiilor preluate. Or, în practică, cumularea atribuțiilor poate presupune exercitarea integrală a atribuțiilor aferente funcției vacante, și nu doar a unei părți dintre acestea. În asemenea situații, limitarea remunerației la cel mult 50% din salariul de bază al funcției cumulate nu reflectă volumul real al muncii prestate și poate conduce la o remunerare disproporționată în raport cu obligațiile suplimentare asumate de salariat. Totodată, norma nu reglementează situația în care atribuțiile unei funcții vacante sunt repartizate între mai mulți salariați. Din redactarea actuală nu rezultă dacă plafonul de 50% reprezintă cuantumul maxim care poate fi acordat, în total, pentru funcția respectivă, urmând a fi repartizat între persoanele care cumulează atribuțiile. Lipsa acestei precizări este	**Se acceptă parțial.** La pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării alin. (6) și (7) ale Legii nr. 270/2018, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1)

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			susceptibilă să genereze practici administrative neuniforme și interpretări divergente. În consecință, se impune clarificarea mecanismului de stabilire a suplimentului, inclusiv prin reglementarea raportului dintre cuantumul remunerației și volumul efectiv al atribuțiilor preluate, precum și a modalității de calcul în situația în care atribuțiile aceleiași funcții sunt exercitate concomitent de mai mulți salariați.	poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat remunerării integrale aferente ocupării funcției respective. Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la nivelul întregului pachet de reformă, iar implementarea acestuia se va

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare.
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	326.	La **pct. 27**, referitor la modificarea **art. 24 alin. (1)**, reducerea cuantumului maxim al suplimentului pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante sau temporar vacante de la 100% la 50% poate genera neconcordanțe cu alte norme și principii deja consacrate în legislația muncii, inclusiv în ceea ce privește remunerarea integrală și echitabilă a muncii, remunerarea egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală și raportarea salariului la volumul și complexitatea muncii efectiv prestate. Reducerea plafonului riscă, totodată, să diminueze interesul salariaților de a prelua responsabilități suplimentare. În practică, exercitarea atribuțiilor unei funcții vacante presupune deseori un volum semnificativ de muncă, responsabilități sporite și, după caz, asumarea unor riscuri suplimentare, care nu ar mai putea fi compensate proporțional prin mecanismul propus. Argumentul potrivit căruia reducerea plafonului ar fi justificată prin majorarea salariilor de bază necesită o fundamentare suplimentară. Majorarea salariului aferent funcției de bază nu reduce volumul atribuțiilor suplimentare preluate și nici responsabilitatea asociată exercitării unei alte funcții. În contextul deficitului de personal din sectorul bugetar, volumul muncii aferente funcțiilor vacante rămâne neschimbat sau poate chiar	**Se acceptă parțial.** La pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			crește. În consecință, reducerea suplimentului poate avea un efect demotivant și poate afecta continuitatea și calitatea serviciilor publice. În practică, unul sau mai mulți salariați pot exercita o parte substanțială sau chiar integralitatea atribuțiilor unei funcții vacante. Cu toate acestea, potrivit soluției propuse, remunerația totală pentru munca respectivă ar fi limitată la 50% din salariul de bază al funcției vacante, indiferent de volumul real al atribuțiilor exercitate. Această soluție trebuie examinată din perspectiva principiilor consacrate de Codul muncii, în special a dreptului la achitarea integrală și echitabilă a salariului, a principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală și a dreptului salariatului la stabilirea salariului în raport cu calificarea, complexitatea, cantitatea și calitatea muncii efectiv prestate, prevăzute la art. 5 lit. f) și f¹) și art. 9 alin. (1) lit. d). Este necesară, în special, examinarea situațiilor în care salariatul exercită integral sau într-o proporție semnificativă atribuțiile funcției vacante. În asemenea cazuri, aplicarea unui plafon fix de 50%, fără o raportare suficientă la volumul real al muncii, poate conduce la o remunerație care nu reflectă cantitatea, complexitatea și valoarea atribuțiilor suplimentare efectiv îndeplinite. Totodată, art. 156 alin. (3) din Codul muncii stabilește, pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent, că mărimea concretă a sporului se determină în funcție de volumul real al lucrărilor executate și poate ajunge până la 100% din salariul tarifar sau de funcție al salariatului absent. Atunci când obligațiile sunt exercitate de mai mulți salariați, sporul se stabilește proporțional cu volumul lucrărilor realizate de fiecare, în limitele salariului aferent funcției respective. Reducerea generală a plafonului la 50% necesită, prin urmare, examinarea coerenței acesteia cu mecanismul deja consacrat de legislația muncii. Principiul remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală este reflectat și în Convenția OIM nr. 100 privind egalitatea de remunerare și este consolidat, la nivelul Uniunii Europene, prin Directiva (UE) 2023/970. Deși aceste instrumente vizează în mod specific egalitatea de remunerare între femei și bărbați, ele consacră importanța evaluării obiective a muncii și a justificării diferențelor de remunerare prin criterii obiective și neutre.	sustenabilă a resurselor financiare. Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat remunerării integrale aferente ocupării funcției respective. Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la nivelul întregului pachet de reformă, iar implementarea acestuia se va realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În acest context, înainte de promovarea soluției propuse, este necesară evaluarea compatibilității plafonului de 50% cu normele și garanțiile salariale prevăzute de Codul muncii, precum și cu angajamentele internaționale și europene asumate de Republica Moldova în domeniul egalității de remunerare. În lipsa unei fundamentări suficiente, există riscul apariției unor conflicte de reglementare și al unei remunerări disproporționate în raport cu volumul și valoarea reală a muncii suplimentare efectuate	
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	327.	**Pct. 27**, la **articolul 24 alin. (1)**, se propune menținerea valorii „100”, cu păstrarea plafonului actual al sporului pentru cumularea atribuțiilor. Salariatul care exercită concomitent atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente preia efectiv responsabilități suplimentare și un volum de muncă sporit. Reducerea plafonului de la 100% la 50% nu este proporțională cu sarcinile suplimentare asumate și poate descuraja acceptarea cumulului de atribuții, afectând continuitatea activității instituțiilor publice. În plus, fondurile salariale aferente funcțiilor vacante sunt prevăzute în planificarea bugetară, astfel încât menținerea plafonului actual nu generează cheltuieli suplimentare neplanificate.	**Se acceptă parțial.** La pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat remunerării integrale aferente ocupării funcției respective. Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la nivelul întregului pachet de reformă, iar implementarea acestuia se va realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare.
	MAI	328.	La **pct. 27**, la **art. 24 alin. (1)**, se propune menținerea valorii „100”, cu păstrarea plafonului actual al sporului acordat pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente. Reducerea plafonului sporului de la 100% la 50% nu se justifică, întrucât salariatul preia efectiv atribuții și responsabilități suplimentare. În condițiile în care fondul de salarizare este planificat inclusiv pentru funcțiile vacante, limitarea cuantumului sporului poate descuraja preluarea sarcinilor suplimentare și poate afecta calitatea exercitării atribuțiilor aferente funcțiilor respective.	**Se acceptă parțial.** La pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				remunerării integrale aferente ocupării funcției respective. Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la nivelul întregului pachet de reformă, iar implementarea acestuia se va realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare.
	Ministerul Apărării	329.	La **punctul 27** (modificarea **articolului 24** din proiectul de lege): la **alineatul 1)** se propune: reexaminarea modificării cuantumului maxim al suplimentului pentru cumularea atribuțiilor de la 100% la 50% din salariul de bază aferent funcției vacante, temporar vacante sau temporar absente. **Argumentarea:** În situațiile în care salariatul exercită integral atribuțiile unei funcții vacante sau temporar absente, volumul de muncă și nivelul responsabilităților pot fi comparabile cu cele aferente funcției respective. Limitarea suplimentului la 50% poate reduce interesul și disponibilitatea salariaților de a prelua atribuții suplimentare, ceea ce poate afecta continuitatea activității instituțiilor care se confruntă cu deficit de personal. Pentru asigurarea activității medicale continue, pe perioada în care un angajat (funcția este în tură neîntreruptă de 24 ore) este temporar absent(concediu anual, concediu medical, studii etc.), un alt angajat îl înlocuiește cu prelucrarea de ore. Salarizarea în acest caz nu poate fi efectuată în conformitate cu Articolul 24 din Legea nr.270 ”Retribuirea muncii în caz de cumularea atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente”, deoarece munca suplimentară este în afara duratei	**Se acceptă parțial.** La pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			timpului de bază, reglementat de prevederile din Articolul 156. din Codul Muncii ”Retribuirea muncii în caz de cumularea profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinirea 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”. În urma mai multor propuneri înaintate Ministerului Finanțelor de a modifica Legea 270 pentru a fi completată cu un articol sau o notă la anexa 9, care ar specifica salarizarea în cazul menționat supra, a fost lăsate fără răspuns. Simple exemple de comparare calculării sporului pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent (aflat în concediul de odihnă anual) cu sporul pentru munca suplimentară pentru anul 2025 denotă faptul că, dacă la calcularea sporului pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului aflat în concediul de odihnă anual sunt utilizate prevederile art.156 alin.(1) și (3) din Codul muncii, și nu prevederile art.157 și art.159 din Codul muncii și art.19 din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.270/2018, sunt economisite mijloacele financiare publice repartizate pentru remunerarea muncii a angajaților SCMC în sumă de cel puțin 5.2 mil. lei, prin ce sunt respectate prevederile art.25 lit.f) din Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr.181/2014 ce ține de asigurarea gestionării alocațiilor bugetare și administrarea patrimoniului public, în conformitate cu principiile bunei guvernări, cele mai importante dintre acestea fiind, potrivit art. 4 alin. (1) din Legea nr. 229/2010 privind controlul financiar public intern, economicitatea, eficiența și eficacitatea.	suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat remunerării integrale aferente ocupării funcției respective. Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la nivelul întregului pachet de reformă, iar implementarea acestuia se va realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Educației și Cercetării	330.	La **art. III pct. 27**, care modifică **art. 24 alin. (1)**, se propune menținerea prevederii actuale din Legea nr. 270/2018, potrivit căreia suplimentul pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante poate fi acordat în cuantum de până la 100% din salariul de bază al funcției cumulate. Totodată, propunem în **Anexa nr. 7, Tabelul nr.1, pct. 14. din Note**, alineatul 4 literele ”a) - b)” de modificat cu literele ”a) - f)”. **Argumentare:** Proiectul reduce plafonul acestui supliment de la 100% la 50%, măsură care poate afecta capacitatea instituțiilor de învățământ de a asigura continuitatea procesului educațional. În sistemul educațional, cumularea de funcții reprezintă o practică frecventă, în special în mediul rural și în instituțiile cu deficit de cadre, unde un cadru didactic poate înlocui temporar un cadru didactic sau desfășura activitate pentru o funcție didactică vacantă, exercita concomitent funcții de conducere și de execuție. Totodată, aceasta creează neclarități în aplicarea **pct. 14 din Note la Tabelul nr. 1 din Anexa nr.7**.	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. A se vedea anexa nr.7 revizuită. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat remunerării integrale aferente ocupării funcției respective. Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				nivelul întregului pachet de reformă, iar implementarea acestuia se va realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare.
	Ministerul Sănătății	331.	La **pct.27** din proiect (care vizează modificarea **art.24**): Referitor la reducerea plafonului sporului acordat pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente de la 100% la 50% din salariul de bază al funcției substituite, considerăm că această modificare nu asigură o corelare adecvată între volumul de muncă suplimentar și nivelul de remunerare. Exercitarea atribuțiilor unei funcții vacante poate implica preluarea integrală a responsabilităților acesteia de către un singur salariat sau distribuirea acestora între mai mulți salariați, în funcție de necesitățile instituției. În acest context, limitarea plafonului la 50% poate conduce la o remunerare neproporțională și poate reduce atractivitatea preluării unor sarcini suplimentare, afectând continuitatea activității instituționale. Totodată, această limitare poate restrânge flexibilitatea managerială și capacitatea instituțiilor de a asigura acoperirea operativă a funcțiilor vacante. În acest sens, propunem menținerea reglementării actuale, care prevede posibilitatea acordării sporului în cuantum de până la 100% din salariul de bază al funcției vacante, temporar vacante sau temporar absente, cu stabilirea cuantumului concret în funcție de volumul efectiv al atribuțiilor exercitate.	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat remunerării integrale aferente ocupării funcției respective.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la nivelul întregului pachet de reformă, iar implementarea acestuia se va realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare.
	Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru	332.	În partea ce ține de prevederea art. III. **pct. 27** observăm că se operează modificări în art. 24 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, astfel, modificările propuse intervin asupra mecanismului de retribuire pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente, prin extinderea situațiilor reglementate, reducerea plafonului de la 100% la 50% și introducerea unor condiționalități suplimentare legate de inițierea procedurii de ocupare a funcției în termen de cel mult 6 luni. Comparativ cu reglementarea în vigoare, care permite acordarea unui supliment în limita economiilor de mijloace și până la 100% din salariul de bază al funcției cumulate, noua soluție restrânge semnificativ nivelul maxim de remunerare și introduce o condiție suplimentară, potrivit căreia dreptul la supliment este menținut doar dacă este inițiată procedura de organizare a concursului pentru ocuparea funcției. Modificarea reduce flexibilitatea mecanismului de recompensare a muncii suplimentare efective și poate conduce la o subevaluare a efortului depus de salariat în situațiile în care acesta preia integral atribuțiile unei funcții de conducere sau de execuție vacante. Reducerea plafonului stimulentului la 50% poate să nu reflecte în mod adecvat volumul real de muncă suplimentară, mai ales în cazurile în care atribuțiile cumulate sunt complexe și de responsabilitate ridicată. O altă problemă esențială vizează însă condiționarea acordării suplimentului de	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			inițierea procedurii de concurs într-un termen determinat. Această condiție nu depinde de salariat, ci de decizia și capacitatea autorității publice de a organiza concursul, ceea ce creează un dezechilibru între munca efectiv prestată și dreptul la remunerare. În consecință, salariatul poate fi privat de suplimentul pentru munca suplimentară efectuată din motive administrative externe raportului său de muncă, ceea ce afectează principiul corelării directe între muncă și plată. Mecanismul propus introduce un risc de inechitate, întrucât dreptul salarial ajunge să fie condiționat de factori care nu țin de conduita sau performanța angajatului, ci de acțiuni instituționale independente de acesta. În acest context, recomandăm menținerea acordării suplimentului exclusiv în funcție de exercitarea efectivă a atribuțiilor suplimentare, fără condiționarea acestuia de inițierea concursului. Totodată, obligația de organizare a concursului ar trebui să rămână o responsabilitate administrativă distinctă a autorității în care activează salariatul, fără efect direct asupra drepturilor salariale ale angajatului care cumulează funcții. De asemenea, plafonul de 50% ar putea fi revizuit într-un interval mai flexibil (de exemplu 50 - 100%), pentru a permite o corelare mai adecvată între volumul real de muncă suplimentară și compensarea financiară aferentă. Cumularea atribuțiilor nu reprezintă o opțiune voluntară sau un „moft”, ci o necesitate funcțională pentru asigurarea continuității activității autorităților publice în contextul lipsei de personal sau al vacantării funcțiilor. În acest sens, diminuarea sau condiționarea suplimentului poate reduce atractivitatea acestui mecanism, determinând o reticență a personalului de a prelua atribuții suplimentare. Acest efect poate afecta direct capacitatea autorităților publice de a funcționa normal și continuu, în special în condiții de deficit de cadre.	Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat remunerării integrale aferente ocupării funcției respective. Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la nivelul întregului pachet de reformă, iar implementarea acestuia se va realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare.
	Agenția Națională Antidoping	333.	**La art. III pct. 27** - Proiectul reduce suplimentul maxim pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante sau temporar vacante de la 100% la 50% din salariul de bază al funcției cumulate. Propunem menținerea plafonului de 100%. **Argumentare:** Funcțiile specifice și greu de găsit, precum cele care presupun studii medicale de specialitate și instruiri internaționale periodice obligatorii, rămân adesea vacante perioade îndelungate, întrucât piața candidaților cu o asemenea pregătire este extrem de restrânsă. Menționăm, totodată, că aceste funcții se află sub incidența moratoriului privind	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			ocuparea posturilor în sectorul bugetar, astfel încât nu pot fi ocupate prin angajare nouă, iar cumularea atribuțiilor de către personalul existent rămâne singura soluție practică prin care Agenția își poate asigura continuitatea activității. În aceste cazuri, angajatul care preia atribuțiile funcției vacante își asumă integral un volum suplimentar de muncă, menținând în același timp îndeplinirea propriilor atribuții. A remunera această situație cu doar 50% din salariul funcției cumulate înseamnă a compensa cu jumătate o muncă prestată în întregime, ceea ce poate descuraja personalul de a-și asuma această responsabilitate suplimentară, cu consecințe directe asupra continuității activității instituției. Subliniem că art. 23.3 din Codul Mondial Antidoping prevede obligația organizațiilor naționale antidoping de a dispune de resurse financiare și umane adecvate pentru implementarea programului antidoping, cerință calificată drept critică potrivit Standardului Internațional pentru Conformitate (ISCCS). Codul Mondial Antidoping 2027, care intră în vigoare la 1 ianuarie 2027, menține și consolidează această exigență, condiție care nu poate fi îndeplinită fără un cadru de salarizare competitiv care să permită atragerea și menținerea personalului calificat. Adoptarea amendamentelor propuse ar contribui la consolidarea capacității instituționale a Agenției și la asigurarea unui cadru de remunerare adecvat, necesar pentru îndeplinirea angajamentelor asumate de Republica Moldova față de Agenția Mondială Antidoping, UNESCO și Consiliul Europei.	termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat remunerării integrale aferente ocupării funcției respective. Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la nivelul întregului pachet de reformă, iar implementarea acestuia se va realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Agenția Proprietății Publice	334.	Cu referire la modificările propuse la **art. 24** din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Agenția Proprietății Publice nu susține reducerea cuantumului maxim al suplimentului pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante sau temporar vacante de la 100% la 50% din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare și nici condiționarea acordării acestui supliment de inițierea procedurii de ocupare a funcției vacante. În situația în care salariatul exercită integral atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente, acesta prestează un volum suplimentar de muncă și își asumă responsabilități suplimentare, pe lângă obligațiile aferente funcției de bază. În asemenea condiții, reducerea cuantumului maxim al suplimentului nu respectă principiul proporționalității dintre munca efectiv prestată și remunerația acordată și diminuează caracterul echitabil al sistemului de salarizare. Totodată, exercitarea atribuțiilor unei alte funcții reprezintă o activitate suplimentară, care nu poate fi impusă salariatului fără o remunerare corespunzătoare. Or, potrivit principiilor fundamentale ale dreptului muncii, orice muncă prestată trebuie remunerată, iar munca neremunerată sau insuficient remunerată este incompatibilă cu garanțiile constituționale privind dreptul la muncă și la o remunerație echitabilă. În acest sens, reducerea semnificativă a suplimentului pentru cumularea atribuțiilor poate descuraja salariații să accepte exercitarea unor atribuții suplimentare, ceea ce va afecta continuitatea activității autorităților și instituțiilor publice. De asemenea, nu poate fi susținută condiționarea acordării suplimentului de inițierea procedurii de ocupare a funcției vacante în termenul prevăzut de proiect. Respectarea obligației de organizare a concursului este în sarcina angajatorului și nu poate produce consecințe negative asupra salariatului care exercită efectiv atribuțiile funcției respective. Dreptul la remunerarea muncii prestate trebuie să ia naștere din momentul începerii exercitării atribuțiilor suplimentare și să fie menținut pe întreaga perioadă în care acestea sunt îndeplinite, independent de acțiunile sau inacțiunile angajatorului privind ocuparea funcției. Totodată, proiectul nu clarifică mecanismul de asigurare a continuității activității în situația în care funcția vacantă nu este ocupată în termenul prevăzut și suplimentul nu mai poate fi acordat. În lipsa unor soluții alternative, există riscul ca atribuțiile funcției	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat remunerării integrale aferente ocupării funcției respective. Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la nivelul întregului pachet de reformă, iar

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			să rămână neexecutate sau, dimpotrivă, să fie exercitate fără o remunerare corespunzătoare, situație inadmisibilă din perspectiva legislației muncii, or dreptul la muncă și la protecția muncii, inclusiv dreptul la condiții echitabile de remunerare sunt consfințite în art. 43 din Constituția Republicii Moldova, art. 5 și art. 128 din Codul muncii.	implementarea acestuia se va realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare.
	Consiliul Audiovizualului	335.	**Pct. 27** prevede reducerea remunerației pentru munca suplimentară de la 100% la 50%. În situația în care un angajat îndeplinește integral atribuțiile și volumul de muncă aferente unei funcții vacante, acesta trebuie să beneficieze de o remunerare proporțională cu munca efectiv prestată. Reducerea plafonului va conduce la o disproporție între volumul de muncă suplimentar și recompensa financiară acordată. O astfel de modificare poate descuraja angajații să accepte cumularea atribuțiilor unei funcții vacante, întrucât responsabilitățile și volumul de activitate cresc semnificativ, fără o remunerare corespunzătoare. În consecință, pot apărea dificultăți în asigurarea continuității activității și în acoperirea temporară a funcțiilor vacante, ceea ce poate afecta activitatea entității publice.	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat remunerării integrale aferente ocupării funcției respective. Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la nivelul întregului pachet de reformă, iar implementarea acestuia se va realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare.
	Secretariatul Curții Constituționale	336.	Referitor la **pct. 27** (în Avizul Secretariatului Curții Constituționale se face trimitere greșit la pct. 24) din proiect, care vizează retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor unei funcții vacante, subliniem că diminuarea suplimentului cu 50% pentru cumularea atribuțiilor funcției vacante aduce atingere dreptului la muncă, în măsura în care orice persoană are dreptul la condiții echitabile de muncă, potrivit articolului 43 din Constituție. În cazul cumulării, atribuțiile funcției vacante se exercită în totalitate de cei care o cumulează. În acest sens, fișa postului funcției vacante conține un șir de atribuții, care trebuie îndeplinite integral. Prin urmare, pentru performanța de sută la sută pentru funcția cumulată, salariatul nu poate fi remunerat doar cu 50%,. Mai mult, exprimarea normei este ambiguă în ce privește neclaritatea partajării funcției cumulate între câțiva angajați.	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				remunerării integrale aferente ocupării funcției respective. Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la nivelul întregului pachet de reformă, iar implementarea acestuia se va realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare.
	Consiliul Superior al Magistraturii	337.	Proiectul restrânge posibilitățile de exercitare a atribuțiilor prin cumul și reduce mecanismele existente de compensare a volumului suplimentar de muncă (**art. 24**), cu impact direct asupra flexibilității sistemului de organizare a muncii în sectorul public. În aceste condiții, nu rezultă în mod clar care sunt rațiunile care au fundamentat aceste intervenții normative și nici modul în care acestea vor influența capacitatea instituțiilor publice de a atrage, motiva și menține personal calificat. Totodată, nu este clar de ce o persoană care, în virtutea unor circumstanțe obiective, cumulează o funcție, nu este îndreptățită să beneficieze de 100% de supliment. În ansamblu, proiectul propune reducerea concomitentă a mai multor componente ale sistemului de remunerare, inclusiv a coeficienților de salarizare, a premiilor unice, a premiilor anuale, precum și a mecanismelor de recompensare a performanței. Chiar și în ipoteza unei eventuale majorări a valorii de referință, nu rezultă existența unor garanții suficiente că venitul anual al salariaților nu va fi afectat în sens negativ. În aceste circumstanțe, se consideră necesară prezentarea unei analize economice detaliate, care să permită evaluarea impactului concret al reformei asupra fiecărei categorii de personal și să asigure că modificările	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificările propuse la art. 24 urmăresc consolidarea caracterului temporar al exercitării atribuțiilor prin cumul și încurajarea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumularea atribuțiilor. În acest sens, instituirea condiției privind inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante justifică revizuirea mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumul. Stabilirea plafonului aferent funcției cumulate reprezintă o opțiune de politică salarială, orientată spre menținerea echilibrului dintre compensarea muncii

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			propuse nu vor conduce la diminuarea efectivă a veniturilor salariale în sectorul bugetar.	suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu poate fi asimilat remunerării integrale aferente ocupării funcției respective. Totodată, proiectul de lege promovează o reformă complexă a sistemului unitar de salarizare, în cadrul căreia modificarea unor componente ale remunerării este corelată cu revizuirea elementelor de salarizare de bază prin creșterea ponderii salariului de bază și cu reașezarea ierarhiei funcțiilor. Evaluarea impactului financiar al măsurilor propuse a fost realizată la nivelul întregului pachet de reformă, iar implementarea acestuia se va realiza în limita resurselor bugetare disponibile, cu respectarea principiilor sustenabilității financiare.
	Curtea Supremă de Justiție	338.	Prin prezenta propunere, autorii intenționează să reducă cuantumul suplimentelor pentru cumularea atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente, la 50% din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare, stabilit în conformitate cu art. 12 pentru funcția vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă. Deși pentru achitarea suplimentului menționat se instituie o condiție nouă – inițierea concursului pentru ocuparea funcției respective (art. 24 alin. (6)), nu este clar de ce o persoană care în virtutea unor circumstanțe obiective cumulează o funcție, nu este îndreptățită să beneficieze de 100% de supliment. Curtea susține raționamentele autorului cu privire la necesitatea „prevenirii menținerii nejustificate a funcțiilor vacante în regim de cumul”, însă, odată cu instituirea condiției de anunțare a concursului pentru suplinirea funcției vacante pentru posibilitatea cumulării funcției, reducerea	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificarea propusă urmărește consolidarea caracterului temporar al cumulării atribuțiilor și încurajarea ocupării, în cel mai scurt timp, a funcțiilor vacante prin concurs. În acest sens, proiectul instituie o condiție suplimentară pentru acordarea suplimentului, și anume inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante, ceea ce descurajează menținerea îndelungată a funcțiilor vacante în regim de cumul. Totodată, stabilirea plafonului de până la

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			suplimentului la 50% nu este justificată, iar menținerea „funcțiilor vacante în regim de cumul" este imposibilă. Prin urmare, Curtea consideră că la **art. 24 alin. (1)**, textul „50%" urmează a fi substituit cu textul „100%".	50% reprezintă o opțiune de politică salarială orientată spre menținerea unui echilibru între remunerarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Cumularea atribuțiilor nu echivalează cu exercitarea unei funcții distincte în condiții de ocupare deplină și nu poate genera, în mod automat, dreptul la remunerarea integrală aferentă funcției cumulate.
	Secretariatul Parlamentului	339.	**Punctul 27** propune modificarea **art. 24**, iar **alin. (1)** prevede introducerea expresiei „temporar vacante" după textul „atribuțiile unei funcții vacante", recomandăm excluderea acesteia, întrucât modificarea dată a fost operată prin Legea nr. 175/2019 pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.	**Se acceptă.**
	Autoritatea Națională de Integritate	340.	Prin modificările aduse prin prezentul proiect de lege, Autoritatea prezumă că se urmărește crearea și implementarea unui sistem de salarizare mai echitabil, transparent si competitiv, care să sporească atractivitatea funcțiilor din sectorul public și ca rezultat, atragerea personalului calificat și diminuarea fluctuației personalului în instituțiile publice. Autoritatea Națională de Integritate susține acest deziderat și consideră că pentru atingerea acestui scop urmează corelarea salarizării cu riscurile și complexitatea funcției. Respectiv, salarizarea personalului Autorității trebuie corelată direct cu nivelul de responsabilitate și cu restricțiile/incompatibilitățile severe pe care acești angajați le au prin lege (interdicția de a desfășura alte activități remunerate). În aceeași ordine de idei considerăm că modificările operate prin **pct.27 al Art. III**, vin în contradicție cu scopul urmărit al proiectului de lege: - Legislația muncii și cea care reglementează funcția publică (Legea nr. 158/2008) stabilesc deja obligația generală a angajatorului de a scoate posturile vacante la concurs într-un termen util pentru a asigura continuitatea activității instituției. Introducerea unui termen specific de „cel mult 6 luni" nu aduce o valoare adăugată managementului resurselor umane.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în senul reformulării alin. (6) și (7) ale Legii nr. 270/2018, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).".

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- În sectorul bugetar, organizarea unui concurs în termen de 6 luni poate fi adesea imposibilă din motive obiective, cum ar fi: lipsa alocațiilor bugetare aprobate temporar, perioade de moratoriu instituite la nivel guvernamental asupra ocupării posturilor vacante sau lipsa de candidați pe piața muncii (specifică funcțiilor greu de ocupat). Limitarea acordării suplimentului de acest termen va lăsa instituțiile în imposibilitatea de a delega legal atribuțiile și de a-și desfășura activitatea curentă, penalizând de fapt buna funcționare a entității publice. - Dacă un salariat cumulează în fapt atribuțiile unei funcții vacante pentru a asigura continuitatea serviciului public, este inechitabil și ilegal ca acestuia să i se refuze sau să i se oprească plata suplimentului doar pentru că unitatea bugetară nu a reușit să finalizeze procedurile de concurs în termenul de 6 luni. Munca efectiv prestată trebuie remunerată în mod obligatoriu, independent de stadiul procedurilor administrative de concurs, pentru a nu încălca principiul constituțional al remunerării muncii. - Managementul resurselor umane în sectorul public are nevoie de flexibilitate pentru a reacționa la fluctuația de personal, iar legarea dreptului la plată de termene stricte de concurs, va descuraja personalul existent să mai preia sarcini suplimentare. În continuare, reținând misiunea și atribuțiile Autorității, consfințite în Legea nr. 132/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate, Autoritatea înaintează propunerea expusă supra și comunică despre susținerea proiectului actului legislativ vizat.	
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	341.	La pct. 27 referitor la modificarea **art. 24 din Legea nr. 270/2018** Stabilirea limitei sporului pentru cumularea funcțiilor de 50% din salariul funcției vacante, temporar vacante sau temporar absente propusă la **alin. (1) al art. 24** vine în contradicție cu prevederile Convenției OIM nr. 100 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală, care stabilește obligativitatea asigurării plății egale pentru munca de valoare egală. Or, cumularea funcției implică asumarea și îndeplinirea unor atribuții și responsabilități care depășesc fișa postului pentru funcția de bază și, respectiv, se echivalează cu o muncă nouă. Concomitent, propunerea respectivă contravine prevederilor Codul muncii, în mod special:	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Convenția OIM nr. 100 privind egalitatea de remunerare pentru o muncă de valoare egală consacră principiul nediscriminării în remunerare între femei și bărbați și nu reglementează cuantumul sporurilor acordate pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente. Prin urmare, modificarea propusă la art. 24 din Legea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- Articolul 5, litera f^1), unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea este remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală. - Art. 156, care stabilește că cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) se stabilește de părțile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decât 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcției) al profesiei (funcției) cumulate. Iar, mărimea concretă a sporului pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate, dar nu poate depăși 100 la sută din salariul tarifar sau de funcție al salariatului absent. În cazul în care obligațiile salariatului temporar absent sunt îndeplinite de mai mulți salariați, cuantumul sporului se stabilește proporțional cu volumul lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului tarifar sau de funcție al salariatului absent. O asemenea abordare contravine cadrului legal național și internațional și riscă să genereze nemulțumiri, să reducă din disponibilitatea personalului de a prelua responsabilități suplimentare și să afecteze funcționarea eficientă a instituțiilor.	nr. 270/2018 nu contravine prevederilor Convenției, întrucât aceasta se aplică în mod uniform tuturor salariaților, fără a institui diferențieri pe criterii de sex sau alte criterii de discriminare. Totodată, prevederile Codului muncii stabilesc cadrul general aplicabil raporturilor individuale de muncă, în timp ce Legea nr. 270/2018 reprezintă actul normativ special care reglementează sistemul de salarizare al personalului din sectorul bugetar. În conformitate cu principiul potrivit căruia legea specială derogă de la legea generală, prevederile actului normativ special se aplică cu prioritate față de normele generale în domeniul pe care îl reglementează. Astfel, stabilirea unui plafon pentru suplimentul acordat în cazul cumulării atribuțiilor constituie o opțiune de politică salarială aplicabilă exclusiv personalului remunerat potrivit Legii nr. 270/2018. De asemenea, cumularea atribuțiilor nu echivalează cu ocuparea unei funcții distincte și nici cu exercitarea acesteia în condițiile unui raport de muncă separat, ci reprezintă executarea temporară a unor atribuții suplimentare concomitent cu exercitarea funcției de bază. Din acest motiv, suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu reprezintă remunerarea integrală aferentă funcției cumulate. Modificarea propusă urmărește consolidarea caracterului temporar al

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				cumulării atribuțiilor și stimularea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumul. Totodată, aceasta contribuie la menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare alocate cheltuielilor de personal. Nu în ultimul rând, subliniem că, potrivit art. 156 alin. (3) din Codul muncii, mărimea concretă a sporului pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate, dar **nu poate depăși 100 la sută** din salariul tarifar sau de funcție al salariatului absent. Or, plafonul de 75%, propus prin proiectul de lege, respectă această prevedere (fiind mai mic de 100%).
	CALM	342.	Prin modificarea **art. 24 din Legea nr. 270/2018**, se reduce de la 100% la 50% cuantumul suplimentului pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente; se introduc norme noi privind modul de acordare a suplimentului pentru cumularea funcțiilor. Apariția unor funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente într-o entitate publică constituie situații obișnuite și frecvente, iar pentru a evita blocajele în activitate, astfel de posturi nu pot fi lăsate nefuncționale. Cumulul de funcții este un mecanism de suplinire a funcțiilor neocupate, iar plata suplimentului pentru cumularea funcțiilor nu poate fi parțială, în situația în care atribuțiile funcțiilor neocupate sunt realizate în totalitate. Plata numai a unei părți a suplimentului pentru exercitarea tuturor atribuțiilor funcției cumulate constituie muncă forțată și poate, pe de o parte demotiva angajații de a cumula alte funcții concomitent cu realizarea	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Convenția OIM nr. 100 privind egalitatea de remunerare pentru o muncă de valoare egală consacră principiul nediscriminării în remunerare între femei și bărbați și nu reglementează cuantumul sporurilor acordate pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente. Prin urmare, modificarea propusă la art. 24 din Legea nr. 270/2018 nu contravine prevederilor Convenției, întrucât aceasta se aplică în

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			propriilor atribuții, iar pe de altă parte poate avea drept consecință nerealizarea tuturor atribuțiilor funcției cumulate ori realizarea necorespunzătoare a acestora. În orice caz, astfel de restricții vor avea efecte negative atât asupra entității publice, cât și vor prejudicia drepturile de muncă ale angajaților. Totodată, se menține norma care prejudiciază interesele cumularzilor din APL I, potrivit căreia suplimentul pentru cumularea atribuțiilor funcției se achită în limita economiei de mijloace din fondul de salarizare al unității bugetare, în condițiile în care în majoritatea primăriilor din țară nu sunt funcții publice vacante sau temporar vacante (dat fiind limitările statelor de personal din partea APC), respectiv nu se acumulează economii din mijloacele alocate pentru retribuirea muncii ce ar putea fi utilizate la acordarea suplimentelor pentru cumularea atribuțiilor funcției (așa cum se întâmplă în autoritățile publice centrale), dar sunt funcții publice temporar absente, necesar de a fi cumulate pentru buna funcționare a primăriei. Norme controversate care, de asemenea, vor influența negativ funcționarea entităților publice se referă la condiționarea acordării suplimentului pentru cumularea funcțiilor de inițierea procedurii de organizare a concursului de ocupare a funcției vacante în termen de cel mult 6 luni de la vacanța funcției ori de la data finalizării ultimului concurs nereușit, suplimentul fiind acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită această condiție. Această restricție mută riscul administrativ asupra angajatului ce va cumula funcția vacantă, în situația în care organizarea concursurilor ține de responsabilitatea angajatorului. A nu remunera munca suplimentară prestată pentru întârzieri ce nu îi sunt imputabile angajatului este nelegitim, inechitabil și poate genera blocaje funcționale, mai ales în primăriile mici, unde un singur post vacant afectează întreaga activitate. În contextul celor expuse, se impune menținerea prevederilor actuale privind cuantumul suplimentului pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente în mărime ce nu va depăși 100% din salariul de bază stabilit pentru funcțiile respective.	mod uniform tuturor salariaților, fără a institui diferențieri pe criterii de sex sau alte criterii de discriminare. Totodată, prevederile Codului muncii stabilesc cadrul general aplicabil raporturilor individuale de muncă, în timp ce Legea nr. 270/2018 reprezintă actul normativ special care reglementează sistemul de salarizare al personalului din sectorul bugetar. În conformitate cu principiul potrivit căruia legea specială derogă de la legea generală, prevederile actului normativ special se aplică cu prioritate față de normele generale în domeniul pe care îl reglementează. Astfel, stabilirea unui plafon pentru suplimentul acordat în cazul cumulării atribuțiilor constituie o opțiune de politică salarială aplicabilă exclusiv personalului remunerat potrivit Legii nr. 270/2018. De asemenea, cumularea atribuțiilor nu echivalează cu ocuparea unei funcții distincte și nici cu exercitarea acesteia în condițiile unui raport de muncă separat, ci reprezintă executarea temporară a unor atribuții suplimentare concomitent cu exercitarea funcției de bază. Din acest motiv, suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu reprezintă remunerarea integrală aferentă funcției cumulate. Modificarea propusă urmărește consolidarea caracterului temporar al cumulării atribuțiilor și stimularea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Totodată, pentru APL I se va stabili o excepție, astfel ca suplimentul pentru cumularea atribuțiilor funcției se nu fie achitat din mijloacele financiare economisite, ci din resursele financiare disponibile ale APL I. În același timp, pe de o parte se vor exclude normele ce condiționează acordarea suplimentului pentru cumularea funcțiilor, pe de altă parte vor fi identificate mecanisme pentru a responsabiliza conducătorii entităților publice care nu respectă termenele legale de inițiere a procedurii de organizare a concursului de ocupare a funcțiilor vacante. **Art. 24** va fi completat cu un nou alineat, care prin derogare va prevedea că pentru personalul din APL I suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente se acordă în cuantum ce nu va depăși 100% din salariul de bază pentru funcția vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă și se achită din venituri proprii.	perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumul. Totodată, aceasta contribuie la menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare alocate cheltuielilor de personal.
	Comitetul executiv al Găgăuziei	343.	Отдельного внимания заслуживают изменения, предлагаемые к внесению в **часть (1) статьи 24** Закона Республики Молдова № 270/2018, предусматривающие уменьшение максимального размера доплаты за совмещение исполнения обязанностей занимаемой должности и вакантной, временно вакантной или временной свободной должности со 100 до 50 процентов. Указанное изменение не согласуется с положениями части (3) статьи 156 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003, согласно которой конкретный размер надбавки за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в зависимости от реального объема выполненных работ, но не может превышать 100 процентов тарифной ставки или должностного оклада отсутствующего работника. Закон Республики Молдова № 270/2018 является специальным законом, регулирующим оплату труда работников бюджетной сферы, его положения должны применяться в взаимосвязи с основными принципами трудового законодательства и не должны необоснованно снижать уровень действующих трудовых гарантий работников. Таким образом, предлагаемые изменения в совокупности приводят к существенному сокращению механизмов материального стимулирования работников бюджетной сферы, ограничивают	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Convenția OIM nr. 100 privind egalitatea de remunerare pentru o muncă de valoare egală consacră principiul nediscriminării în remunerare între femei și bărbați și nu reglementează cuantumul sporurilor acordate pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente. Prin urmare, modificarea propusă la art. 24 din Legea nr. 270/2018 nu contravine prevederilor Convenției, întrucât aceasta se aplică în mod uniform tuturor salariaților, fără a institui diferențieri pe criterii de sex sau alte criterii de discriminare. Totodată, prevederile Codului muncii stabilesc cadrul general aplicabil raporturilor individuale de muncă, în timp ce Legea nr. 270/2018 reprezintă actul

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			возможности работодателей по объективному и справедливому поощрению работников и могут негативно отразиться на мотивации персонала, эффективности деятельности бюджетных учреждений и достижении целей проводимой реформы системы оплаты труда.	normativ special care reglementează sistemul de salarizare al personalului din sectorul bugetar. În conformitate cu principiul potrivit căruia legea specială derogă de la legea generală, prevederile actului normativ special se aplică cu prioritate față de normele generale în domeniul pe care îl reglementează. Astfel, stabilirea unui plafon pentru suplimentul acordat în cazul cumulării atribuțiilor constituie o opțiune de politică salarială aplicabilă exclusiv personalului remunerat potrivit Legii nr. 270/2018. De asemenea, cumularea atribuțiilor nu echivalează cu ocuparea unei funcții distincte și nici cu exercitarea acesteia în condițiile unui raport de muncă separat, ci reprezintă executarea temporară a unor atribuții suplimentare concomitent cu exercitarea funcției de bază. Din acest motiv, suplimentul pentru cumul are caracter compensatoriu și nu reprezintă remunerarea integrală aferentă funcției cumulate. Modificarea propusă urmărește consolidarea caracterului temporar al cumulării atribuțiilor și stimularea ocupării funcțiilor vacante prin concurs, evitând perpetuarea situațiilor în care funcțiile vacante sunt suplinite pe termen îndelungat prin cumul. Totodată, aceasta contribuie la menținerea echilibrului dintre compensarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				resurselor financiare alocate cheltuielilor de personal.
27. La articolul 24: [...] **alineatul (5**) va avea următorul cuprins: „**(5)** În cazul îndeplinirii obligațiilor funcției de conducere vacante, temporar vacante sau temporar absente, inclusiv ale funcției de demnitate publică, de către angajatul care nu este locțiitor titular, fără a exercita obligațiile funcției de bază, persoanei în cauză i se plătesc drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, determinate în condițiile legii, pentru respectiva funcție de conducere vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă.”; [...]	**Ministerul Apărării**	344.	Ministerul Apărării nu susține modificarea **alin. (5) din art. 24**. **Argumentarea:** Limitarea plăților destinate personalului care asigură atribuțiile unei funcții de conducere/demnitate publică fără exercitarea obligațiilor funcției de bază strict la componentele prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)–f) este de natură să înrăutățească situația financiară a angajaților și să demotiveze preluarea acestor responsabilități în cazurile în care funcția de conducere prevede achitarea acelor sporuri suplimentare prevăzute în art. 10 lit. g-q din proiect. Prin această redactare, angajatul desemnat este privat de dreptul legal de a fi retribuit pentru munca de noapte, munca prestată în zilele de odihnă/sărbătoare sau pentru orele suplimentare realizate în mod obiectiv în perioada exercitării funcției de conducere. În mod practic, volumul sporit de muncă și disponibilitatea operativă solicitate unui conducător nu vor putea fi compensate, generând situații în care venitul total net al interimarului devine mai mic decât cel aferent funcției sale de execuție anterioare. Suplimentar se propune excluderea alineatului (5) din cadrul Articolului 24 (Retribuirea muncii în caz de cumulare) și transferarea/integrarea acestuia în cadrul Articolului 22 (Interimatul funcției de conducere). Articolul 24 reglementează, prin definiție, cumularea atribuțiilor, adică situația în care un angajat exercită în paralel atât funcția sa de bază, cât și o altă funcție vacantă. Din moment ce textul alin. (5) stipulează expres condiția ca angajatul să acționeze „fără a exercita obligațiile funcției de bază”, raportul juridic de cumul dispare complet. Îndeplinirea temporară a obligațiilor unei funcții de conducere prin eliberarea completă de la locul de muncă de bază reprezintă o formă clasică de interimat. Prin urmare, din considerente de tehnică legislativă și pentru a evita interpretările ambigue în procesul de aplicare, locul firesc al acestei norme este la Articolul 22.	**Nu se acceptă.** Norma propusă reflectă situația actuală în partea ce ține de componentele salariului lunar și anume: partea fixă și partea variabilă. În redacția propusă, elementele acestora se regăsesc la alin. (1) lit. a)-f). Reglementarea prevăzută la art. 24 alin. (5) urmărește delimitarea clară a regimului de salarizare aplicabil salariatului care exercită temporar atribuțiile unei funcții de conducere sau de demnitate publică, fără exercitarea obligațiilor funcției de bază. În această situație, persoana este remunerată corespunzător funcției exercitate temporar, iar componentele salariale se acordă în condițiile și pentru activitatea efectiv prestată. Limitarea drepturilor salariale la componentele prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)–f) reprezintă o opțiune de politică salarială, care urmărește asigurarea unei abordări unitare și evitarea acordării cumulative a unor drepturi salariale incompatibile cu specificul exercitării temporare a funcției respective. Totodată, sporurile prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. g)–q) se acordă numai în măsura în care sunt întrunite condițiile legale specifice pentru acordarea acestora și sunt aferente activității efectiv prestate. De asemenea, nu se susține propunerea de transfer al alin. (5) la art. 22. Articolul 24 reglementează situațiile de exercitare

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				temporară a atribuțiilor altei funcții și modalitatea de remunerare aferentă acestora, inclusiv cazul prevăzut la alin. (5), care constituie o ipoteză distinctă de retribuire a muncii în contextul exercitării temporare a atribuțiilor unei alte funcții. Menținerea acestei norme în cadrul art. 24 asigură coerența reglementării tuturor aspectelor ce țin de remunerarea muncii în asemenea situații și nu generează dificultăți de interpretare sau aplicare.
27. La articolul 24: la alineatul (1), după textul „atribuțiile unei funcții vacante” se introduce textul „ , temporar vacante”, iar cifra „100” se substituie cu cifra „50”; [...] „**(6)** Suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată procedura de organizare a concursului de ocupare sau a concursului intern de promovare pentru funcția respectivă în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimului concurs în urma căruia funcția nu a fost ocupată.	**Cancelaria de Stat**	345.	Se propune completarea normelor propuse la **art. 24 alin. (6) și (7)** din Legea nr. 270/2018, în vederea delimitării funcțiilor vacante de funcțiile temporar vacante sau temporar absente și a corelării cu regimul juridic al posturilor de deservire tehnică, auxiliare și muncitorești. În redacția propusă, suplimentul pentru cumul poate fi acordat numai dacă a fost inițiată procedura de concurs în termen de cel mult 6 luni de la vacantarea funcției ori de la ultimul concurs nereușit. Condiția este aplicabilă funcțiilor vacante, dar nu și funcțiilor temporar vacante (titular cu raporturi suspendate, care poate reveni) ori temporar absente (titular care își păstrează funcția), pentru care organizarea concursului nu este legal posibilă. De asemenea, posturile de deservire tehnică, auxiliare și muncitorești se ocupă în baza contractului individual de muncă, fără ca legislația să impună, în general, organizarea unui concurs. Persoana care preia atribuțiile acestor funcții ar fi astfel privată de supliment pentru un motiv care nu îi este imputabil. Se propune **completarea alin. (6):** „Condiția inițierii procedurii de organizare a concursului de ocupare sau a concursului intern de promovare se aplică funcțiilor pentru ocuparea cărora legislația prevede concurs. Pentru funcțiile temporar vacante sau temporar absente, precum și pentru posturile de deservire tehnică, auxiliare și muncitorești, suplimentul pentru cumul se acordă pe perioada exercitării efective a atribuțiilor, în temeiul actului administrativ de desemnare, respectiv dacă unitatea bugetară a inițiat, în termen de cel mult 6 luni, procedura de recrutare în condițiile	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în senul reformulării alin. (6) și (7) ale Legii nr. 270/2018, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
(7) Suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat începând de la data la care salariatul cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente, dar numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită una dintre condițiile menționate la alin. (6).”.			legislației muncii ori a documentat imposibilitatea obiectivă de ocupare a postului.”	
	Ministerul Justiției	346.	La **pct. 27**: Cu referire la **art. 24 alin. (6)**, nu poate fi susținută condiționarea acordării suplimentului pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante de inițierea procedurii de organizare a concursului de ocupare sau promovare. Acordarea suplimentului trebuie să fie determinată exclusiv de faptul exercitării efective a atribuțiilor suplimentare și nu de circumstanțe administrative independente de voința salariatului. În practică, există numeroase situații în care funcțiile vacante nu pot fi scoase la concurs din motive obiective, inclusiv ca urmare a restricțiilor impuse prin deciziile Guvernului privind limitarea angajărilor în sectorul bugetar, aplicarea măsurilor de optimizare instituțională, reorganizarea autorităților publice sau existența unor moratorii temporare asupra ocupării funcțiilor vacante. În asemenea cazuri, atribuțiile funcțiilor vacante continuă să fie exercitate de alți salariați, care suportă un volum suplimentar de muncă și responsabilități sporite. Lipsirea acestora de suplimentul salarial doar pentru faptul că instituția nu poate iniția procedura de concurs reprezintă o măsură inechitabilă și contrară principiului remunerării echitabile a muncii. Adițional, prevederile **alin. (6) și (7)** necesită a fi revizuite sub aspectul clarității și previzibilității mecanismului de acordare a suplimentului pentru cumularea atribuțiilor. În redactarea propusă, nu este clar momentul de la care salariatul poate prelua atribuțiile unei funcții vacante și momentul de la care acesta dobândește dreptul la suplimentul pentru cumulare. Astfel, **alin. (7)** prevede că suplimentul poate fi acordat începând de la data la care salariatul cumulează atribuțiile funcției vacante, însă condiționează acordarea acestuia de îndeplinirea cerinței prevăzute la **alin. (6)**, respectiv inițierea procedurii de concurs în termen de cel mult 6 luni de la vacantarea funcției sau de la finalizarea ultimului concurs nefinalizat cu ocuparea funcției. Din coroborarea celor două alineate nu rezultă dacă salariatul poate cumula atribuțiile funcției imediat după vacantarea acesteia, urmând să beneficieze de supliment doar după inițierea procedurii de concurs, sau dacă atât cumularea atribuțiilor, cât și acordarea suplimentului sunt posibile numai după demararea concursului. În prima ipoteză, salariatul ar putea	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în senul reformulării alin. (6) și (7) ale art. 24 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			exercita efectiv atribuțiile unei funcții vacante fără a beneficia de remunerația corespunzătoare pentru perioada anterioară inițierii concursului, ceea ce este susceptibil să genereze un tratament inechitabil. De asemenea, norma nu este suficient de clară nici sub aspectul semnificației termenului de 6 luni. Din redactarea textului nu rezultă dacă acesta reprezintă exclusiv termenul în care angajatorul este obligat să inițieze procedura de concurs sau dacă, după expirarea acestuia, încetează de drept posibilitatea acordării suplimentului pentru cumularea atribuțiilor, chiar dacă salariatul continuă să exercite atribuțiile funcției vacante. În mod similar, nu este reglementată situația funcțiilor care rămân vacante pentru perioade îndelungate din motive obiective, inclusiv a funcțiilor greu de ocupat, pentru care procedurile de recrutare pot fi repetate fără succes. În lipsa unui mecanism distinct pentru aceste situații, aplicarea strictă a termenului de 6 luni poate conduce la încetarea acordării suplimentului, deși salariatul continuă să exercite atribuțiile suplimentare, iar necesitatea cumulării persistă. În consecință, dispozițiile **alin. (6) și (7)** urmează să fie reformulate astfel încât să stabilească în mod expres: momentul de la care poate fi dispusă cumularea atribuțiilor, momentul de la care se acordă suplimentul aferent, precum și termenul pentru care persoana poate cumula funcția și primi supliment ținând cont de conceptul funcțiilor greu de ocupat.	
	Ministerul Apărării	347.	La **art. 24 alineatul 6**, la începutul alineatului se propune de a include sintagma” pentru funcțiile vacante”, și apoi conform textului.	**Se acceptă.** Art. 24 alin. (6) din Legea nr. 270/2018 a fost revizuit, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Afacerilor Externe	348.	La **art. III, pct. 27** din proiect, prin completarea **art. 24 cu alin. (6)** autorul propune ca suplimentul pentru cumularea funcțiilor vacante/temporar vacante să fie acordat numai dacă a fost inițiată procedura de organizare a concursului de ocupare sau a concursului intern de promovare pentru funcția respectivă în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimului concurs în urma căruia funcția nu a fost ocupată. Prevederea propusă instituie o condiționare, care nu are legătură directă cu scopul suplimentului pentru cumularea funcțiilor. Acesta se acordă pentru volumul suplimentar de muncă și responsabilitățile suplimentare asumate de salariat prin exercitarea atribuțiilor unei funcții vacante. Prin urmare, dreptul la acest spor derivă din executarea efectivă a atribuțiilor aferente unei funcții vacante și nu poate fi condiționat de acțiuni administrative aflate exclusiv în competența angajatorului. Inițierea sau neinițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante reprezintă o atribuție a angajatorului, asupra căreia salariatul nu are nicio influență. În aceste condiții, este contrar principiilor echității și securității raporturilor de muncă ca dreptul la remunerarea muncii suplimentare să depindă de acțiuni administrative care nu țin de voința salariatului. Menținerea alin. (6) poate conduce la situații în care salariații vor exercita, pe perioade îndelungate, atribuțiile unor funcții vacante fără a beneficia de o compensare corespunzătoare a muncii prestate. O asemenea abordare poate reduce disponibilitatea personalului de a prelua sarcini suplimentare și poate afecta activitatea autorităților și instituțiilor publice. De asemenea, prevederea creează premise pentru tratamente diferențiate între salariați aflați în situații identice sub aspectul volumului de muncă și al responsabilităților asumate, diferența de tratament fiind determinată exclusiv de conduita administrativă a angajatorului. Reieșind din cele expuse, se propune: excluderea **alin. (6) din art. 24**, iar **alineatul (7)** va deveni alineatul (6); la **art. 24, noul alin. (6)**, excluderea sintagmei *„dar numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită una dintre condițiile menționate la alin. (6)*”.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în senul reformulării alin. (6) și (7) ale art. 24 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Sănătății	349.	La **pct.27** din proiect (care vizează modificarea **art.24**): Propunerea de completare a **art. 24 cu alin. (6) și (7)** pot genera dificultăți în aplicare în cazul funcțiilor temporar vacante ca urmare a concediilor medicale, concediilor neplătite sau concediilor de studii. În astfel de situații, organizarea unui concurs de ocupare sau promovare nu este oportună, întrucât titularul funcției își păstrează raporturile de muncă. În consecință, vedem că mecanismul de suplinire temporară a funcțiilor și acordarea suplimentelor aferente trebuie menținute pentru a asigura continuitatea activității instituției. Noile prevederi creează confuzii și interpretare eronată.	**Se acceptă parțial.** Art. 24 alin. (6) și (7) din Legea nr. 270/2018 au fost revizuite, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”
	MAI	350.	Totodată, se propune excluderea **alin. (7) din art. 24**, întrucât face trimitere la condițiile prevăzute la **alin. (6)**, care vizează doar funcțiile vacante și temporar vacante. În aceste condiții, norma de la **alin. (7)** extinde nejustificat aplicarea restricțiilor respective și asupra funcțiilor temporar absente, ceea ce conduce la limitarea nejustificată a posibilității de acordare a suplimentului pentru cumul de atribuții.	**Se acceptă parțial.** Art. 24 alin. (6) și (7) din Legea nr. 270/2018 au fost revizuite, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				(7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).
	Ministerul Apărării	351.	**La art. 24 alineatul 7** se propune să fie expus în următoare redacție: ”(7) Suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat începând de la data la care salariatul cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții temporar vacante sau temporar absente. Pentru funcțiile vacante suplimentul se achită numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită una dintre condițiile menționate la alin. (6). **Argumentare:** Condiționarea plății suplimentului de cumul de inițierea procedurilor de concurs în termen de 6 luni va genera blocaje majore în unitățile bugetare. În primul rând, în cazul funcțiilor temporar absente (concedii medicale, concedii de îngrijire a copilului etc.), legislația interzice organizarea unui concurs de ocupare, fapt ce va lăsa instituția fără posibilitatea legală de a remunera persoana care cumulează atribuțiile după expirarea celor 6 luni. În al doilea rând, în structurile sectorului de apărare și ordine publică, ocuparea funcțiilor urmează proceduri specifice bazate pe ordine de numire/avansare, nu doar pe concursuri civile de promovare. Deși se înțelege logica legiuitorului de a stimula ocuparea definitivă a funcțiilor publice și de a limita interimatele perpetue, condiționarea strictă a drepturilor salariale de demararea procedurilor de concurs va genera o povară administrativă disproporționată și blocaje majore în teritoriu. Multe unități bugetare (cum ar fi instituțiile medicale spitalicești, instituțiile de învățământ, autoritățile publice locale de nivelul I sau entitățile culturale mici) se confruntă cu o lipsă cronică de personal specializat în cadrul subdiviziunilor de resurse umane. Obligarea acestor entități de a organiza proceduri complexe de concurs la fiecare 6 luni (redactare bibliografie, publicare în Monitorul Oficial/platforme guvernamentale, constituire de comisii, evaluări și gestionare de contestații) va suprasolicita aparatul administrativ. Mai mult, în contextul neatractivității financiare a multor funcții din sectorul public, aceste concursuri riscă să devină o simplă formalitate	**Se acceptă parțial.** Art. 24 alin. (6) și (7) din Legea nr. 270/2018 au fost revizuite, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			birocratică repetitivă (concursuri eșuate din lipsă de candidați), organizate artificial doar pentru a reporni cronometrul legal de 6 luni necesar menținerii suplimentului de plată pentru personalul existent care preia volumul de muncă. În mod paradoxal, în loc să rezolve problema deficitului de cadre, măsura va induce un stres administrativ inutil și va bloca activitatea operativă de bază a instituțiilor.	
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	352.	**Alin. (7) al art. 24.** Se propune excluderea **alin. (7)**. Norma propusă face trimitere la condițiile prevăzute la alin. (6), care reglementează exclusiv situațiile aferente funcțiilor vacante și temporar vacante. Extinderea efectelor acestei norme și asupra funcțiilor temporar absente nu rezultă din logica reglementării și conduce la limitarea nejustificată a posibilității de acordare a suplimentului pentru cumularea atribuțiilor în asemenea situații. În vederea respectării principiilor coerenței și previzibilității legislative, se consideră oportună excluderea alin. (7). În sectorul bugetar, unde deficitul de cadre este accentuat, cumulul de atribuții reprezintă unicul instrument de asigurare a continuității proceselor operaționale și de acoperire a deficitului de cadre. Limitarea rigidă propusă în textul inițial anulează flexibilitatea managerială și va conduce la refuzul masiv al angajaților de a-și asuma responsabilități duble.	**Se acceptă parțial.** Art. 24 alin. (6) și (7) din Legea nr. 270/2018 au fost revizuite, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”
	Oficiul Avocatului Poporului	353.	**Pct. 27: art. 24** Retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente, **alin.(6)** stabilește condiția că suplimente pentru cumularea atribuțiilor pot acordate doar dacă funcția a fost scoasă la concurs, fapt ce e un non sens. **Alin.(1)** stabilește posibilitatea de a cumula atribuțiile unei funcții nu doar vacante, dar și temporar vacante sau temporar absente pentru care nu poți organiza concursuri externe sau interne când persoana este pe buletin medical. În asemenea situații se vor	**Se acceptă parțial.** Art. 24 alin. (6) și (7) din Legea nr. 270/2018 au fost revizuite, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			crea blocaje în exercitarea efectivă a atribuțiilor cât și imposibilitatea conducerii de a asigura organizarea corespunzătoare a proceselor de lucru. **În acest sens propunem menținerea reglementărilor anterioare, inclusiv a se include în noțiunea de funcție temporar absentă perioada aflării persoanei în concediul anual de odihnă.**	condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”
	Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor	354.	Cu referire la **art. III, pct. 27**, prin care se modifică **art. 24** din Legea nr. 270/2018: Se consideră necesară reexaminarea modificărilor propuse la **art. 24, alin. (1)**, precum și **alin. (6) și (7)**, în vederea menținerii coerenței mecanismului de remunerare a muncii suplimentare efectiv prestate. Potrivit proiectului, cuantumul maxim al suplimentului pentru cumularea atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente se reduce de la **100%** la **50%** din salariul de bază al funcției cumulate. Totodată, acordarea suplimentului este condiționată de inițierea procedurii de organizare a concursului pentru ocuparea funcției vacante. În opinia Serviciului, soluția legislativă propusă nu rezultă a fi suficient fundamentată, întrucât nota de fundamentare nu conține o analiză care să justifice necesitatea reducerii cuantumului maxim al suplimentului și nici impactul acestei măsuri asupra autorităților care se confruntă cu un deficit persistent de personal. Totodată, modificarea propusă se îndepărtează de concepția consacrată de art. 156 din Codul muncii, potrivit căruia sporul pentru cumularea profesiilor (funcțiilor) și pentru exercitarea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent este stabilit în funcție de volumul muncii suplimentare efectiv prestate. În special, art. 156, alin. (3) din același cod permite acordarea unui spor de până la 100% din salariul funcției exercitate temporar, în funcție de volumul lucrărilor executate.	**Se acceptă parțial.** Pct. 27, la articolul 24 alin. (1), se propune stabilirea valorii „75”. Modificarea propusă urmărește consolidarea caracterului temporar al cumulării atribuțiilor și încurajarea ocupării, în cel mai scurt timp, a funcțiilor vacante prin concurs. În acest sens, proiectul instituie o condiție suplimentară pentru acordarea suplimentului, și anume inițierea procedurii de concurs pentru ocuparea funcției vacante, ceea ce descurajează menținerea îndelungată a funcțiilor vacante în regim de cumul. Totodată, stabilirea plafonului de până la 50% reprezintă o opțiune de politică salarială orientată spre menținerea unui echilibru între remunerarea muncii suplimentare și utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor financiare. Cumularea atribuțiilor nu echivalează cu exercitarea unei funcții distincte în condiții de ocupare deplină și nu poate genera, în

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Or, în redacția propusă, plafonul maxim de 50% se aplică indiferent de volumul efectiv al atribuțiilor suplimentare exercitate, de complexitatea acestora sau de nivelul de responsabilitate pe care îl implică funcția cumulată. În aceste condiții, cuantumul suplimentului nu mai reflectă în mod necesar munca efectiv prestată, ci rezultă doar din aplicarea unui plafon legal uniform. Suplimentar, **alin. (6) și (7)** condiționează acordarea suplimentului de inițierea procedurii de organizare a concursului pentru ocuparea funcției vacante. Se observă că această condiție nu este legată de executarea atribuțiilor suplimentare de către salariat și nici de volumul muncii efectiv prestate, ci de îndeplinirea unei obligații procedurale care aparține exclusiv angajatorului. Prin urmare, dreptul salariatului la remunerarea muncii suplimentare ajunge să depindă de conduita autorității publice, deși salariatul nu are nicio competență și nici posibilitatea factuală de a influența inițierea sau desfășurarea procedurii de concurs. În plus, proiectul introduce prin **art. 4, pct. 3** noțiunea de *funcție greu de ocupat*, recunoscând că, pentru anumite categorii de funcții, vacanța poate persista din motive obiective, inclusiv din cauza deficitului de personal calificat, lipsei candidaților eligibili sau concursurilor repetate fără rezultat. În asemenea situații, imposibilitatea ocupării funcției nu poate fi imputată nici autorității publice, nici salariatului care exercită temporar atribuțiile funcției vacante. În aceste condiții, condiționarea acordării suplimentului de organizarea concursului nu contribuie la ocuparea funcției, ci transferă asupra salariatului consecințele unei împrejurări care nu depinde de conduita sa și care poate avea cauze obiective, independente de voința angajatorului. Considerăm că asemenea soluție legislativă afectează coerența mecanismului instituit de **art. 24**, întrucât suplimentul pentru cumularea atribuțiilor nu mai remunerează munca suplimentară efectiv prestată, ci devine dependent de îndeplinirea unei obligații administrative distincte, care aparține angajatorului. Or, scopul urmărit de autor poate fi realizat prin instituirea unor obligații procedurale în sarcina angajatorului, fără afectarea dreptului salariatului la remunerarea muncii suplimentare efectiv prestate. În acest context, se propune menținerea reglementării în vigoare privind cuantumul maxim al suplimentului pentru cumularea atribuțiilor sau, după	mod automat, dreptul la remunerarea integrală aferentă funcției cumulate. **Se acceptă parțial.** Art. 24 alin. (6) și (7) din Legea nr. 270/2018 au fost revizuite, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			caz, fundamentarea expresă a reducerii acestuia, precum și excluderea **alin. (6) și (7)** propuse, astfel încât dreptul la supliment să fie determinat doar de exercitarea efectivă a atribuțiilor suplimentare și de volumul muncii prestate, iar nu de îndeplinirea unor obligații procedurale care revin angajatorului. În contextul celor expuse, Serviciul apreciază că observațiile și propunerile formulate în prezentul aviz sunt de natură să consolideze calitatea reglementării, coerența și previzibilitatea cadrului normativ, să asigure aplicarea uniformă a mecanismelor instituite prin proiect și reflectarea adecvată a specificului funcțiilor și responsabilităților exercitate de autoritățile publice, în concordanță cu principiile legalității, echității, transparenței și remunerării corespunzătoare complexității muncii consacrate de Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.	
	Agenția Proprietății Publice	355.	Propunerea de completare a **art. 24 cu alin. (6) și (7)** necesită revizuire. Considerăm că suplimentul pentru cumularea atribuțiilor trebuie acordat de la data începerii exercitării efective a atribuțiilor funcției vacante, temporar vacante sau temporar absente, iar inițierea procedurii de ocupare a funcției trebuie să constituie o obligație a angajatorului, fără ca nerespectarea acesteia să afecteze dreptul salariatului la remunerarea muncii efectiv prestate. Reiterăm că, nu poate fi susținută condiționarea acordării suplimentului de inițierea procedurii de ocupare a funcției vacante în termenul prevăzut de proiect. Organizarea și desfășurarea concursului pentru ocuparea funcției reprezintă o obligație legală a angajatorului, care trebuie să manifeste diligența necesară pentru asigurarea ocupării posturilor vacante într-un termen rezonabil. Or, drepturile salariale ale salariatului nu pot depinde de modul în care angajatorul își îndeplinește propriile obligații legale și administrative. În practică, neocuparea unei funcții poate fi determinată de o multitudine de factori obiectivi, cum ar fi lipsa candidaților eligibili, eșuarea repetată a concursurilor, procedurile de reorganizare, aplicarea moratoriului asupra ocupării funcțiilor sau alte circumstanțe care nu sunt imputabile salariatului căruia i-au fost atribuite temporar obligațiile funcției vacante, temporar vacante, temporar absente. În asemenea situații, salariatul continuă să exercite efectiv atribuțiile suplimentare, iar lipsirea acestuia de suplimentul	**Se acceptă parțial.** Art. 24 alin. (6) și (7) din Legea nr. 270/2018 au fost revizuite, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			corespunzător exclusiv ca urmare a neinițierii sau nefinalizării procedurii de ocupare a funcției ar însemna transferarea asupra salariatului a consecințelor inacțiunii sau insuficientei diligențe a angajatorului. Dreptul la remunerarea muncii prestate ia naștere din executarea efectivă a atribuțiilor suplimentare și nu poate fi condiționat de îndeplinirea unor obligații care revin exclusiv angajatorului. În caz contrar, s-ar crea premisele în care autoritatea publică ar putea beneficia de prestarea unei munci suplimentare fără remunerarea corespunzătoare, ceea ce contravine principiilor echității în raporturile de muncă și obligației angajatorului de a remunera integral munca efectiv prestată.	
	Serviciul de Informații și Securitate	356.	La **pct. 27**, propunem **completarea art. 24 cu un alineat nou** cu următorul conținut: „**(8)** Prevederile alin. (6) și (7) nu se aplică în cazul autorităților legislația specială a cărora nu prevede ocuparea funcțiilor prin concurs.” Organele securității statului au o legislație specială în partea ce vizează ocuparea funcțiilor vacante, care nu prevede existența unui concurs. Respectiv, legislația privind salarizarea trebuie să reglementeze toate raporturile juridice posibile, nu doar cele aferente autorităților publice din domeniul civil. În lipsa unei astfel de prevederi, acordarea suplimentului pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante va fi imposibil în cadrul autorităților publice menționate.	**Se acceptă parțial.** Art. 24 alin. (6) și (7) din Legea nr. 270/2018 au fost revizuite, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”
28. La articolul 26, alineatul (3) va avea următorul cuprins:	**Ministerul Afacerilor Externe**	357.	La **art. III, pct. 28** din proiectul de lege, MAE consideră oportun expunerea **art. 26, alin. (3)** în următoarea redacție: „(3) În cazul în care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, stabilite în urma detașării **sau detașării prin transfer** sunt	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării art. 26 din Legea nr. 270/2018 cu alin. (3^1), după cum urmează:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
„(3) În cazul în care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a) f), după caz, stabilite în urma detașării sunt inferioare celor de care a beneficiat până la detașare, personalului detașat i se va plăti diferența de salariu.”.			inferioare celor de care a beneficiat până la detașare, personalului detașat i se va plăti diferența de salariu.”. Completarea propusă va garanta menținerea nivelului drepturilor salariale pentru personalul detașat prin transfer, și va exclude tratarea discriminatorie între diplomații detașați prin transfer de către MAE și diplomații specializați detașați din alte ministere, cărora în prezent, în majoritatea cazurilor, li se menține salariul avut anterior detașării. La moment, un diplomat de carieră detașat prin transfer are un salariu inferior celui al unui diplomat specializat detașat pe aceiași funcție, deși exercită atribuții identice.	„(3^1) Detașarea prin transfer prevăzută de Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic, precum și alte forme de detașare reglementate prin legi speciale, se asimilează detașării în sensul prezentului articol.”
	Ministerul Apărării	358.	La **punctul 28** (modificarea **art. 26** din Lege), Ministerul Apărării nu susține limitarea nejustificată a dreptului persoanelor detașate de a beneficia de anumite sporuri, prevăzute pentru o persoană care ar fi titularul de bază al acestei funcții. Această practică legiferează tratament discriminatoriu, si impune încălcarea principiului de ” plată egală pentru muncă egală”.	**Nu se acceptă.** Norma propusă reflectă situația actuală în partea ce ține de componentele salariului lunar și anume: partea fixă și partea variabilă. În redacția propusă, elementele acestora se regăsesc la alin. (1, lit. a)-f). Astfel, în fapt, norma în cauză nu limitează drepturile salariaților detașați, ci, dimpotrivă, consacră dreptul acestora de a li se plăti, dacă este cazul, diferența între salariul acordat înainte de detașare și salariul acordat după detașare.
29. La articolul 27: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „**(1)** Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă calculate începând cu 1 decembrie 2018 conform prezentei	**Secretariatul Curții Constituționale**	359.	Referitor la **pct. 29** din proiect, care vizează privind plata diferenței de salariu la intrarea în vigoare a legii, precizăm că garanția de achitare a diferenței de salariu odată cu intrarea în vigoare a noii legi este obligatorie pentru a asigura dreptul la salariu care derivă din dreptul la muncă și constituie un drept fundamental protejat de articolul 43 din Constituție (a se vedea HCC nr. 21/2019, § 25; HCC nr. 6/2020, § 57). Curtea reamintește jurisprudența sa recentă prin care a stabilit că angajaților bugetari care au activat neîntrerupt în aceeași unitate bugetară și care, la data intrării în vigoare a Legii nr. 270/2018, au asigurat interimatul unei funcții publice de conducere, la revenirea în funcția exercitată anterior interimatului, li se va achita diferența de salariu (HCC nr. 16/2021). Astfel, garanția diferenței salariale trebuie păstrată atât pentru	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării art. 29 din Legea nr. 270/2018 cu alin. (1^3), după cum urmează: „Salariaților din unitățile bugetare care la data de 1 ianuarie 2027 asigurau interimatul unei funcții publice de conducere și la încetarea acestuia au revenit în funcția exercitată anterior interimatului li se va achita diferența de salariu. Diferența de salariu se garantează în cazul în care salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sunt inferioare

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
legi sunt mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, beneficiază de plata diferenței de salariu.”; [...]			angajații care au activat permanent, cât și pentru cei care au exercitat interimatul unei funcții. Totodată, la stabilirea diferenței de salariu, trebuie să se asigure faptul că, odată cu intrarea în vigoare a politicii fiscale, care va stabili impozite care se scad din venitul brut al contribuabilului, **prevederile art. 27 din proiect nu vor afecta valoarea salariului net al angajatului, astfel încât salariul net să nu devină considerabil mai mic după intrarea în vigoare a noii legi**. Astfel, protecția salariului net care este unui perceptibil de angajat, trebuie realizată prin ajustarea brutului. În acest sens, este imperativ a se respecta prevederea din Hotărârea Guvernului nr. 1231/12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Anexa nr. 6, pct. 2) potrivit căreia în cazul în care pentru unele persoane din unităţile bugetare salariul lunar calculat începînd cu 1 decembrie 2018 pentru o funcţie cu durata normală a timpului de muncă este mai mic decît salariul mediu lunar calculat anterior punerii în aplicare a Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, acestora li se va plăti diferenţa de salariu. Respectiva garanție se va aplica mutatis mutandis prevederilor din proiectul avizat.	salariilor medii lunare calculate pentru funcțiile ocupate anterior asigurării interimatului unei funcții publice de conducere.” În ceea ce privește neafectarea salariului net al angajatului, se precizează că politica fiscală revizuită nu prevede impozite care se scad din venitul brut al contribuabilului.
	Consiliul pentru Egalitate	360.	În partea ce privește modificarea propusă la **Art. III pct. 29 alin. (1)**, potrivit căruia salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi sunt, începând cu 1 septembrie 2026, mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior datei de 1 septembrie 2026, beneficiază de plata diferenței de salariu, evidențiem următoarele neclarități. Cu referire la salariul mediu lunar, nu este clar pentru ce perioadă se calculează acesta, iar în privința plății diferenței de salariu, nu este clar pentru ce perioadă va fi achitată această diferență. În această privință, **Consiliul recomandă clarificarea acestor aspecte.**	**Se acceptă.** Norma de la art. III pct. 29 alin. (1) reprezintă o adaptare a actualei norme de la art. 27 alin. (1) din Legea nr. 270/2018, sub aspectul raportării la componentele salariului lunar, așa cum au fost acestea reglementate prin proiectul de lege. Modalitatea de determinare a salariului mediu lunar, luat în calcul la stabilirea diferenței de salariu prevăzute la art. 27 alin. (1) din Legea nr. 270/2018, este reglementată în anexa nr. 6 la HG nr. 1231/2018. Se precizează că, în lipsa unei alte mențiuni la nivelul normei în cauză, diferența de salariu prevăzută la art. 27

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				alin. (1) din Legea nr. 270/2018 se plătește atât timp cât este îndeplinită condiția prevăzută de această normă.
	Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării	361.	**Garanțiile tranzitorii și imposibilitatea determinării exacte a impactului fără simulări pe funcții** Proiectul introduce o garanție potrivit căreia, dacă drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)–f), calculate începând cu 1 septembrie 2026, sunt mai mici decât salariul mediu lunar anterior, salariatului i se achită diferența. Această garanție poate preveni o reducere nominală imediată pentru titularii existenți, dar nu menține juridic cele 10 clase, plafonul de 40% sau oportunitățile viitoare de creștere. Ea nu soluționează nici situația viitoarelor angajări, care nu au un salariu anterior de referință. De asemenea, Nota informativă indică șase valori de referință, dar nu precizează în mod transparent ce valoare se aplică fiecărei funcții din Centru și nu prezintă simulări comparative. Prin urmare, la această etapă nu poate fi confirmată nici afirmația că fiecare angajat va avea o majorare, nici estimarea unei reduceri procentuale uniforme pentru personalul de suport. Având în vedere cele expuse, **Centrul formulează un aviz favorabil condiționat**, cu solicitarea acceptării propunerilor de modificare. În forma actuală, prevederile care vizează Centrul nu pot fi susținute, deoarece - reduc simultan mai multe componente salariale fără o evaluare funcțională distinctă; - folosesc noțiuni insuficient determinate; - pot exclude funcții care realizează direct mandatul legal; - nu valorifică statutul de structură națională unică și parte a sistemului securității naționale; - și pot afecta recrutarea și retenția expertizei într-un domeniu recunoscut de Curtea Constituțională, CEDO și partenerii europeni ca relevant pentru protecția democrației și a securității. Menținerea unui regim diferențiat pentru funcțiile Centrului nu constituie un privilegiu instituțional. Ea reprezintă aplicarea criteriilor constituționale și legale privind complexitatea competențelor, aportul intelectual, responsabilitatea, raritatea expertizei și valoarea funcției. Costul fiscal al menținerii capacității trebuie comparat cu riscul instituțional al pierderii	**Nu se acceptă.** Garanția tranzitorie instituită prin proiect are drept scop prevenirea diminuării nominale a drepturilor salariale pentru personalul existent, în contextul modificării arhitecturii sistemului de salarizare, și nu reprezintă un mecanism de conservare a tuturor elementelor salariale aplicabile anterior modificării cadrului normativ. Prin urmare, menținerea unor componente individuale ale sistemului anterior de salarizare nu poate constitui un obiectiv al reformei, întrucât aceasta urmărește revizuirea mecanismelor de stabilire a drepturilor salariale și asigurarea unei ierarhizări echitabile a funcțiilor. În ceea ce privește afirmația referitoare la imposibilitatea evaluării impactului fără simulări individualizate pe funcții, se menționează că impactul financiar al măsurilor propuse a fost estimat la nivel agregat, în baza structurii existente a personalului și a fondului de salarizare. Simulările detaliate pentru fiecare funcție în parte reprezintă un instrument tehnic de fundamentare și implementare, însă nu condiționează adoptarea cadrului normativ de salarizare, care stabilește principiile și mecanismele generale aplicabile tuturor categoriilor de personal. Totodată, valorile de referință stabilite prin proiect reprezintă instrumente de calcul

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			specialiștilor într-un domeniu în care statul are obligația de a adopta și menține măsuri efective împotriva ingerințelor ostile.	aplicabile categoriilor de funcții prevăzute în sistemul unitar de salarizare, iar determinarea concretă a salariului pentru fiecare angajat se realizează în funcție de funcția deținută, clasa de salarizare, vechimea în muncă și celelalte elemente prevăzute de lege. Referitor la particularitățile funcțiilor exercitate în cadrul Centrului, menționăm că sistemul unitar de salarizare are la bază criterii obiective de evaluare a funcțiilor, inclusiv nivelul de responsabilitate, complexitatea activităților, calificarea necesară și condițiile de exercitare a atribuțiilor. Stabilirea unor regimuri salariale distincte pentru anumite structuri sau categorii de personal trebuie să fie fundamentată prin criterii generale și obiective, aplicabile în mod coerent în cadrul întregului sistem. Necesitatea asigurării capacității instituționale, inclusiv prin menținerea și atragerea personalului calificat, este un obiectiv recunoscut în procesul de reformare a administrației publice și a sistemului de salarizare. Totodată, acest obiectiv trebuie corelat cu principiile echității salariale, utilizării eficiente a resurselor publice și sustenabilității financiare.
29. La articolul 27: [...] „**(1²)** Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale	**Cancelaria de Stat**	362.	La **art. 27 alin. (1²) din Legea nr. 270/2018** din proiect este prevăzut că salariații din unitățile bugetare ale căror drepturi salariale sunt, începând cu 1 septembrie 2026, mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior acestei date beneficiază de plata diferenței de salariu. Concomitent, potrivit modificărilor propuse la art. 16, după expirarea derogărilor tranzitorii	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi sunt, începând cu 1 septembrie 2026, mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior datei de 1 septembrie 2026, beneficiază de plata diferenței de salariu."; [...]			sporul pentru performanță va fi acordat doar unui număr limitat de salariați (cel mult 45%), iar, potrivit art. VII alin. (2) din proiect, sporul va continua să fie acordat conform mecanismului tranzitoriu până la 31 decembrie 2026 pentru personalul evaluat semestrial și, respectiv, până la 30 septembrie 2026 pentru personalul evaluat trimestrial (art. VII alin. (2) lit. a) și b)). În această configurație, nu rezultă cu claritate regimul aplicabil salariaților care au beneficiat de sporul pentru performanță în perioada tranzitorie, dar care, ulterior, nu se vor mai regăsi în categoria celor 45% de beneficiari. Rămâne neclar dacă acestora li se va menține salariul mediu lunar calculat după 1 septembrie 2026 ori dacă diminuarea rezultată din neacordarea sporului va conduce la reducerea efectivă a venitului salarial. Din perspectiva securității raporturilor juridice și a protecției previzibilității drepturilor salariale, se impune clarificarea expresă a acestui raport tranzitoriu, astfel încât destinatarii normei să poată anticipa cu certitudine efectele acesteia asupra propriilor drepturi. În același context, se recomandă definirea expresă a bazei de calcul a garanției prevăzute la art. 27 alin. (1²). Sintagma „salariul mediu lunar calculat anterior datei de 1 septembrie 2026" nu determină perioada de referință care urmează a fi luată în calcul, componentele salariale incluse în această medie — salariul de bază, sporurile, premiile, plata muncii suplimentare sau alte drepturi salariale — și nici regimul aplicabil persoanelor angajate cu puțin timp înainte de data respectivă. Pentru evitarea unei practici neuniforme și a eventualelor litigii, se recomandă stabilirea expresă, în lege, a perioadei de referință, a componentelor salariale incluse și excluse din calcul, precum și a regulilor aplicabile salariaților care nu au realizat integral perioada de referință. Alternativ, aceste elemente urmează a fi reglementate printr-o delegare expresă către Guvern.	poate obține calificativul „excelent", respectiv calificativul „foarte bine". Ca urmare a modificării datei de intrare în vigoare a proiectului de lege (01.01.2027 în loc de 01.09.2026), au fost eliminate normele tranzitorii privind acordarea sporului pentru performanță prevăzute, inițial, la art. VII alin. (2) din proiectul de lege. Cu referire la aplicarea prevederilor art. 27 alin. (1²) în raport cu modificarea mecanismului de acordare a sporului pentru performanță, menționăm că garanția instituită prin norma respectivă reprezintă o măsură tranzitorie de protecție salarială, având drept scop prevenirea diminuării nominale a drepturilor salariale ale salariaților existenți la data intrării în vigoare a noilor prevederi. Această garanție nu presupune menținerea neschimbată în timp a tuturor componentelor salariale de care a beneficiat salariatul anterior, întrucât unele elemente ale remunerării, inclusiv sporul pentru performanță, au caracter variabil și sunt acordate în funcție de îndeplinirea condițiilor stabilite de cadrul normativ aplicabil, de rezultatele evaluării performanței profesionale și de limitele prevăzute de lege. Astfel, modificarea mecanismului de acordare a sporului pentru performanță, inclusiv stabilirea unui număr limitat de beneficiari, nu reprezintă, în sine, o diminuare a salariului garantat prin lege, ci

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				o revizuire a unui mecanism de stimulare, care nu poate fi asimilat unei componente salariale fixe. Pentru clarificarea perioadei de referință avute în vedere la calcularea salariului mediu lunar, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 27 alin. (1^2) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(1^2) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi sunt, începând cu 1 ianuarie 2027, mai mici decât salariul mediu lunar calculat prin raportare la ultima funcție deținută în perioada de cel mult 12 luni calendaristice anterior datei de 1 ianuarie 2027, beneficiază de plata diferenței de salariu.” Modalitatea de calcul a salariului mediu lunar, avut în vedere la calcularea diferenței de salariu, se va stabili, conform prevederilor de la art. 27 alin. (4) din Legea nr. 270/2018, de Guvern (i.e. prin hotărâre de Guvern). Se precizează că diferența de salariu reprezintă un mecanism tranzitoriu de protecție și nu constituie o componentă salarială distinctă permanentă, aceasta urmând a fi acordată până la momentul în care salariul lunar calculat conform noilor prevederi va atinge sau va depăși nivelul salariului mediu lunar de referință.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Justiției	363.	La **pct. 29**, semnalăm că, **art. 27 alin. (1^2)** prevede că salariații din unitățile bugetare ale căror drepturi salariale sunt, începând cu 1 septembrie 2026, mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior acestei date beneficiază de plata diferenței de salariu. Totodată, potrivit modificărilor propuse la **art. 16**, începând cu 1 ianuarie 2027, sporul pentru performanță va fi acordat doar unui număr limitat de salariați (45%), iar, potrivit **art. VII alin. (2)** din proiect, în perioada 1 septembrie – 31 decembrie 2026 sporul pentru performanță va continua să fie acordat potrivit mecanismului tranzitoriu. În aceste condiții, nu este clar dacă, începând cu 1 ianuarie 2027, salariaților care au beneficiat de sporul pentru performanță în perioada 1 septembrie – 31 decembrie 2026, dar care ulterior, începând cu 01.01.2027, nu se vor regăsi în categoria celor 45% de beneficiari ai sporului, li se va menține salariul mediu lunar calculat după 1 septembrie 2026 sau dacă diminuarea drepturilor salariale rezultată din neacordarea sporului va conduce la reducerea venitului salarial al acestora.	**Nu se acceptă.** Ca urmare a modificării datei de intrare în vigoare a proiectului de lege (01.01.2027 în loc de 01.09.2026), au fost eliminate normele tranzitorii privind acordarea sporului pentru performanță prevăzute, inițial, la art. VII alin. (2) din proiectul de lege. Se precizează că Modalitatea de calcul a salariului mediu lunar, avut în vedere la calcularea diferenței de salariu, se va stabili, conform prevederilor de la art. 27 alin. (4) din Legea nr. 270/2018, de Guvern (i.e. prin hotărâre de Guvern).
	Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru	364.	În legătură cu propunerea din Art. III., **pct. 29** din proiect, referitoare la introducerea în **art. 27** din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar a **alin. (1^2)**, care instituie mecanismul de compensare a diferenței de salariu pentru salariații ale căror drepturi salariale, calculate conform noii legi, sunt mai mici decât salariul mediu lunar stabilit anterior datei de 1 septembrie 2026, considerăm necesară clarificarea regimului aplicabil persoanelor angajate după această dată. Astfel, norma în forma actuală protejează veniturile salariaților deja încadrați la momentul intrării în vigoare a noilor prevederi, ceea ce este justificat din perspectiva evitării diminuării salariilor existente. Totuși, nu este clar dacă principiul remunerării echivalente pentru muncă egală se va aplica în mod uniform și persoanelor încadrate ulterior, pe funcții identice sau echivalente. În practică, poate apărea situația în care salariați care ocupă aceeași funcție, au aceleași atribuții și realizează aceleași sarcini (de exemplu, funcția de consultant), să fie remunerați diferit exclusiv în dependență de momentul angajării. Mai exact, salariații încadrați anterior datei de 1 septembrie 2026 ar beneficia de o plată compensatorie a diferenței de salariu, în timp ce persoanele angajate ulterior, pe aceeași funcție, nu ar beneficia de acest mecanism, deși desfășoară o muncă	**Nu se acceptă.** Prevederea instituită la art. 27 alin. (1^2) reprezintă o măsură tranzitorie, având ca scop asigurarea protecției drepturilor salariale ale persoanelor încadrate în unitățile bugetare la momentul implementării noilor reguli de salarizare. Aceasta nu instituie un element permanent al salariului aferent unei funcții și nu are drept scop stabilirea unui nivel salarial diferențiat pentru aceeași funcție. Aplicarea garanției exclusiv persoanelor care dețineau raporturi de muncă la data intrării în vigoare a noilor prevederi este determinată de existența unei situații juridice distincte – respectiv, posibilitatea comparării salariului stabilit conform noilor reguli cu drepturile salariale realizate anterior. Persoanele angajate

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			identică. O asemenea diferențiere de tratament, întemeiată exclusiv pe criteriul datei angajării, poate genera un dezechilibru în cadrul aceleiași funcții și poate afecta principiul echității în remunerarea muncii. În plus, poate reduce atractivitatea funcțiilor publice pentru noii angajați și poate crea dificultăți în asigurarea unei politici unitare de salarizare în cadrul aceleiași autorități. Considerăm necesară clarificarea expresă a modului de aplicare a prevederilor alin. (12), astfel încât să se asigure tratament egal pentru funcții identice, indiferent de data încadrării în sistemul public. În acest sens, ar putea fi avută în vedere extinderea mecanismului de compensare sau stabilirea unei formule de salarizare care să asigure uniformitate pentru toate persoanele încadrate pe funcții echivalente, evitând diferențele determinate exclusiv de momentul angajării.	ulterior datei de 1 septembrie 2026 nu se află într-o situație comparabilă, întrucât acestea nu au un nivel salarial anterior care să fie supus protecției tranzitorii. În acest context, nu poate fi reținut argumentul potrivit căruia aplicarea diferenței de salariu exclusiv personalului existent ar contraveni principiului remunerării egale pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală. Principiul respectiv presupune aplicarea acelorași reguli de stabilire a salariului pentru persoane aflate în situații juridice comparabile, însă nu exclude instituirea unor măsuri tranzitorii destinate protejării unor drepturi salariale existente la momentul modificării cadrului normativ. Or, diferența de venit rezultată din aplicarea mecanismului prevăzut la art. 27 alin. (1²) nu reprezintă o remunerare suplimentară aferentă funcției exercitate, ci o măsură compensatorie temporară, determinată de tranziția la noul mecanism de salarizare. Aceasta nu poate fi extinsă automat asupra persoanelor angajate ulterior, întrucât ar transforma o garanție tranzitorie într-o componentă permanentă a sistemului de salarizare. Totodată, extinderea mecanismului asupra tuturor persoanelor încadrate ulterior datei de 1 septembrie 2026 ar diminua obiectivul urmărit prin reforma salarială, ar crea premise pentru perpetuarea diferențelor individuale de salarizare bazate pe drepturi istorice și ar genera presiuni suplimentare

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				asupra cheltuielilor de personal din sectorul bugetar. Prin urmare, soluția propusă asigură un echilibru între protecția drepturilor salariale existente, aplicarea principiului echității salariale și necesitatea menținerii sustenabilității financiare a sistemului unitar de salarizare.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	365.	La **pct. 29** referitor la modificarea **art. 27 din Legea nr. 270/2018** Conform prevederilor art. 131 din Codul Muncii și art. 12 din Legea salarizării nr. 847/2002, salariul minim reprezintă mărimea minimă a retribuției evaluată în monedă națională, mărime stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră îndeplinită de salariat. Iar, în salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, plățile de stimulare și compensare. Pornind de la prevederile legale menționate, insistăm ca la redacția propusă la alin. (2) să fie substituită sintagma „drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f)” cu sintagma „salariu de bază”. Suplimentar, considerăm că diferența de salariu urmează a fi inclusă la calcularea sporurilor și altor plăți salariale raportate la salariul de bază.	**Nu se acceptă.** Se precizează, în primul rând, că art. 27 alin. (2) din Legea nr. 270/2018, în forma prevăzută în proiectul de lege, reprezintă doar o adaptare a actualei norme de la art. 27 alin. (2) din Legea nr. 270/2018, care a fost aplicată, ca atare, de la data intrării în vigoare a Legii nr. 270/2018. Garanția prevăzută la art. 27 alin. (2) din Legea nr. 270/2018 este menită să garanteze, prin instrumentul tranzitoriu al plăților compensatorii, că drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), acordate, după caz, unui salariat, îi permit acestuia să obțină un venit cel puțin egal cu salariul minim pe țară în vigoare, stabilit prin hotărâre de Guvern. Prin urmare, menținerea sintagmei „drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f)” este necesară pentru asigurarea continuității abordării normative aplicate în cadrul sistemului unitar de salarizare și pentru reflectarea corectă a nivelului de remunerare garantat.
	CALM	366.	La **art. 27 alin. (1^1), (2) și (3) din Legea nr. 270/2018** este prevăzută plata diferenței de salariu și/sau compensarea reducerii salariilor ca efect a modificărilor operate.	**Nu se acceptă.** Prevederile art. 27 alin. (1^1), (2) și (3) din Legea nr. 270/2018, care reglementează

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Nu este clar cum o reformă atât de amplă a sistemului de salarizare în sectorul bugetar, care „constituie o prioritate națională asumată prin documentele de politici aprobate în contextul procesului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană”, care a implicat inclusiv efortul angajaților din diverse domenii a sectorului bugetar de re-evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar, dar și a unei echipe de experți internaționali (o parte din care au stat la baza elaborării Legii nr. 270/2018 și au admis inițial numeroase inechități salariale), astăzi poate avea drept consecință nu majorarea, dar reducerea salariilor? Compensări ale reducerii salariilor sunt numite „garanții sociale”, iar garanțiile sociale existente sunt eliminate. Construind un sistem de salarizare complicat, cu multe derogări și excepții pentru unele categorii privilegiate, la un moment sau altul al aplicării mai multor prevederi legale controversate se ajunge la limitări, restricții și inechitate pentru majoritatea angajaților din sectorul bugetar, iar angajații din primării sunt categoria de personal care este discriminată permanent.	plata diferenței de salariu și mecanismele de compensare aferente modificărilor operate, reprezintă măsuri tranzitorii instituite în scopul asigurării unei implementări echilibrate a noilor reguli de salarizare și al protejării drepturilor salariale ale personalului încadrat în sistem la data intrării în vigoare a reformei. Instituirea acestor mecanisme nu semnifică faptul că reforma conduce, în mod general, la diminuarea salariilor, ci reflectă necesitatea gestionării efectelor tranziției către un sistem de salarizare reconceptualizat și asigurării continuității veniturilor în situațiile expres prevăzute de lege. Reforma sistemului unitar de salarizare are drept obiectiv consolidarea echității salariale, creșterea transparenței și asigurarea unei ierarhizări coerente a funcțiilor, în raport cu complexitatea activității, nivelul de responsabilitate, competențele necesare și condițiile de exercitare a atribuțiilor. Totodată, în procesul de monitorizare a aplicării Legii nr. 270/2018 au fost identificate practici neuniforme de acordare a unor drepturi salariale, inclusiv situații în care anumite sporuri specifice au fost stabilite în lipsa întrunirii integrale a condițiilor și criteriilor prevăzute de cadrul normativ. În aceste condiții, revizuirea mecanismelor de salarizare urmărește inclusiv uniformizarea practicii de aplicare a legislației, corelarea acordării drepturilor

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				salariale cu criteriile legale și eliminarea discrepanțelor generate de interpretarea neuniformă a normelor. Prin urmare, revizuirea unor componente salariale nu reprezintă eliminarea unor garanții sociale, ci ajustarea mecanismelor de remunerare în vederea asigurării unei aplicări unitare și echitabile a legislației, precum și a utilizării eficiente și responsabile a resurselor financiare publice. Referitor la afirmațiile privind caracterul discriminatoriu al sistemului de salarizare față de personalul autorităților administrației publice locale, menționăm că diferențele de salarizare dintre categoriile de personal sunt fundamentate pe criteriile de evaluare și ierarhizare a funcțiilor stabilite de Legea nr. 270/2018 și nu rezultă din apartenența la o anumită autoritate sau instituție. Eventualele neconcordanțe identificate în aplicarea legislației urmează a fi analizate și remediate în cadrul mecanismelor prevăzute de lege, fără a afecta principiile de bază ale sistemului unitar de salarizare.
29. La articolul 27: [...] „**(3[1])** Stabilirea salariului lunar pentru personalul din cadrul autorităților publice locale, precum și stabilirea funcțiilor de demnitate publică în	**Cancelaria de Stat**	367.	La **art. 27 alin. (3[1])** din Legea nr. 270/2018 norma propusă prevede că salariul lunar al personalului din cadrul autorităților publice locale și funcțiile de demnitate publică din aceste autorități se determină în baza numărului populației cu reședință obișnuită, conform datelor publicate anual de Biroul Național de Statistică. Se recomandă corelarea acestei norme cu pragurile de populație utilizate în cadrul reformei administrativ-teritoriale, inclusiv cu pragul minim pentru primării.	**Nu se acceptă.** Propunerea de corelare a normei cu pragurile de populație utilizate în cadrul reformei administrativ-teritoriale, menționăm că salarizarea personalului din cadrul autorităților administrației publice locale urmează să fie reglementată în raport cu cadrul normativ în vigoare. În lipsa unor reglementări adoptate privind

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
cadrul acestor autorități se vor efectua în baza numărului populației cu reședință obișnuită, pe orașe (municipii) și sate (comune), în conformitate cu datele publicate anual de către Biroul Național de Statistică.”;” [...]			Adițional, se recomandă clarificarea datei de referință a datelor statistice aplicabile pentru un an bugetar, pentru a evita instabilitatea anuală a nivelului de salarizare și a categoriilor funcțiilor de demnitate publică, precum și a modului de determinare a numărului populației în cazul unităților administrativ-teritoriale amalgamate, prin raportare la populația cumulată a unităților componente.	reforma administrativ-teritorială, nu se justifică raportarea mecanismului de salarizare la criterii care nu produc efecte juridice. Totodată, aspectele ce țin de stabilirea pragurilor de populație, organizarea administrativ-teritorială a țării, precum și determinarea regulilor privind unitățile administrativ-teritoriale amalgamate depășesc domeniul de competență al Ministerului Finanțelor și urmează a fi examinate de autoritățile competente în procesul de elaborare și promovare a cadrului normativ specific acestor domenii. În același timp, se acceptă necesitatea clarificării datei de referință a informațiilor statistice publicate de Biroul Național de Statistică, utilizate la determinarea salariilor pentru un an bugetar, în vederea asigurării unei aplicări uniforme și previzibile a prevederilor legale. Prin urmare, observațiile referitoare la clarificarea mecanismului de aplicare se acceptă, iar propunerile ce vizează aspecte de organizare administrativ-teritorială și stabilirea criteriilor aferente acesteia nu se susțin, acestea excedând obiectului de reglementare al proiectului și competențelor Ministerului Finanțelor.
	CALM	368.	Prin normele **art. 27 alin. (3^1) din Legea nr. 270/2018** este perpetuată practica vicioasă de stabilirea a salariilor pentru personalul din APL I pe baza numărului populației. Inegalitatea privind stabilirea salariului lunar pentru personalul din cadrul autorităților publice locale, precum și stabilirea funcțiilor de	**Nu se acceptă.** Stabilirea salariilor pentru personalul din cadrul autorităților administrației publice locale prin raportare la numărul populației reprezintă o opțiune de politică salarială a

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			demnitate publică, în speță a funcțiilor de viceprimari, în cadrul acestor autorități pe baza numărului de locuitori continuă, fără a ține cont de volumul și complexitatea atribuțiilor de serviciu stabilite atât pe baza competențelor proprii ale APL I, realizate fără o bază fiscală corespunzătoare, dar și a competențelor delegate de către APC, care nu sunt însoțite de transferuri de la bugetul de stat pentru a compensa exercitarea competențelor delegate. Noile reglementări prevăd, că stabilirea salariului lunar pentru personalul din cadrul autorităților publice locale, precum și stabilirea funcțiilor de demnitate publică în cadrul acestor autorități se vor efectua în baza numărului populației cu reședință obișnuită, pe orașe (municipii) și sate (comune), în conformitate cu datele publicate anual de către Biroul Național de Statistică. Utilizarea indicatorului „numărul populației cu reședință obișnuită” **constituie o restricție dublă în privința stabilirii salariilor angajaților din primării**, deoarece pe de o parte statele de personal ale APL, avizate de către Cancelaria de stat, deja sunt elaborate sub aspectul stabilirii numărului de funcționari publici/angajați ai APL I în dependență de numărului populației a UAT (un număr limitat de angajați exercită un volum extins de atribuții de serviciu, factor de care nu se ține cont la stabilirea salariilor prin prevederile Legii nr. 270/2018), pe de altă parte în Notele la Anexa nr. 3 a Legii nr. 270/2018 se prevede că pentru funcționarii publici din APL I din localitățile sub 10000 de locuitori clasele de salarizare se reduc cu până la 6 clase succesive. Totodată, indicatorului „numărul populației cu reședință obișnuită” nu ține cont de implicarea și importanța diasporei, care contribuie masiv la dezvoltarea economică a statului prin remitențe care susțin consumul și reduc sărăcia (remitențele au constituit ani la rând sume colosale, reprezentând între 15%- 22% din totalul banilor care ajung în Bugetul Public Național), investiții directe în afaceri și dezvoltare locală, și transferul de capital uman (inovație și noi competențe). În afară de încasările la bugetul de stat, care mențin pe linia de plutire economia țării în ultimele decenii, APC profită de pe urma diasporei la alegerile locale, parlamentare și prezidențiale, dar și încasează profituri de la oferirea serviciilor publice (cu perceperea unor taxe exorbitante pentru	statului, utilizată în cadrul sistemului unitar de salarizare pentru diferențierea nivelului de complexitate și responsabilitate aferent funcțiilor exercitate în unitățile administrativ-teritoriale de dimensiuni diferite. Stabilirea criteriilor de diferențiere a nivelurilor de salarizare ține de marja de apreciere a legiuitorului și nu poate fi calificată drept discriminatorie atât timp cât se bazează pe criterii obiective, rezonabile și aplicabile în mod uniform tuturor subiecților aflați în situații juridice comparabile. Totodată, numărul populației nu reprezintă singurul criteriu care stă la baza stabilirii salariilor personalului din cadrul autorităților administrației publice locale, acesta fiind utilizat împreună cu celelalte elemente de ierarhizare prevăzute de Legea nr. 270/2018. Argumentele referitoare la volumul competențelor proprii și delegate ale autorităților administrației publice locale, dimensionarea statelor de personal, contribuția diasporei la dezvoltarea economică, nivelul transferurilor bugetare sau oportunitatea modificării criteriilor de clasificare a unităților administrativ-teritoriale excedează obiectului de reglementare al prezentului proiect de lege și domeniului de competență al Ministerului Finanțelor. Aceste aspecte urmează a fi analizate în cadrul politicilor și reglementărilor specifice organizării și funcționării administrației publice locale.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			perfectarea actelor și alte servicii). În același timp, APL prestează servicii publice necesare cetățenilor din diasporă, inclusiv dezvoltând infrastructura locală, dar nu poate dispune de o politică de personal sub aspectul numărului angajaților și salarizării acestora, ceea ce indică o clară discriminare a angajaților din primării cu sarcini multiple și salarii necompetitive. În contextul celor expuse, considerăm că **alin. (3[1]) a art. 27 din Legea nr. 270/2018**, potrivit căruia stabilirea salariului lunar pentru personalul din cadrul APL, precum și stabilirea funcțiilor de demnitate publică în cadrul acestor autorități se vor efectua în baza numărului populației cu reședință obișnuită, pe orașe (municipii) și sate (comune), în conformitate cu datele publicate anual de către Biroul Național de Statistică, urmează a fi exclus din PL. **Alin. (3[1]) din art. 27** se exclude ca fiind ilegal.	De asemenea, utilizarea indicatorului „numărul populației cu reședință obișnuită”, determinat în baza datelor oficiale publicate de Biroul Național de Statistică, urmărește instituirea unui criteriu unic, obiectiv, verificabil și aplicabil în mod uniform la nivel național, asigurând previzibilitatea și uniformitatea aplicării legislației în domeniul salarizării. În ceea ce privește susținerea potrivit căreia prevederea ar fi ilegală sau discriminatorie, menționăm că simpla instituire a unor criterii diferențiate de salarizare nu echivalează, prin ea însăși, cu existența unui tratament discriminatoriu. Diferențierea este admisibilă atunci când se întemeiază pe criterii obiective și rezonabile, urmărește un scop legitim și respectă principiul proporționalității, condiții care sunt întrunite în cazul reglementării propuse.
29. La articolul 27: [...] „**(5)** Garanțiile salariale prevăzute la alin. (1)-(3) se aplică pentru perioada de activitate în unitatea bugetară respectivă, în aceeași funcție, într-o funcție echivalentă sau într-o funcție superioară.”; alineatul (5[1]) va avea următorul cuprins:	**Ministerul Apărării**	369.	La **punctul 29** (modificarea **art. 27** din Lege), se propune includerea unui completarea **alineatului (5)**, la final cu o sintagmă nou după cum urmează: ”În cazul personalului din domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității statului, garanțiile salariale se mențin în cazul transferului sau numirii în funcție în cadrul aceleiași autorități publice”	**Nu se acceptă.** Garanțiile salariale prevăzute la art. 27 din Legea nr. 270/2018 au caracter tranzitoriu și sunt instituite pentru a asigura implementarea noilor reguli de salarizare, fără diminuarea drepturilor salariale ale persoanelor aflate în funcție la data intrării în vigoare a modificărilor legislative. Extinderea acestor garanții asupra situațiilor de transfer sau numire în altă funcție, chiar și în cadrul aceleiași autorități publice, ar conduce la aplicarea acestora în afara scopului pentru care au fost instituite și ar transforma un mecanism

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
[...]				tranzitoriu de protecție într-un drept salarial cu caracter permanent. Totodată, transferul sau numirea într-o altă funcție presupune stabilirea drepturilor salariale potrivit funcției ocupate și condițiilor specifice acesteia, în conformitate cu prevederile Legii nr. 270/2018. Menținerea unor garanții salariale individuale, independente de funcția exercitată, ar crea excepții de la principiile sistemului unitar de salarizare și ar genera tratamente diferențiate între persoane care ocupă aceeași funcție. De asemenea, instituirea unei asemenea derogări exclusiv pentru personalul din domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității statului nu este însoțită de o justificare obiectivă și rezonabilă care să demonstreze necesitatea unui regim distinct față de celelalte categorii de personal remunerate în baza Legii nr. 270/2018. Propunerea contravine caracterului tranzitoriu al garanțiilor salariale și principiilor de uniformitate, echitate și sustenabilitate care stau la baza sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar.
29. La articolul 27: [...] „**(5¹)** Salariații transferați într-o funcție similară sau într-o funcție superioară ca urmare a reorganizării autorității/instituției	**Ministerul Apărării**	370.	La **punctul 29** (modificarea **art. 27** din Lege) **Alineatul (5¹)** se propune să fie expus în următoarea redacție: ”(5¹) Salariații transferați/numiți într-o funcție similară, superioară **sau inferioară** ca urmare a reorganizării autorității/instituției administrației publice centrale de specialitate și a transferării unor domenii de activitate, funcții **sau prin restructurarea/reducerea unei unități bugetare și crearea de noi unități în subordine**, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), calculate conform prezentei legi, sunt	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării art. 27 alin. (5¹) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5¹) Salariații transferați într-o funcție **echivalentă** sau într-o funcție superioară ca urmare a reorganizării autorității/instituției administrației publice

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
administrației publice centrale de specialitate și a transferării unor domenii de activitate sau funcții de la o unitate bugetară către alta, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul mediu lunar acordat înainte de transfer, beneficiază de plata diferenței de salariu.”.			mai mici decât salariul mediu lunar acordat înainte de transfer, beneficiază de plata diferenței de salariu.” **Argumentare:** Modificarea alineatului (5) este imperativă din cauza specificului structurilor de apărare națională, ordine publică și securitate a statului, unde Ministerul Apărării acționează ca un angajator unic pentru tot personalul din subordine. În formula actuală a proiectului, dreptul la plata diferenței de salariu este legat strict de activitatea în aceeași unitate bugetară. Totuși, conform art. 27 alin. (1) și art. 28 alin. (2) din Legea nr. 162/2005 privind statutul militarilor, precum și prevederilor din Regulamentul executării serviciului militar în Forțele Armate, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 941/2006, militarii sunt numiți în funcții și mutați dintr-o unitate în alta în interes de serviciu, prin ordinul Ministrului Apărării, inclusiv fără acordul acestora. Deoarece în sectorul militar fiecare unitate are din punct de vedere fiscal statut de unitate bugetară distinctă, executarea unui astfel de ordin obligatoriu de mutare ar însemna, sub incidența actualului text, penalizarea financiară automată a militarului prin pierderea drepturilor salariale anterior dobândite. Introducerea unei derogări exprese pentru structurile de forță restabilește echitatea și garantează continuitatea veniturilor în cadrul aceleiași autorități publice centrale. Completarea alineatului (5^1) răspunde realităților din teren ale proceselor de reorganizare structurală profundă. Atunci când o instituție ierarhic superioară își reduce activitatea și își diseminează competențele către entități de nivel inferior, noile organigrame pot plasa personalul reîncadrat pe funcții care, în noua grilă, sunt clasificate ca inferioare. Deoarece textul actual limitează păstrarea diferenței de salariu exclusiv la transferurile în funcții similare sau superioare, angajații mutați pe funcții inferioare din motive complet independente de voința lor ar suferi scăderi drastice de venituri. Extinderea garanției salariale și pentru aceste situații specifice de restructurare asigură respectarea principiului predictibilității și protejează drepturile salariale legal dobândite.	centrale de specialitate **și/sau** a transferării unor domenii de activitate sau funcții de la o unitate bugetară către alta, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul mediu lunar calculat prin raportare la ultima funcție deținută în perioada de cel mult 12 luni calendaristice înainte de transfer, beneficiază de plata diferenței de salariu.” Prevederile art. 27 alin. (5^1) instituie o garanție salarială cu caracter tranzitoriu, destinată gestionării efectelor implementării noilor reguli de salarizare și ale reorganizării unor autorități și instituții publice. Extinderea acestei garanții asupra tuturor situațiilor de transfer sau numire în funcții similare, superioare sau inferioare ar depăși scopul pentru care aceasta a fost instituită și ar transforma un mecanism tranzitoriu într-o garanție salarială cu caracter permanent. Potrivit principiilor care stau la baza sistemului unitar de salarizare, drepturile salariale se stabilesc în raport cu funcția ocupată, nivelul de responsabilitate, complexitatea atribuțiilor și condițiile de exercitare a acestora. Prin urmare, salariul este aferent funcției exercitate și nu persoanei care o ocupă. Menținerea unor drepturi salariale calculate prin raportare la funcția deținută anterior ar contraveni principiului salarizării funcției și ar genera situații în care persoane încadrate pe aceeași funcție ar beneficia de drepturi

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				salariale diferite exclusiv în funcție de istoricul profesional sau de reorganizările prin care au trecut. În ceea ce privește argumentele referitoare la specificul structurilor din domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității statului, acestea reflectă particularități de organizare și administrare a personalului specifice autorităților respective. Cu toate acestea, instituirea unei derogări de la regulile generale ale sistemului unitar de salarizare pentru o categorie distinctă de personal necesită o fundamentare obiectivă și o evaluare a impactului financiar asupra bugetului public național, elemente care nu rezultă din materialele prezentate. Mai mult, acceptarea propunerii ar conduce la extinderea sferei beneficiarilor mecanismului de compensare și la crearea unor obligații financiare suplimentare, neestimate în Nota de fundamentare, cu impact asupra sustenabilității financiare a reformei salariale. Totodată, aceasta ar crea un precedent pentru solicitarea unor regimuri derogatorii similare și în alte sectoare bugetare aflate în procese de reorganizare, ceea ce ar afecta caracterul unitar al sistemului de salarizare.
30. Articolul 29 va avea următorul cuprins: „**Articolul 29.** Valori de referință derogatorii **(1)** Prin excepție de la prevederile art. 12 alin.	**Cancelaria de Stat**	371.	La pct. 11 din proiect (art. 12 alin. (15)) și **pct. 30 din proiect (art. 29)** Se recomandă reexaminarea art. 12 alin. (15) și **art. 29 alin. (2)**, în vederea instituirii unor criterii obiective și transparente de actualizare anuală a valorii de referință și a valorilor derogatorii, fundamentate pe indicatori economici relevanți. În redacția propusă, art. 12 alin. (15) prevede că valoarea de referință generală se reexaminează anual în funcție	**Nu se acceptă.** Valoarea de referință generală și valorile de referință derogatorii reprezintă instrumente distincte ale politicii salariale, cu finalități diferite în cadrul sistemului unitar de salarizare. Prin urmare,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
(14), pentru unele categorii de angajați, se pot stabili valori de referință derogatorii. **(2)** Prin excepție de la prevederile art. 12 alin. (15), valorile de referință derogatorii, stabilite conform alin. (1), pot fi reexaminate anual, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, cu respectarea prevederilor alin. (3). **[...]**			de condițiile economice și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut, în timp ce art. 29 alin. (2) permite reexaminarea valorilor de referință derogatorii doar „în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național”, fără instituirea unui plafon corelativ. Această asimetrie normativă poate permite creșterea valorilor derogatorii într-un ritm superior valorii de referință generale, ceea ce este de natură să afecteze obiectivul declarat al reformei privind convergența treptată și reducerea numărului valorilor de referință.	mecanismele de reexaminare a acestora nu trebuie să fie identice. Articolul 29 reglementează expres un regim derogatoriu față de prevederile art. 12 alin. (15), aplicabil exclusiv unor categorii de personal pentru care, în considerarea specificului activității desfășurate, legiuitorul a prevăzut posibilitatea stabilirii unor valori de referință distincte. În acest context, formularea diferită a alin. (2) reprezintă o consecință firească a caracterului derogatoriu al normei și nu poate fi interpretată ca instituind un mecanism de majorare automată sau nelimitată a valorilor de referință derogatorii. Totodată, interpretarea potrivit căreia valorile de referință derogatorii ar putea evolua într-un ritm superior valorii de referință generale nu rezultă din textul proiectului. Reexaminarea acestora rămâne condiționată de situația economică a țării, posibilitățile bugetului public național și se realizează exclusiv prin act normativ, în urma evaluării impactului financiar și cu respectarea principiilor responsabilității fiscal-bugetare. Mai mult, proiectul stabilește expres, la art. 29 alin. (3), obligația reducerii treptate a numărului valorilor de referință derogatorii, astfel încât până în anul 2032 să fie menținute cel mult patru valori de referință derogatorii. Această prevedere constituie o garanție normativă a obiectivului reformei privind simplificarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				arhitecturii sistemului de salarizare și convergența treptată a valorilor de referință. În aceste condiții, nu se consideră necesară instituirea unor criterii identice de reexaminare pentru valoarea de referință generală și valorile de referință derogatorii, întrucât regimul juridic distinct al acestora este justificat de natura și finalitatea diferită a celor două mecanisme.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	372.	La pct. 30 referitor la expunerea într-o nouă redacție a **art. 29 din Legea nr. 270/2018** Propunem substituirea la **alin. (2)** a sintagmei „pot fi reexaminate” cu sintagma „se reexaminează” pentru a asigura creșterea salariilor de bază a personalului care este salarizat în baza valorilor de referință derogatorii.	**Nu se acceptă.** Sintagma „pot fi reexaminate” reflectă caracterul facultativ al reexaminării valorilor de referință derogatorii și este în concordanță cu principiile responsabilității fiscal-bugetare și ale gestionării prudente a finanțelor publice. Reexaminarea acestora trebuie să fie condiționată de evoluția indicatorilor macroeconomici, posibilitățile bugetului public național și prioritățile politicii salariale promovate de stat. Substituirea sintagmei „pot fi reexaminate” cu sintagma „se reexaminează” ar institui obligația legală de reexaminare anuală a tuturor valorilor de referință derogatorii, indiferent de condițiile economice și de resursele financiare disponibile. O asemenea soluție ar reduce flexibilitatea autorităților în procesul de elaborare și implementare a politicii bugetar-fiscale și ar putea genera presiuni suplimentare asupra bugetului public național.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Totodată, reexaminarea anuală nu echivalează, în mod necesar, cu majorarea valorilor de referință. Utilizarea sintagmei „pot fi reexaminate” permite evaluarea oportunității modificării acestora în funcție de circumstanțele economice și bugetare existente la momentul respectiv, fără a institui o obligație de ajustare anuală. De asemenea, art. 29 alin. (3) stabilește expres obiectivul reducerii treptate a numărului valorilor de referință derogatorii până în anul 2032. Prin urmare, mecanismul prevăzut la alin. (2) trebuie interpretat în coroborare cu acest obiectiv, iar nu ca o obligație de majorare anuală a tuturor valorilor derogatorii. În consecință, redactarea propusă asigură echilibrul necesar între posibilitatea ajustării valorilor de referință derogatorii și respectarea principiilor sustenabilității financiare și ale politicii salariale promovate de stat.
	CALM	373.	La **art. 29 din Legea nr. 270/2018**, observăm încă o abordare discriminatorie față de majoritatea bugetarilor. Valorile de referință derogatorii, vor putea fi reexaminate anual, numai în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național (norme cu caracter discreționar), fără a depinde de creșterea nominală prognozată a produsului intern brut (normă cu caracter imperativ), așa cum este prevăzut la art. 12 alin. (15) pentru reexaminarea valorii de referință aplicabilă majorității bugetarilor. S-a pierdut numărul prevederilor așa zise „derogatorii” ale Legii nr. 270/2018, astfel că garantarea sinecurilor este o parte a politicii de stat în domeniul salarizării.	**Nu se acceptă.** Regimul juridic al valorii de referință generale și al valorilor de referință derogatorii este diferit, acestea reprezentând instrumente distincte ale politicii salariale, aplicabile unor categorii diferite de personal. În consecință, diferențele privind mecanismul de reexaminare nu pot fi calificate drept discriminatorii, întrucât principiul egalității presupune aplicarea unui tratament egal pentru situații egale, iar nu

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				instituirea unor reguli identice pentru situații juridice diferite. Valorile de referință derogatorii reprezintă excepții instituite de legiuitor pentru anumite categorii de personal, în considerarea specificului atribuțiilor, responsabilităților și necesităților de politică salarială din domeniile respective. Existența unui regim derogatoriu nu echivalează cu instituirea unui tratament privilegiat și nu contravine principiului egalității, atât timp cât acesta este justificat în mod obiectiv și rezonabil. Totodată, prevederile art. 29 alin. (2) nu instituie un mecanism discreționar de majorare a valorilor de referință derogatorii. Sintagma „pot fi reexaminate” conferă posibilitatea evaluării oportunității modificării acestora în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, fără a institui obligația legală de majorare anuală. Orice modificare a valorilor de referință derogatorii se realizează exclusiv prin act normativ și în cadrul procesului anual de elaborare și aprobare a politicii bugetar-fiscale, cu respectarea principiilor responsabilității fiscal-bugetare și sustenabilității finanțelor publice. De asemenea, interpretarea potrivit căreia valorile de referință derogatorii ar putea evolua într-un ritm nelimitat sau superior valorii de referință generale nu rezultă din textul proiectului. Dimpotrivă, art. 29 alin. (3) stabilește expres obligația reducerii

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				treptate a numărului valorilor de referință derogatorii, astfel încât până în anul 2032 să fie menținute cel mult patru valori de referință derogatorii. Această prevedere constituie o garanție normativă a obiectivului reformei privind simplificarea și uniformizarea treptată a sistemului unitar de salarizare. Totodată, limitarea prevăzută la art. 12 alin. (15), referitoare la reexaminarea valorii de referință generale în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut, este justificată de faptul că aceasta produce efecte asupra întregului sistem bugetar și implică un impact bugetar semnificativ. Valorile de referință derogatorii au un domeniu de aplicare restrâns și răspund unor necesități specifice de politică salarială, motiv pentru care legiuitorul a optat pentru un mecanism distinct de reexaminare. În consecință, nu poate fi reținută afirmația potrivit căreia prevederile art. 29 instituie un tratament discriminatoriu sau contravin obiectivului reformei. Dimpotrivă, proiectul instituie un mecanism de convergență graduală a valorilor de referință derogatorii, concomitent cu menținerea flexibilității necesare adaptării politicii salariale la evoluțiile economice și la posibilitățile bugetului public național.
	Consiliul Audiovizualului	374.	La **pct. 30** se propune o nouă redacție a art. 29 din Legea nr. 270/2018, ce se referă la valori de referință derogatorii. Păstrarea valorilor de referință diferențiate, care este stabilită în legea anuală a bugetului de stat, nu corespunde principiului de echitate. Menținerea sistemului actual de valori	**Nu se acceptă.** Proiectul de lege urmărește diminuarea graduală a numărului valorilor de referință derogatorii, prin prevederea expresă a art.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			de referință derogatorii creează discrepanțe salariale între instituții cu statut și competențe similare, generează percepția unui tratament diferențiat nejustificat și creează o aparență de uniformitate a salarizării, fără ca aceasta să existe în realitate. Respectiv, concurența în atragerea specialiștilor nu este doar cu domeniul privat, dar și între instituții care au statut sau atribuții similare. Spre exemplu, în Secția juridică din cadrul CA, la moment, din 4 funcții 2 sunt vacante. De la începutul anului 2026 aceste funcții au fost anunțate în concurs până la data de 02.06.2026: pentru consultat principal – nu a fost admis niciun dosar de participare pentru proba scrisă, pentru consultant superior – au fost acceptate pentru prima perioadă 3 dosare la proba scrisă (dintre care 2 nu s-au prezentat și 1 nu a trecut proba scrisă), pentru perioada a doua doar un dosar a fost admis la proba scrisă, dar nu a trecut de proba respectivă, și pentru perioada a treia au fost acceptate 3 dosare la proba scrisă dar niciun concurent nu s-a prezentat. În comparație cu altă entitate publică, care are o valoare de referință derogatorie mai mare decât a Consiliului Audiovizualului, la concursul anunțat pentru funcții similare cu aceleași cerințe față de candidat au fost admise la proba scrisă 14 dosare.	29 alin. (3), potrivit căreia până în anul 2032 numărul acestora urmează să fie redus la maximum patru. Prin urmare, proiectul instituie deja un mecanism de convergență progresivă a sistemului de salarizare, fără a afecta stabilitatea financiară și predictibilitatea politicii salariale. În ceea ce privește dificultățile invocate în procesul de recrutare, acestea nu pot fi atribuite exclusiv existenței valorilor de referință derogatorii. Atractivitatea unei funcții publice este influențată de un ansamblu de factori, inclusiv nivelul general al salarizării, specificul atribuțiilor, perspectivele de dezvoltare profesională, condițiile de muncă și evoluția pieței forței de muncă. În lipsa unei analize comparative și a unei evaluări obiective a impactului, exemplele punctuale prezentate nu sunt suficiente pentru a fundamenta concluzia că dificultățile de ocupare a funcțiilor vacante sunt determinate exclusiv de diferențele dintre valorile de referință aplicabile instituțiilor respective. De asemenea, eliminarea sau uniformizarea imediată a valorilor de referință derogatorii ar genera implicații financiare semnificative asupra bugetului public național și ar afecta echilibrul general al reformei salariale. Orice modificare a mecanismului valorilor de referință trebuie fundamentată printr-o analiză complexă a impactului financiar și

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				instituțional și realizată în concordanță cu obiectivele de sustenabilitate bugetară și de convergență graduală prevăzute de proiect.
	Procuratura Generală	375.	**1.3.** Cu privire la **pct. 30 din proiect** *(art. 29 din Legea nr. 270/2018)* La pct. 30 din proiect se propune modificarea art. 29 din Legea nr. 270/2018, **alin. (2)** urmând să aibă următorul cuprins: „(2) Prin excepție de la prevederile art. 12 alin. (15), valorile de referință derogatorii, stabilite conform alin. (1), pot fi reexaminate anual, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, cu respectarea prevederilor alin. (3).” În acest context, menționăm că sintagma „pot fi reexaminate anual”, în partea ce vizează salarizarea procurorilor, nu corespunde interpretării constituționale obligatorii formulate de Curtea Constituțională prin Hotărârea nr. 12 din 8 august 2023. Astfel, în dispozitivul hotărârii menționate, Curtea Constituțională a statuat: „Se recunosc constituționale articolele 12 alin. (15), **29 alin. (2)** și Anexa nr. 4 Tabelul 1, în partea referitoare la procurori, din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, **în măsura în care ajustarea anuală a mărimii valorii de referință de salarizare a procurorilor este obligatorie și se bazează, cel puțin, pe rata inflației medii anuale la data adoptării Legii bugetului de stat pentru anul următor.**” Prin această hotărâre, Curtea a conferit caracter obligatoriu mecanismului de ajustare anuală a valorii de referință aplicabile procurorilor, transformându-1 dintr-o facultate a autorităților publice într-o garanție legală necesară pentru asigurarea independenței economice a procurorilor. Or, potrivit art. 140 din Constituție și art. 37 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, hotărârile Curții Constituționale sunt definitive, nu pot fi supuse niciunei căi de atac. Hotărârile Curții sunt obligatorii pentru toate autoritățile publice. În consecință, cadrul normativ trebuie să reflecte în mod expres exigențele constituționale stabilite prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 12 din 8 august 2023.	**Nu se acceptă.** Conform Planului de implementare a reformei salariale pentru anii 2026-2032, se va urmări realizarea convergenței între grupurile ocupaționale, urmând ca Grupul Ocupațional Justiție să beneficieze de majorări în corelare cu majorările prevăzute pentru celelalte grupuri ocupaționale.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În ordinea celor expuse, propunem completarea **art. 29 din Legea nr. 270/2018** cu alineatul (2^1), cu următorul cuprins: „(2^1) Ajustarea anuală a mărimii valorii de referință de salarizare a procurorilor este obligatorie și se bazează, cel puțin, pe rata inflației medii anuale la data adoptării Legii bugetului de stat pentru anul următor.”	
	Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru	376.	Cu referire la Art. III. **pct. 30** care introduce modificări în art. 29 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar reținem că, modificarea propusă, păstrează instituția valorilor de referință derogatorii, dar o restructurează prin reducerea numărului acestora și stabilirea unor valori fixe (4200, 4700, 5100, 5300, 6200, 6900 lei), cu actualizare ulterioară în funcție de politica fiscală. Autorul justifică intervenția prin necesitatea reducerii fragmentării actuale a sistemului, în care coexistă mai multe valori de referință, ceea ce generează diferențe salariale între funcții identice din autorități diferite și afectează principiul „plată egală pentru muncă de valoare egală”. Totuși, deși numărul valorilor este redus, diferențierea între autorități se menține. Astfel, persoane care ocupă funcții identice (ex. șef de direcție) în autorități publice diferite pot avea salarii de bază diferite doar din cauza valorii de referință aplicabile. În consecință, problema inechității nu este eliminată, ci doar diminuată. Respectiv, soluția propusă nu asigură o uniformizare reală a sistemului, întrucât păstrează diferențierea salarială structurală între autorități publice pentru funcții echivalente. O soluție mai coerentă ar fi fie instituirea unei singure valori de referință la nivel de sistem, pentru a garanta egalitatea de tratament juridic, fie, alternativ, menținerea unor diferențieri strict justificate prin criterii obiective (tipul instituției sau specificul activității), dar reglementate unitar și transparent. Or, proiectul păstrează ideea valorilor de referință derogatorii, iar diferențele propuse între acestea rămân relativ mari (de la 4200 la 6900 lei), așa cum este indicat în nota de fundamentare. Această amplitudine poate menține în practică discrepanțe semnificative între salarii pentru funcții identice din autorități publice diferite. Pentru a asigura o coerență mai mare a sistemului și o reducere reală a inechităților recomandăm ca variația valorilor de referință să fie mai restrânsă, de exemplu într-un interval mai apropiat (5000 - 6000 lei), astfel încât diferențele dintre autoritățile publice să nu genereze deviații salariale excesive pentru funcții echivalente.	**Nu se acceptă.** Scopul modificărilor propuse la art. 29 nu este eliminarea imediată a tuturor valorilor de referință derogatorii, ci simplificarea graduală a arhitecturii sistemului de salarizare și reducerea progresivă a numărului acestora. În acest sens, proiectul prevede expres, la alin. (3), reducerea treptată a numărului valorilor de referință derogatorii, astfel încât până în anul 2032 să fie menținute cel mult patru valori de referință derogatorii. În sistemul unitar de salarizare, remunerarea nu este determinată exclusiv de denumirea funcției, ci de ansamblul criteriilor de evaluare prevăzute de Legea nr. 270/2018, inclusiv nivelul de responsabilitate, complexitatea activității, condițiile de exercitare a funcției și particularitățile domeniului de activitate. Prin urmare, funcții cu aceeași denumire pot aparține unor familii ocupaționale sau domenii diferite și pot justifica soluții salariale diferențiate. Propunerea privind instituirea unei singure valori de referință sau restrângerea intervalului valorilor de referință derogatorii la un nivel prestabilit nu este însoțită de o analiză a impactului financiar și instituțional și nu demonstrează că o

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				asemenea soluție ar permite menținerea echilibrului sistemului unitar de salarizare. O uniformizare imediată a valorilor de referință ar genera efecte bugetare semnificative și ar necesita reevaluarea întregii arhitecturi a sistemului de salarizare. Totodată, stabilirea nivelului concret al valorilor de referință derogatorii reprezintă o opțiune de politică salarială a statului, fundamentată pe evaluarea funcțiilor, prioritățile de dezvoltare a unor domenii de activitate și posibilitățile bugetului public național. Diferențele existente între valorile de referință nu sunt arbitrare, ci reflectă opțiunea legiuitorului de a asigura, în mod gradual, convergența sistemului de salarizare, fără a genera dezechilibre financiare și instituționale.
	Agenția Națională Antidoping	377.	IV. **La art. III pct. 30** - Articolul 29 din proiect permite existența unor valori de referință derogatorii pentru anumite categorii de personal. Se propune analizarea oportunității de stabilire pentru Agenția Națională Antidoping a unei valori de referință de nivel superior dintre cele ce urmează a fi aprobate, sau, după caz, a unei valori de referință derogatorii, corespunzătoare specificului activității desfășurate. **Argumentare:** Agenția Națională Antidoping exercită atribuții de interes public permanent, asigurând implementarea Codului Mondial Antidoping și a convențiilor internaționale la care Republica Moldova este parte. Menținerea unei valori de referință standard, identică cu cea aplicată instituțiilor fără un asemenea grad de expunere internațională, creează o diferență salarială nejustificată în raport cu nivelul de responsabilitate și complexitate al funcțiilor exercitate. Agenția funcționează sub monitorizarea directă a trei organizații internaționale — Agenția Mondială Antidoping (WADA), UNESCO și Consiliul Europei — și răspunde de testarea sportivilor, investigarea	**Se acceptă parțial.** Autoritățile administrației publice centrale din subordinea Guvernului sunt poziționate la VR 4700, ce implică un efort de uniformizare a autorităților de același nivel administrativ.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			încălcărilor reglementărilor antidoping și aplicarea sancțiunilor corespunzătoare, atribuții care presupun personal cu pregătire de specialitate medicală sau biologică și acreditare internațională periodică obligatorie. Această situație contravine principiilor echității salariale și ale remunerării egale pentru muncă de valoare egală, în condițiile în care alte autorități administrative centrale cu atribuții de control beneficiază sau pot beneficia de valori de referință superioare. Subliniem, totodată, că Agenția este independentă operațional față de structurile sportive și guvernamentale în ceea ce privește deciziile și activitățile sale de control, testare și investigare, astfel cum este consacrat expres la art. 5 alin. (4) din Legea nr. 174/2025 privind prevenirea și combaterea traficului ilicit de substanțe dopante. Prin aceeași lege, mandatul Agenției a fost extins, depășind sfera strict a controlului doping în competițiile sportive: Agenția conduce și asigură secretariatul Consiliului pentru prevenirea și combaterea traficului ilicit de substanțe dopante — organ consultativ interinstituțional din care fac parte reprezentanți ai Ministerului Sănătății, Inspectoratului General al Poliției, Inspectoratului General al Poliției de Frontieră, Agenției Medicamentului și Dispozitivelor Medicale, Serviciului Vamal și Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor -, directorul general al Agenției deținând și calitatea de președinte al acestui Consiliu. Considerăm, prin urmare, inechitabil ca o instituție căreia legea îi atribuie sarcina de a conduce și asigura funcționarea unui mecanism interinstituțional din care fac parte autorități precum Serviciul Vamal sau Inspectoratul General al Poliției să nu poată beneficia de sporuri și valori de referință cel puțin la nivelul celor recunoscute acestor instituții. Menționăm, totodată, că Agenția este o autoritate administrativă centrală de specialitate, subordonată direct Prim-ministrului, iar nu o structură aflată în subordinea unui minister de resort. Această poziție în structura administrației publice centrale apropie Agenția, din punctul de vedere al modului de organizare și al nivelului de responsabilitate decizională, de ministere și de alte autorități centrale aflate în subordinea directă a Guvernului, și o diferențiază de instituțiile subordonate unui minister. În aceste condiții, considerăm justificată stabilirea pentru personalul Agenției	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			a unei valori de referință apropiate de cea aplicabilă personalului din cadrul ministerelor, iar nu de cea aplicabilă instituțiilor subordonate unui minister.	
	Agenția Națională a Arhivelor	378.	**Articolul 29** din proiect permite existența unor valori de referință derogatorii pentru anumite categorii de personal. Se propune analizarea oportunității de stabilire pentru Agenția Națională a Arhivelor a aceleiași valori de referință aplicabile autorităților administrative centrale cu statut similar. **Notă de fundamentare/Argumentare** Agenția Națională a Arhivelor: - exercită atribuții de interes public permanent; - gestionează patrimoniul documentar al statului; - exercită control de stat. Menținerea celei mai reduse valori de referință comparativ cu alte Agenții, creează o diferență salarială nejustificată pentru funcții cu nivel comparabil de responsabilitate. Agenția Națională a Arhivelor exercită atribuții de organizare, administrare, supraveghere și control asupra depozitelor de documente atât cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Afacerilor Externe, Ministerului Apărării, Serviciului de Informații și Securitate, precum și instanțelor judecătorești, procuraturilor, ministerelor, Centrului Național Anticorupție, Președinție, Guvern, Parlament, Curtea de Conturi, Curtea Constituțională, Comisia Electorală Centrală și altor autorități publice. Această situație contravine principiilor echității salariale și ale remunerării egale pentru muncă de valoare egală.	**Nu se acceptă.** Conform Planului de implementare a reformei salariale pentru anul 2026-2032, numărul valorilor de referință va fi redus în mod gradual, de la 10 în 2025 la 4 în 2032.
30. Articolul 29 va avea următorul cuprins: **[...]** **(3)** Numărul valorilor de referință derogatorii stabilite prin legea bugetului de stat pentru anul 2026 se reduce treptat în anii următori, astfel încât,	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**	379.	La **pct. 30** cu privire la modificarea **art. 29 alin. (3)**, se propune de expus în următoarea redacție: „(3) Numărul valorilor de referință derogatorii stabilite prin legea bugetului de stat pentru anul 2026 se reduce treptat în anii următori, astfel încât, până în anul 2032, să fie stabilită o valoare de referință unică pentru toate grupurile ocupaționale.”	**Nu se acceptă.** Conform Planului de implementare a reformei salariale pentru anii 2026-2032, numărul valorilor de referință va fi redus în mod gradual, de la 10 în 2025 la 4 în 2032.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
până în anul 2032, să fie stabilit un număr de maximum patru valori de referință derogatorii.”.				
31. Anexele nr. 1-9 se substituie cu anexele nr. 1-9 la prezenta lege. **32.** Se completează cu anexele nr. 10 și 11 la prezenta lege. **33.** Anexa nr. 10 se substituie cu anexa nr. 12 la prezenta lege.	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**	380.	La **pct. 31–33**, textul necesită ajustări din perspectiva tehnicii legislative. Este necesară revizuirea numerotării anexelor, întrucât în proiect apar în mod eronat anexele nr. 9^1 și nr. 9^2. A se atrage atenția că autorul proiectului a menționat prin articole distincte (**Art. III și Art. IV**) modificarea aceluiași act normativ, aspect ce contravine practicii tehnicii juridice de redactare a proiectelor de acte normative. La fel a se atrage atenția că **Anexele 1-12** nu sunt modificate printr-un punct separat. **Art. V–VII** se propune a fi plasate la finalul proiectului, după anexa aferentă grupului ocupațional „Funcții complexe (H)”, pentru asigurarea unei structuri logice și coerente a textului.	**Se acceptă parțial.** Considerăm că punctele respective și numerotarea anexelor corespund normelor de tehnică legislativă. În acest sens, trebuie avut în vedere că numerotarea anexelor la proiectul de lege este diferită de numerotarea anexelor la Legea nr. 270/2018. Astfel, anexele nr. 10 și 11 la proiectul de lege reprezintă anexele nr. 9^1 și nr. 9^2 la Legea nr. 270/2018. Totodată, proiectul urmează să fie supus expertizei juridice la Ministerul Justiției și definitivat luând în considerare rezultatele acesteia.
Art. IV. – În anexa nr. 2 la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar				
În anexa nr. 2 la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441-447, art. 715), cu modificările ulterioare, tabelul 1 va avea următorul cuprins: „**Sporul pentru gradul profesional** [...]	**Ministerul Sănătății**	381.	La **art. IV.** - În **Anexa nr. 2 la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar** se constată existența unei neconcordanțe între modificările propuse la **Anexa nr. 2, tabelul nr. 1**, privind sporul pentru gradul profesional și valorile prevăzute în anexele proiectului referitoare la sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial. În vederea respectării cerințelor de tehnică legislativă și a principiului clarității normei juridice, este necesară uniformizarea prevederilor și eliminarea discrepanțelor existente.	**Nu se acceptă.** Valorile pentru sporul lunar pentru gradul profesional prevăzută în anexa nr. 2 la proiectul de lege (care va constitui anexa nr. 2 la Legea nr. 270/2018) sunt valorile ce se vor aplica începând din **1 ianuarie 2027** (i.e. data de la care intră în vigoare prevederile proiectului de lege - cu derogările exprese prevăzute în proiectul de lege). Valorile pentru sporul lunar pentru gradul profesional prevăzute la art. IV din proiectul de lege (devenit, în urma revizuirii proiectului de lege, art. V) sunt valorile care se vor aplica începând din **1 ianuarie 2028**, așa cum se menționează, în

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				mod expres, la art. VII alin. (4) din proiectul de lege (devenit, în urma revizuirii proiectului de lege, art. IX alin. (2)).
Art. V. – La articolul 6 din Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public				
alineatul (6) va avea următorul cuprins: „**(6)** Mentorul are dreptul la un spor lunar pentru mentorat, plătit de autoritatea-gazdă, al cărui cuantum se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Sporul lunar pentru mentorat, în cuantumul stabilit, se acordă mentorului indiferent de numărul de stagiari și se calculează în funcție de timpul efectiv lucrat în calitate de mentor.”.	**Ministerul Energiei**	382.	În **art. V** din proiect, se prevede că mentorul are dreptul la un spor lunar pentru mentorat, acordat indiferent de numărul de stagiari, acesta fiind calculat în funcție de timpul efectiv lucrat în calitate de mentor. Se exprimă dezacord privind stabilirea acordării sporului pentru mentorat indiferent de numărul de stagiari, întrucât volumul de muncă și complexitatea activităților realizate de mentor sunt direct influențate de numărul persoanelor aflate în stagiu. Fiecare stagiar beneficiază de un contract individual de stagiere, cu obiective, sarcini și activități proprii, iar procesul de mentorat presupune activități distincte de ghidare, instruire, monitorizare, evaluare și acordare a suportului profesional. Aceste activități nu pot fi realizate integral concomitent pentru mai mulți stagiari și necesită timp suplimentar, dedicare și implicare individuală din partea mentorului. În acest context, acordarea unui spor într-un cuantum identic, indiferent de numărul de stagiari coordonați, nu reflectă volumul real de muncă depus de mentor și nu asigură o corelare echitabilă între responsabilitățile asumate și recompensa financiară aferentă. Prin urmare, se propune revizuirea prevederii, astfel încât acordarea sporului lunar pentru mentorat să fie diferențiată în funcție de sarcinile și responsabilitățile efectiv asumate de mentor în raport cu fiecare stagiar, evitând situația în care un mentor care coordonează mai mulți stagiari beneficiază de aceeași compensație ca unul care coordonează un singur stagiar.	**Nu se acceptă.** Norma a fost preluată din legea specială fără nici o modificare.
Art. VI. – Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025				
1. **Articolul 11** se abrogă. [...]	**Cancelaria de Stat**	383.	Cu privire **la art. VI din proiect (Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025)** Se propune corelarea expresă a abrogării sporului lunar în valoare fixă cu aprobarea legală simultană a noilor valori de referință.	**Se acceptă.** A fost modificată data intrării în vigoare a modificărilor aduse prin proiectul de lege, aceasta urmând să fie 1 ianuarie 2027, ceea ce va asigura corelarea cu intrarea în

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Proiectul abrogă art. 11 din Legea bugetului de stat pentru anul 2026, care stabilește sporul lunar în valoare fixă. Nota de fundamentare indică faptul că sporul urmează să fie absorbit în salariul de bază prin noile valori de referință. Totuși, proiectul nu stabilește expres, printr-o normă juridică, noile valori de referință aplicabile de la 1 septembrie 2026. O intenție descrisă în nota de fundamentare nu poate substitui norma legală care stabilește valoarea de referință utilizată pentru calcularea salariului de bază. Se propune ca abrogarea sporului lunar în valoare fixă să opereze numai concomitent cu intrarea în vigoare a normelor legale care stabilesc noile valori de referință aplicabile fiecărei categorii de personal, prevăzute expres în legea bugetului de stat sau într-o lege de rectificare bugetară adoptată simultan.	vigoare a legii pentru bugetul de stat aferent anului 2027.
	Ministerul Afacerilor Externe	384.	La **art. VI** din proiectul de lege, prin care se modifică Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025, se propune **completarea cu un alineat** după cum urmează: „La **articolul 10, alineatul (2), lit. d), linia 8**, după textul „*din aparatele centrale ale ministerelor*” se va completa cu textul „*din instituțiile serviciului diplomatic*”. Modificarea propusă vizează extinderea aplicării valorii de referință în raport cu toți funcționarii serviciului diplomatic, or nu este echitabil ca funcționarii oficiilor teritoriale ale Cancelariei de Stat și trezoreriilor regionale ale Ministerului Finanțelor să fie incluși, iar cei ai serviciului diplomatic, doar parțial.	**Nu se acceptă.** Personalul din instituțiile serviciului diplomatic li se va stabili VR 4700, ce presupune o creștere de 25% în mediu.
	Ministerul Energiei	385.	La **art. VI.** Deși potrivit Notei de fundamentare a proiectului, capitolul 4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative, autorul prezintă proiectarea valorilor de referință, în proiectul de lege aceste modificări nu se regăsesc. În acest context, pentru asigurarea corelării dintre prevederile proiectului de lege și estimările financiare prezentate în nota de fundamentare, se propune **completarea art. VI, cu propunerea de modificare a art. 10, alin. (1) din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025** și reflectarea valorilor de referință din Nota de fundamentare.	**Nu se acceptă.** Modificarea art. 10 alin. (1) din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 nu face obiectul prezentului proiect de lege. Corelarea alocărilor bugetare cu modificările propuse va fi realizată în cadrul procedurilor de elaborare și/sau rectificare a bugetului de stat, în conformitate cu cadrul normativ aplicabil și în funcție de disponibilitatea resurselor financiare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Valorile de referință prezentate în Nota de fundamentare au caracter estimativ și au fost incluse în scopul evaluării impactului financiar al proiectului. Acestea nu presupun, în mod automat, modificarea prevederilor Legii bugetului de stat prin prezentul proiect, urmând a fi reflectate, după caz, în actele normative privind elaborarea sau rectificarea bugetului de stat.
	Ministerul Justiției	386.	La **art. VI** *(Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025)*: Deși proiectul conține modificări la *Legea nr. 322/2025*, acesta nu prevede modificarea art. 10 referitoare la majorarea valorilor de referință aplicabile începând cu 1 septembrie 2026. În același timp, proiectul propune modificarea anexei nr. 1 *la Legea nr. 270/2018* prin reducerea semnificativă a coeficienților de salarizare utilizați la determinarea salariului de bază pentru funcțiile din sectorul bugetar. În lipsa corelării acestor modificări cu prevederile art. 10 din *Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025* privind majorarea valorilor de referință, există riscul diminuării salariilor calculate în baza noilor coeficienți de salarizare, contrar scopului declarat al proiectului. Prin urmare, se recomandă corelarea modificărilor propuse la *Legea nr. 270/2018* cu prevederile *Legii bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025*, astfel încât să fie exclus riscul diminuării salariilor ca efect al aplicării noii grile de salarizare.	**Nu se acceptă.** Modificarea art. 10 alin. (1) din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 nu face obiectul prezentului proiect de lege. Corelarea alocărilor bugetare cu modificările propuse va fi realizată în cadrul procedurilor de elaborare și/sau rectificare a bugetului de stat, în conformitate cu cadrul normativ aplicabil și în funcție de disponibilitatea resurselor financiare. Valorile de referință prezentate în Nota de fundamentare au caracter estimativ și au fost incluse în scopul evaluării impactului financiar al proiectului. Acestea nu presupun, în mod automat, modificarea prevederilor Legii bugetului de stat prin prezentul proiect, urmând a fi reflectate, după caz, în actele normative privind elaborarea sau rectificarea bugetului de stat.
	Oficiul Avocatului Poporului	387.	**9. Art. VI** Potrivit Notei de fundamentare la proiect, „Reforma presupune și majorarea/reconfigurarea valorilor de referință aplicabile la stabilirea și calcularea salariului de bază începând cu 01 septembrie 2026, acestea	**Nu se acceptă.** Modificarea art. 10 alin. (1) din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 nu face obiectul prezentului

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			urmând să fie aprobate la etapa de rectificare a legii bugetului de stat pentru anul 2026 în număr de 6 valori de referință: 4200, 4700, 5100, 5300, 6200, 6900 lei." Având în vedere că prin art.VI din proiect se modifică Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025, Ombudsmanul constată omisiunea ajustării valorilor de referință indicate în Nota de fundamentare, fapt ce lasă loc pentru interpretări și speculații la subiect. Totodată, Ministerul Finanțelor, cu titlu de informare a populației privind reforma salarială propusă, a postat pe rețelele de socializare informație potrivit căreia, valorile de referință actuale de 2400 și 2500 vor fi reconfigurate în valoarea 4200. Deducem că valoarea de referință propusă pentru angajații Oficiul Avocatului Poporului va fi 4200 (de bază sau cea mai mică) prin reconfigurare automată, fără a se ține cont de prevederile standardelor internaționale ce reglementează activitatea Instituțiilor Naționale pentru Drepturile Omului, inclusiv recomandările Uniunii Europene, care obligă statele să asigure un statut/rang „înalt" pentru Avocatul Poporului, precum și personalului Oficiului, care trebuie să se reflecte inclusiv în remunerarea instituției. Consideram important de a echivala valoarea de referință în remunerarea Oficiului Avocatului Poporului cel puțin la nivelul personalului din aparatele centrale ale ministerelor pentru a corespunde standardelor internaționale și recomandărilor organismelor internaționale, implementarea prevederilor Hotărârii Parlamentului nr.163 din 27.06.2024 cu privire la Raportul Avocatului Poporului privind respectarea drepturilor și libertăților omului în Republica Moldova în anul 2023, a Deciziei Comisiei Drepturile Omului și Relații Interetnice, nr.341 din 11.06.2025, pe marginea Raportului Avocatului Poporului privind respectarea drepturilor și libertăților omului în Republica Moldova în anul 2024, a recomandărilor Subcomitetului pentru Acreditare al Alianței Globale a Instituțiilor Naționale pentru Drepturile Omului în contextul reacreditării Oficiului Avocatului Poporului cu statutul „A", inclusiv a acțiunii prevăzută în pct.1.1 din cap. III al Foii de parcurs privind „Statul de drept" (criteriu de referință în procesul de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.275/2025.	proiect de lege. Corelarea alocărilor bugetare cu modificările propuse va fi realizată în cadrul procedurilor de elaborare și/sau rectificare a bugetului de stat, în conformitate cu cadrul normativ aplicabil și în funcție de disponibilitatea resurselor financiare. Valorile de referință prezentate în Nota de fundamentare au caracter estimativ și au fost incluse în scopul evaluării impactului financiar al proiectului. Acestea nu presupun, în mod automat, modificarea prevederilor Legii bugetului de stat prin prezentul proiect, urmând a fi reflectate, după caz, în actele normative privind elaborarea sau rectificarea bugetului de stat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Astfel, urmare a reconfigurării propuse, Oficiul Avocatului Poporului va fi remunerat cu valoare de referință de bază, ceea ce este un regres în comparație cu valorile de referință actuale, și în cumul cu excluderea claselor de salarizare din pct.19. din Note la Tabelul 2 din Anexa nr. 3 a Legii nr. 270/2018, potrivit căruia, „clasele de salarizare pentru funcțiile publice din cadrul Oficiului Avocatului Poporului, se majorează față de cele stabilite în tabel – cu 5 clase succesive – pentru funcțiile publice de conducere, și respectiv – cu 10 clase succesive – pentru funcțiile publice de execuție” deja putem vorbi de un regres efectiv prin prisma acțiunilor/inacțiunilor statului privind asigurarea unui statut/rang „înalt” pentru Avocatul Poporului, precum și personalului Oficiului, care trebuie să se reflecte inclusiv în remunerarea instituției. Prin urmare Avocatul Poporului este în dezacord total cu reconfigurarea propusă, fapt pentru care, pentru asigurarea previzibilității legii, pentru aprecierea corectă a modificărilor propuse, inclusiv pentru conformarea Republicii Moldova la standardele ce reglementează activitatea Instituțiilor Naționale pentru Drepturile Omului, Avocatul Poporului **RECOMANDĂ**: a**) completarea art. VI din proiect** cu o nouă prevedere astfel, încât să reglementeze modificarea art. 10 din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025, din care va fi clar modul de încadrare al instituțiilor în valorile de referință propuse: 4200, 4700, 5100, 5300, 6200 și 6900 lei, cu intrarea în vigoare de la 01.09.2026; **b) atribuirea personalului cu funcții de demnitate publică din cadrul Oficiului Avocatului Poporului, inclusiv personalului Oficiului Avocatului Poporului valoarea de referință cel puțin egală cu cea din aparatele centrale ale ministerelor**.	
	Comisia Electorală Centrală	388.	În vederea asigurări implementării depline a reformei sistemului unitar de salarizare, se impune reflectarea în proiectul de lege a tuturor actelor normative, precum și \ normelor de drept material și procesual care guvernează procesul de reformare salarială. Drept urmare, la **art. VI** al proiectului de lege, propunem să fie reglementat și art. 10din legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025, cu toate valorile de referință enunțate la compartimentul *„Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative”* din nota de fundamentare.	**Nu se acceptă.** Modificarea art. 10 alin. (1) din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 nu face obiectul prezentului proiect de lege. Corelarea alocărilor bugetare cu modificările propuse va fi realizată în cadrul procedurilor de elaborare și/sau rectificare a bugetului de stat, în conformitate cu cadrul normativ

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Actualmente, proiectul prevede o reflectare fragmentară a Legii bugetului de stat pentru anul 2026 nr.322/2025 - abrogarea art. 11 și modificarea art. 13.	aplicabil și în funcție de disponibilitatea resurselor financiare. Valorile de referință prezentate în Nota de fundamentare au caracter estimativ și au fost incluse în scopul evaluării impactului financiar al proiectului. Acestea nu presupun, în mod automat, modificarea prevederilor Legii bugetului de stat prin prezentul proiect, urmând a fi reflectate, după caz, în actele normative privind elaborarea sau rectificarea bugetului de stat.
	Serviciul de Protecție și Pază de Stat	389.	**Propuneri la valoarea de referință stabilită prin legea bugetului de stat pentru anul 2026.** În condițiile Notei de Fundamentare la proiectul de lege, pentru personalul Serviciului este prevăzută valoarea de referință în mărime de 4700 lei. Astfel, în urma efectuării calculelor estimative, luând în considerație valoarea de referință de 4700 lei, clasele salariale și coeficienții de salarizare corespunzători, se denotă faptul că 70 % de personal vor beneficia de plata diferenței de salariu din motivul diminuării drepturilor salariale, conform noilor prevederi. Totodată în urma examinării claselor de salarizare pentru funcțiile de ofițer principal, ofițer superior și ofițer, din anexa nr. 6 din la proiectul de lege (Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar), se observă o diminuare a claselor de salarizare pentru funcțiile respective în comparație cu alte structuri din domeniul securității statului, care conform prevederilor legii actuale sunt similare. În acest context, propunem stabilirea valorilor de referință pentru personalul Serviciului de Protecție și Pază de Stat, după cum urmează: 1) În mărime de **5100 de lei** pentru personalul din cadrul Serviciului de Protecție și Pază de Stat, cu excepția directorului, directorului adjunct și personalului cu statut special implicat în activități speciale de combatere a terorismului;	**Nu se acceptă.** Stabilirea valorilor de referință are loc în mod gradual, inclusiv prin stabilirea unor creșteri rezonabile ale salariilor. În cazul SPSS, în medie, creșterile depășesc 25%.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Stabilirea acestei valori de referință va egala drepturile salariale a structurilor securității statului și va reduce fluxul de personal. 2) În mărime de **5300 de lei** pentru directorul și directorul adjunct al Serviciului de Protecție și Pază de Stat; 3) În mărime de **6200 de lei** pentru personalul cu statut special implicat în activități speciale de combatere a terorismului. În final, constatăm cu certitudine că proiectul de lege atestă o scădere a drepturilor salariale a unor categorii de angajați, or, în redacția propusă, proiectul va reduce capacitatea de a atrage și a menține în funcție personalul calificat, precum și capacitatea instituțională de motivare și retenție a personalului.	
	Curtea Supremă de Justiție	390.	În prezent, art. 11 stabilește sporul lunar în valoare fixă în mărime de 1 300 lei pentru angajații din sectorul bugetar, cu excepția Președintelui Republicii Moldova, Președintelui Parlamentului, Prim ministrului și deputaților. Deși în nota de fundamentare autorii indică că aceasta este înglobată în valoarea de referință, Curtea consideră oportun păstrarea acesteia în privința personalului tehnic și auxiliar, având în vedere cuantumul salariului acestora. Astfel, Curtea propune următoarea redacție a normei: *Se stabilește spor lunar în valoare fixă și în mărime de 1300 de lei pentru personalul tehnic și auxiliar din sectorul bugetar.*	**Nu se acceptă.** Contravaloarea sporului lunar în valoare fixă a fost avută în vedere la revizuirea claselor de salarizare (fiind absorbită, practic, în salariul de bază). Se precizează că pentru personalul tehnic și auxiliar se poate acorda, în condițiile legii, plata compensatorie până la concurența cu salariul minim pe țară.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	391.	La art. VI al proiectului de lege (**Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025**). Conform proiectului, se propune revizuirea claselor și coeficienților de salarizare pentru toate grupurile ocupaționale, reieșind din valorile de referință menționate în Nota de fundamentare la proiect. În opinia sindicatelor, cuantumurile exacte ale valorilor de referință și categoriile de personal cărora le sunt aplicabile, urmează a fi prevăzute expres în propunerile de amendare a Legii bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 pentru a asigura certitudine și claritate referitor la cuantumul concret al valorilor de referință care urmează a fi utilizate la calcularea salariilor începând cu 1 septembrie 2026, precum a fost anunțat de Ministerul finanțelor, mai cu seamă că proiectul de lege include propuneri de amendare a legii anuale.	**Nu se acceptă.** Modificarea art. 10 alin. (1) din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 nu face obiectul prezentului proiect de lege. Corelarea alocărilor bugetare cu modificările propuse va fi realizată în cadrul procedurilor de elaborare și/sau rectificare a bugetului de stat, în conformitate cu cadrul normativ aplicabil și în funcție de disponibilitatea resurselor financiare. Valorile de referință prezentate în Nota de fundamentare au caracter estimativ și au fost incluse în scopul evaluării impactului

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Or, în lipsa cuantumurilor concrete ale valorilor de referință, este, în mod practic, imposibilă estimarea salariilor de bază și a impactului real al propunerilor de politici. În acest context, insistăm ca proiectul de lege să fie completat cu propuneri de modificare a art. 10 din Legea bugetului de stat pentru anul curent.	financiar al proiectului. Acestea nu presupun, în mod automat, modificarea prevederilor Legii bugetului de stat prin prezentul proiect, urmând a fi reflectate, după caz, în actele normative privind elaborarea sau rectificarea bugetului de stat.
	CALM	392.	Nu este clar de ce în Nota informativă la PL se vorbește de majorarea valorilor de referință pentru calcularea salariului de bază, dar modificările la Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 nu conțin astfel de prevederi?	**Nu se acceptă.** Modificarea art. 10 alin. (1) din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 nu face obiectul prezentului proiect de lege. Corelarea alocărilor bugetare cu modificările propuse va fi realizată în cadrul procedurilor de elaborare și/sau rectificare a bugetului de stat, în conformitate cu cadrul normativ aplicabil și în funcție de disponibilitatea resurselor financiare. Valorile de referință prezentate în Nota de fundamentare au caracter estimativ și au fost incluse în scopul evaluării impactului financiar al proiectului. Acestea nu presupun, în mod automat, modificarea prevederilor Legii bugetului de stat prin prezentul proiect, urmând a fi reflectate, după caz, în actele normative privind elaborarea sau rectificarea bugetului de stat.
Art. VII.				
Art. VII. **(1)** Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, iar prevederile	**Cancelaria de Stat**	393.	Se recomandă reexaminarea calendarului de aplicare prevăzut la art. VII alin. (1), prin raportare la etapizarea indicată în nota de fundamentare și în Planul de măsuri pentru implementarea reformei. Deși proiectul prevede aplicarea generală a noilor reglementări începând cu 1 septembrie 2026, nota de fundamentare indică aplicarea unor măsuri esențiale — inclusiv plafonarea sporurilor cu caracter specific, noul raport de compresie,	**Se acceptă parțial.** A fost modificată data intrării în vigoare a modificărilor aduse prin proiectul de lege, aceasta urmând să fie 1 ianuarie 2027.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
acesteia se vor aplica începând cu 1 septembrie 2026. **(2)** Prin derogare de la prevederile art. III pct. 16, sporul pentru performanță se acordă, cu titlu tranzitoriu, după cum urmează: **a)** în cazul personalului pentru care evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează semestrial, sporul pentru performanță se acordă, în Public perioada 1 septembrie 2026 – 31 decembrie 2026, în mărimea și în condițiile prevăzute, conform legii, la data de 31 august 2026; **b)** în cazul personalului pentru care evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează trimestrial, sporul pentru performanță se acordă, în perioada 1 septembrie 2026 – 30 septembrie 2026, în mărimea și în condițiile prevăzute,			reducerea numărului valorilor de referință și aplicarea selectivă a sporului pentru performanță — începând cu 1 ianuarie 2027, iar indicele de competitivitate este menționat ca aplicabil din anul 2027 sau 2028, potrivit unor secțiuni diferite ale notei. În lipsa unor derogări exprese, aceste prevederi ar urma să se aplice de la 1 septembrie 2026, ceea ce poate genera diminuări semnificative ale veniturilor salariale, în special prin reducerea sporurilor cu caracter specific la plafoanele de 10%, 20% și 30%. Prin urmare, se recomandă completarea art. VII cu derogări exprese pentru prevederile care urmează a fi aplicate etapizat, inclusiv, după caz, pentru art. III pct. 8, 10, 11, 13, 17 și 30, precum și corelarea datei de aplicare a proiectului cu intrarea în vigoare a normelor privind noile valori de referință.	
	Ministerul Educației și Cercetării	394.	**La articolul VII alineatul (2)** Pentru evitarea suprapunerii fondurilor, articolul VII se completează cu un alineat nou: „**(2¹)** Pentru personalul didactic și personalul didactic auxiliar din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, prevederile art. III pct. 16 privind excluderea de la sporul pentru performanță și prevederile art. III pct. 17 privind limita de 13,5% se aplică începând cu prima perioadă de salarizare ulterioară încetării plăților tranzitorii stabilite potrivit alin. (2), dar nu mai târziu de 1 ianuarie 2027.” Această soluție respectă drepturile salariale deja stabilite și împiedică plata concomitentă, pentru aceeași perioadă, a sporului de performanță anterior și a fondului specific majorat.	**Nu se acceptă.** Având în vedere că nu au fost acceptate modificările propuse prin avizul suplimentar al MEC nr. 06/1092/26 din 28.08.2026 cu privire la prevederile art. III pct. 16 și 17 din proiectul de lege, nu este necesară introducerea normelor tranzitorii respective propuse de către minister.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	395.	Analizând condițiile de salarizare ale personalului din sectorul bugetar propuse de proiectul de lege, considerăm că acestea necesită a fi corelate în mod obligatoriu cu prevederile politicii fiscale pentru a asigura creșterea salariilor reale și sporirea puterii de cumpărare a acestora ținând cont că pentru majoritatea grupurilor ocupaționale nu au fost majorate salariile începând cu 1 ianuarie 2026. Or, toate grupurile necesită specialiști calificați, responsabili și motivați de a se menține în sistem și a asigura memoria instituțională și calitatea serviciilor prestate în favoarea societății. Suplimentar, insistăm ca proiectul de lege să fie completat cu cuantumurile concrete ale valorilor de referință și categoriile de personal cărora le sunt aplicabile pentru a asigura claritate în modul de stabilire a	**Nu se acceptă.** Conceptul privind politica fiscală a fost revizuit. Modificarea art. 10 alin. (1) din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 nu face obiectul prezentului proiect de lege. Corelarea alocărilor bugetare cu modificările propuse va fi realizată în cadrul procedurilor de elaborare și/sau rectificare a bugetului de stat, în conformitate cu cadrul normativ

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
conform legii, la data de 31 august 2026; **c)** în cazul personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc, sporul pentru performanță se acordă, în perioada 1 septembrie 2026 – 31 decembrie 2026, în mărimea și în condițiile prevăzute, conform legii, la data de 31 august 2026. [...]			salariilor de bază a personalului din sectorul bugetar. În acest context, insistăm ca majorările salariilor să fie implementate începând cu 1 septembrie curent, așa cum a fost angajamentul Ministerului finanțelor, iar începând cu 1 ianuarie 2027, valorile de referință să fie indexate la rata inflației pentru a nu eroda din puterea de cumpărare a salariilor. Atragem atenția că, conform datelor Biroul Național de Statistică, inflația a constituit 6,84% în anul 2025, iar în primele 5 luni ale anului curent - tocmai 4,9%, iar odată cu implementarea măsurilor care se propun la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (privind simplificarea legislației fiscale și vamale), prețurile și tarifele vor crește semnificativ afectând salariații, mai cu seamă cei din sectorul bugetar, a căror retribuire este inferioară celei din sectorul real.	aplicabil și în funcție de disponibilitatea resurselor financiare. Valorile de referință prezentate în Nota de fundamentare au caracter estimativ și au fost incluse în scopul evaluării impactului financiar al proiectului. Acestea nu presupun, în mod automat, modificarea prevederilor Legii bugetului de stat prin prezentul proiect, urmând a fi reflectate, după caz, în actele normative privind elaborarea sau rectificarea bugetului de stat.
Art. VII. [...] **(4)** Prin derogare de la alin. (1), art. IV intră în vigoare la 1 ianuarie 2028. [...]	**Ministerul Justiției**	396.	În ceea ce privește amânarea majorării sporului pentru grad profesional până la 01.01.2028 (**art. VII alin. (4)**), atestăm că modificarea Tabelului 1 din anexa nr. 2 la *Legea nr. 270/2018,* referitoare la sporul lunar pentru gradul profesional al militarilor/funcționarilor cu statut special, urmează să intre în vigoare abia de la 1 ianuarie 2028. Ținem să menționăm că, cuantumul acestui spor nu a mai fost actualizat din anul 2006 (a se vedea anexa nr. 8 *la Hotărârea Guvernului nr. 650/2006, abrogată prin Hotărârea Guvernului nr. 984/2020*). Menținerea lui la nivelul actual pentru o perioadă suplimentară de 18 luni, în condițiile în care celelalte componente salariale sunt revizuite imediat, reprezintă o discriminare nejustificată față de funcționarii cu statut special. Astfel, se propune eliminarea **alin. (4) al art. VII** și intrarea în vigoare a modificărilor Tabelului 1 din anexa nr. 2 concomitent cu celelalte dispoziții ale proiectului, respectiv la 1 septembrie 2026.	**Nu se acceptă.** Propunerile de măsuri salariale sunt realizate în mod gradual, în funcție de resursele financiare alocate.
	Centrul Național Anticorupție	397.	La art. VII din proiectul legii – **propunem excluderea alin. (4)** dat fiind caracterul nejustificat al normei.	**Nu se acceptă.** Propunerile de măsuri salariale sunt realizate în mod gradual, în funcție de resursele financiare alocate.
	Serviciul de Informații și Securitate	398.	La **art. VII**, la **alin. (4)** propunem intrarea în vigoare a noului cuantum pentru grad militar/special de la 1 ianuarie 2027. Cuantumul actual al sporului pentru	**Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			gradele speciale nu s-a modificat din anul 2006, când a fost stabilit prin Legea nr. 355/2006, iar tărăgănarea ajustării cuantumului acestuia îl menține la nivel de spor simbolic, care nu poate să motiveze personalul.	Propunerile de măsuri salariale sunt realizate în mod gradual, în funcție de resursele financiare alocate.
	Serviciul de Protecție și Pază de Stat	399.	La **art. VII** din proiectul legii: **la alin. (4)**, cifra ”2028” se va substitui cu cifra ”2027”. Or, în acest sens, se propune intrarea în vigoare a art. IV din proiectul legii la 1 ianuarie 2027, având în vedere că cuantumul sporului pentru grade militare/speciale nu a fost revizuit de o perioadă îndelungată și nu mai corespunde nivelului actual de salarizare. Prin urmare, este oportună ajustarea acestuia într-un termen rezonabil.	**Nu se acceptă.** Propunerile de măsuri salariale sunt realizate în mod gradual, în funcție de resursele financiare alocate.
Art. VII. [...] **(5)** În cadrul procesului de evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială a performanțelor profesionale individuale, realizat la nivel de unitate bugetară în scopul acordării sporului pentru performanță, calificativele „excelent” și „foarte bine” se acordă cu respectarea următoarelor condiții: **a)** calificativul „excelent” poate fi acordat pentru cel mult 15% din personalul de la nivelul unei unități bugetare; **b)** calificativul „foarte bine” poate fi acordat pentru cel mult 30% din	**Cancelaria de Stat**	400.	La **alin. (5)** din proiect Norma necesită revizuire, întrucât stabilește un plafon maxim pentru acordarea calificativelor „excelent” și „foarte bine”, fără a reglementa modul de aplicare a acestuia în ipoteza în care, în urma evaluării performanțelor profesionale individuale, un număr mai mare de angajați întrunește condițiile pentru obținerea acestor calificative. Or, rezultatele evaluării pot fi cunoscute numai după finalizarea procesului, astfel încât depășirea plafonului reconfigurat devine o eventualitate reală. Într-o asemenea situație, evaluatorii ar putea fi constrânși să acorde unor angajați calificative inferioare celor corespunzătoare rezultatelor efectiv obținute, exclusiv pentru respectarea limitei procentuale prevăzute de lege. Consecința este că rezultatul evaluării nu ar mai reflecta performanța profesională individuală, ci plafonul procentual impus de actul normativ. Astfel, angajați cu rezultate comparabile, care și-au realizat integral obiectivele, ar putea primi calificative diferite - ceea ce afectează obiectivitatea, echitatea și credibilitatea procesului de evaluare și este de natură să genereze litigii privind atât rezultatele evaluării, cât și drepturile salariale derivate, inclusiv sporul pentru performanță. Recomandăm reglementarea criteriilor de departajare aplicabile în caz de depășire a plafonului ori reconsiderarea însăși a soluției plafonării, astfel încât evaluarea să rămână expresia fidelă a performanței individuale. Totodată, norma nu reglementează modul de aplicare a plafoanelor în unitățile bugetare cu efectiv redus. În cazul unei unități bugetare cu până la 6 salariați, plafonul de 15% pentru calificativul „excelent” nu permite, prin aplicare strict matematică, acordarea acestui calificativ niciunui salariat. O	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
personalul de la nivelul unei unități bugetare. **(6)** Posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, de categoria 3 și 4 de complexitate a sistemelor informatice, se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil al Agenției de Guvernare Electronică, cu informarea Ministerului Finanțelor.			asemenea consecință este disproporționată și poate exclude posibilitatea recunoașterii performanței individuale superioare în autoritățile sau instituțiile cu efectiv redus. Prin urmare, se recomandă reconsiderarea soluției plafonării calificativelor sau, cel puțin, reglementarea expresă a criteriilor obiective de departajare aplicabile în cazul în care numărul salariaților care întrunesc condițiile pentru calificativele „excelent” și „foarte bine” depășește plafoanele stabilite. De asemenea, se recomandă instituirea unei reguli de rotunjire sau a unui prag minim care să permită acordarea calificativului respectiv cel puțin unui salariat, în cazul unităților bugetare cu efectiv redus.	
	Cancelaria de Stat	401.	La **alin. (5) și (6)** din proiect Se atrage atenția asupra faptului că unele prevederi incluse în art. VII al proiectului au caracter normativ permanent, nu tranzitoriu. În special, alin. (5), privind limitarea ponderii calificativelor „excelent” și „foarte bine”, și alin. (6), privind avizul prealabil al Agenției de Guvernare Electronică pentru includerea unor posturi aferente funcțiilor din grupul ocupațional „Tehnologii informaționale”, instituie reguli generale de aplicare continuă. În vederea respectării exigențelor de tehnică legislativă și a clarității normei juridice, se recomandă plasarea acestor prevederi în corpul Legii nr. 270/2018 sau, după caz, reglementarea lor prin act normativ subordonat adoptat în temei expres.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară). Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. VII alin. (6) din proiectul de lege și al introducerii respectivei norme ca alin. (1^1) al art. 7 din Legea nr. 270/2018, precum și în sensul introducerii alin. (1^2) al art. 7 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(1^1) Posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, cu excepția celor din

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				sistemele informatice gestionate de către Serviciul de Informații și Securitate, se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil pozitiv al Agenției de Guvernare Electronică, cu informarea Ministerului Finanțelor. (1^2) Prin derogare de la alin. (1^1), posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)" din sistemele destinate prelucrării informațiilor atribuite la secret de stat se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil pozitiv al Serviciului de Informații și Securitate, cu informarea Ministerului Finanțelor.".
	Ministerul Justiției	402.	Cu referire la plafonarea calificativelor „excelent" și „foarte bine" (**art. VII alin. (5)**), atestăm că norma instituie cote procentuale maxime pentru acordarea calificativelor superioare – cel mult 15% pentru „excelent" și cel mult 30% pentru „foarte bine", transformând evaluarea profesională dintr-un mecanism obiectiv de apreciere a rezultatelor individuale într-un instrument de repartizare administrativă a calificativelor. Dacă mai mulți angajați întrunesc obiectiv criteriile pentru un calificativ superior, limitarea procentuală face imposibilă recunoașterea integrală a performanțelor lor, obligând evaluatorii să opereze diferențieri care nu se bazează neapărat pe criterii profesionale reale, ci pe necesitatea respectării plafonului legal. Există astfel riscul ca persoane cu rezultate similare sau identice să primească calificative diferite exclusiv din cauza limitelor numerice impuse, afectând principiul egalității de tratament și generând percepția unor evaluări arbitrare. Obiecțiile sunt cu atât mai întemeiate cu cât aceste calificative produc efecte salariale directe, prin corelarea cu noua redacție a **art. 16** din *Legea nr. 270/2018*: în condițiile în care sporul pentru performanță este rezervat exclusiv persoanelor cu calificativele „excelent" și „foarte bine", limitarea procentuală a acestor calificative reprezintă, în fapt, o limitare indirectă a numărului beneficiarilor sporului, transformând evaluarea performanțelor într-un instrument de control al cheltuielilor	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent", respectiv calificativul „foarte bine". Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			salariale, incompatibil cu finalitatea firească a procedurilor de evaluare. Autorul proiectului nu prezintă argumente care să demonstreze necesitatea instituirii unor asemenea cote. În consecință, indiferent de rezultatele individuale obținute, cel puțin 55% din personalul unei unități bugetare nu va putea obține unul dintre calificativele care condiționează acordarea sporului pentru performanță. Adițional, **alin. (5)** urmează a fi revizuit și prin prisma **art. 34 alin. (1)** din *Legea nr. 158/2008*, care prevede că evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public se realizează prin compararea rezultatelor obținute în perioada evaluată cu obiectivele stabilite, în baza criteriilor de evaluare, precum și prin aprecierea gradului de manifestare a abilităților profesionale și a caracteristicilor comportamentale/ atitudinilor necesare. Astfel, evaluatorul și contrasemnatarul în procesul realizării procedurii de evaluare trebuie să fie obiectiv, dar nu limitat în stabilirea calificativelor. Mai mult, potrivit **art. 34 alin. (2) lit. d)** din *Legea nr. 158/2008* obiectivele pentru fiecare funcționar public trebuie să fie realiste, adică să poată fi aduse la îndeplinire în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate. Astfel, prevederea propusă pornește de la prezumția stabilirii obiectivelor nerealiste, fie managementul defectuos la nivel de entitate fapt ce a dus la nerealizarea de către funcționari publici a obiectivelor stabilite. Concomitent, se va reține că, limitarea calificativelor „excelent” și „foarte bine” va avea impact asupra conferirii gradului de calificare (a se vedea **art. 33** din *Legea nr. 158/2008*) și asupra carierei funcționarilor publici (**art. 45 alin. (4)** din *Legea nr. 158/2008*). În context, se propune excluderea limitelor procentuale prevăzute la **art. VII alin. (5)** și menținerea unui sistem de evaluare bazat exclusiv pe performanțele individuale efectiv realizate de fiecare salariat. Dat fiind faptul că proiectul de lege constituie o prioritate națională asumată prin documentele de politici aprobate în contextul procesului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, venim suplimentar cu soluții normative pentru a fi examinate în cadrul reformei sistemului de salarizare în sectorul bugetar.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Educației și Cercetării	403.	**La articolul VII alineatul (5)** Alineatul se completează în final cu următorul enunț: „În cazul instituțiilor de învățământ general și al instituțiilor de învățământ profesional tehnic, procentele prevăzute la lit. a) și b) se raportează la numărul personalului cu drept de a beneficia de sporul pentru performanță.”	**Nu este cazul.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor de la art. VII alin. (5) din proiectul de lege (în forma supusă inițial avizării), referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”.
	Ministerul Mediului	404.	Se consideră oportună eliminarea cotelor-plafon obligatorii pentru acordarea calificativelor în cadrul procesului de evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, prevăzute la **Art. VII alin. (5)** al proiectului și anume: *„a) calificativul „excelent” poate fi acordat pentru cel mult 15% din personalul de la nivelul unei unități bugetare; b) calificativul „foarte bine” poate fi acordat pentru cel mult 30% din personalul de la nivelul unei unități bugetare.”* Această prevedere introduce un sistem de distribuire forțată a calificativelor de evaluare, în care rezultatul evaluării nu depinde exclusiv de performanța individuală, ci și de poziționarea angajatului în raport cu ceilalți colegi, respectiv generează dificultăți în aplicarea respectivei prevederi evaluatorului/conducătorului direct. Potrivit prevederilor *Regulamentului-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare*, Anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018, evaluarea trebuie să se bazeze pe calitatea muncii, aportul profesional și rezultatele obținute, conform principiilor prevăzute de Regulament. Instituțiile publice își aprobă prin regulament intern indicatorii concreți de evaluare. Un angajat care întrunește criteriile și obține punctajul necesar poate primi calificativul stabilit de Regulament, indiferent câți alți angajați au performanțe similare. Astfel, prevederea dată poate genera situații în care două persoane cu performanțe practic identice primesc calificative diferite, calificativul nu mai reflectă exclusiv rezultatul individual, iar sporul pentru performanță este influențat de numărul și nivelul colegilor din aceeași instituție. Totodată, prin stabilirea cotelor-plafon obligatorii pentru acordarea calificativelor în cadrul procesului de evaluare este afectată procedura de conferire a gradelor de calificare și promovarea în funcție, având în vedere	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			că în temeiul modificărilor propuse la art. 33 alineatele (3) și (4) și art. 45 alineatul (4) la Legea nr.158/2008, angajatul nu va putea fi promovat în funcție fără calificativele necesare.	
	Ministerul Afacerilor Externe	405.	La **art. VII** din proiectul de lege, care prevede dispoziții finale și tranzitorii, autorul propune instituirea a două norme noi cu caracter restrictiv, și anume: la **alin. (5)**, stabilirea unor limite maxime ale numărului de salariați care pot beneficia de sporul pentru performanță;	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).
		406.	La **alin. (6)**, instituirea obligației ca funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” să fie incluse în statele de personal ale unităților bugetare doar cu avizul prealabil al Agenției de Guvernare Electronică și cu informarea Ministerului Finanțelor. Aceste prevederi sunt impropriu plasate în **art. VII** și contravin principiilor de tehnică legislativă prevăzute de Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative. Potrivit art. 47 și art. 48 din Legea nr. 100/2017, dispozițiile finale și tranzitorii au rolul de a reglementa măsurile necesare punerii în aplicare a actului normativ, perioada de tranziție între reglementări, termenele de intrare în vigoare și mecanismele de adaptare a raporturilor juridice existente. Aceste dispoziții nu sunt destinate instituirii unor norme materiale cu caracter permanent care modifică drepturi, obligații sau competențe ale subiecților de drept. În același timp, normele prevăzute la **art. VII, alin. (5) și (6)** nu au caracter tranzitoriu, dar instituie reguli cu aplicabilitate nelimitată în timp, producând efecte juridice permanente asupra raporturilor de muncă și	**Nu se acceptă.** Funcțiile aferente GO Tehnologii informaționale coroborate cu nivelele de complexitate a sistemelor informaționale sunt de natură specifică, care necesită consultarea opiniei AGE, care este instituția națională de referință în domeniu.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			asupra organizării structurale a autorităților și instituțiilor publice. În asemenea condiții, acestea urmează să fie reglementate în actele normative de bază, care reglementează salarizarea personalului bugetar și organizarea funcțiilor din domeniul tehnologiilor informaționale, nu în cadrul unor dispoziții tranzitorii. Mai mult, limitarea numărului de salariați care pot beneficia de sporul pentru performanță afectează însăși esența mecanismului de evaluare și recompensare a performanței profesionale. Sporul pentru performanță trebuie să fie acordat în funcție de rezultatele individuale ale activității și de criteriile de performanță stabilite, nu în funcție de cote numerice prestabilite. Instituirea unei limite maxime poate genera situații în care salariați cu rezultate identice sau comparabile să fie tratați diferit exclusiv din cauza epuizării plafonului stabilit, ceea ce contravine principiilor echității, asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală, prevăzute la art. 3 din Legea nr. 270/2018.	
	MAI	407.	La **Art. VII, alin (5)** se propune a fi exclus. În condițiile în care autorul insistă pe o cotă a personalului care urmează a fi evaluat cu „excelent” și „foarte bine”, norma urmează a fi inclusă expres în art.34 din Legea nr. 158/2008 și art.21 din Legea nr.270/2018.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).
	Secretariatul Curții Constituționale	408.	**Art. VII alin. (5)** diferențiază calificativele „excelent” și „foarte bine” care vor fi acordate pentru cel mult 15%, respectiv, 30% din personalul de la nivelul unei unități bugetare. Considerăm ambiguă această diferențiere. Evaluarea procentuală diferențiată a unor angajați care-și desfășoară activitatea la aceleași standarde profesionale ridicate, în cadrul unui	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			colectiv restrâns, ar conduce la aplicarea unui tratament diferențiat. O asemenea abordare ar plasa angajatorul în situația de a opera distincții nejustificate între salariați aflați în situații comparabile, fapt care ar putea afecta principiul egalității de tratament și al obiectivității în evaluarea performanței profesionale și ar segrega angajații. Stabilirea censului procentual (cel mult 15% și cel mult 30 %) sporește subiectivismul angajatorului la evaluare, fapt care are un impact direct asupra salarizării și un efect descurajator pentru angajat. Totodată, trebuie ținut cont că așa cum menționează și Nota de fundamentare, proiectul va elimina aplicarea sporului de performanță în cazul a circa 99% din personal. Acest fapt ar trebui apreciat mai curând ca o cvasi-eliminare a sporului de performanță. Mai mult, în prezent, de sporul pentru performanță beneficiază întreg personalul instituției (în cadrul Curții Constituționale, de acesta beneficiază atât personalul din Secretariat, cât și personalul tehnic). Considerăm că această formulă de calibrare a sporului pentru performanță este discriminatorie și nu asigură stimularea eficienței muncii salariaților.	poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).
	Curtea Supremă de Justiție	409.	Curtea consideră greșită abordarea respectivă, reieșind din următoarele considerente: După cum s-a menționat mai sus, evaluarea performanțelor profesionale a funcționarilor publici se realizează în temeiul Legii nr. 158/2008, în conformitate cu regulile stabilite în HG nr. 201/2009, anexa nr. 8. Impunerea unei autorități publice de a respecta proporțiile respective la evaluarea funcționarilor publici, va genera tensiuni la nivelul angajaților, or, respectarea cotelor respective poate duce la subevaluarea performanței persoanelor. Aceasta va lovi direct în atractivitatea funcției publice, nemulțumire în rândul personalului și eventual, fluctuație de cadre. În cazul în care autorul dorește să accentueze caracterul de stimulare a sporului de performanță și să elimine sporul de performanță în calitate de „supliment salarial cvasi-garantat”, Considerăm că urmează a fi schimbată abordarea, prin revenirea la mecanismul inițial de stabilire a sporului de performanță, instituit odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 270/2018 – evaluarea trimestrială, în conformitate cu Regulament-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanţă personalului din unităţile bugetare (Anexa nr.3 la Hotărîrea Guvernului nr.1231/2018). Astfel, problema semnalată poate fi prin două modalități:	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			1. Menținerea modelului actual de stabilire a sporului de performanță (în baza evaluării performanțelor profesionale a funcționarilor publici se realizează în temeiul Legii nr. 158/2008, în conformitate cu regulile stabilite în HG nr. 201/2009, anexa nr. 8.) și excluderea propunerii de la art. VIII alin. (5). 2. Revenirea la modelul existent anterior pentru stabilirea sporului de performanță, în baza unei evaluări distincte.	
	Centrul Național Anticorupție	410.	La art. VII din proiectul legii – **propunem excluderea alin. (5)** dat fiind limitarea nejustificată și discriminatorie a acordării sporului de performanță în condițiile expuse de normă.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).
	Ministerul Culturii	411.	La **Art. VII** propunem: **alin. (5) lit. a)** calificativul „excelent” poate fi acordat pentru cel mult 15% din personalul de la nivelul unei unități bugetare și lit. b) calificativul „foarte bine” poate fi acordat pentru cel mult 30% din personalul de la nivelul unei unități bugetare – **de exclus**. Stabilirea unei cote-plafon a sporului ce nu va depăși 45% din ponderea totală a personalului eligibil, constituie o discriminare legală față de funcționarii publici eligibili pentru primirea sporului meritat. În concluzie, Ministerul Culturii susține obiectivele proiectului de lege privind modernizarea sistemului unitar de salarizare, consolidarea echității salariale și creșterea competitivității salariilor din sectorul public. Totodată, consideră necesară menținerea unor mecanisme eficiente de stimulare a performanței profesionale, astfel încât reforma să contribuie la consolidarea	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			capacității instituționale și la menținerea atractivității funcțiilor publice și din domeniul culturii. Analiza proiectului și observațiile instituțiilor din subordine relevă că modificările propuse afectează cumulativ principalele componente variabile ale salariului, inclusiv sporul pentru performanță, premiile și suplimentele salariale, ceea ce poate conduce la diminuarea veniturilor efective și a posibilităților de motivare a personalului. Considerăm că principiile echității, tratamentului nediscriminatoriu și remunerării proporționale cu complexitatea și responsabilitatea funcției trebuie reflectate atât în salariul de bază, cât și în mecanismele complementare de remunerare, necesare pentru recompensarea performanței și menținerea personalului calificat, inclusiv în domeniul culturii, unde există dificultăți de recrutare și retenție. Totodată, unele modificări propuse necesită reevaluare din perspectiva complexității atribuțiilor exercitate de anumite categorii de funcții, inclusiv din domeniul auditului intern și al managementului resurselor umane. Prin urmare, considerăm necesară revizuirea prevederilor referitoare la mecanismele de stimulare salarială, salarizarea unor categorii de funcții și evaluarea performanțelor profesionale, astfel încât reforma să asigure atât majorarea salariilor de bază, cât și menținerea unor instrumente eficiente de motivare și consolidare a capacității instituționale. Ministerul Culturii își exprimă disponibilitatea de a participa la identificarea unor soluții legislative care să permită realizarea obiectivelor reformei salariale, cu respectarea principiilor echității, sustenabilității financiare și bunei administrări.	salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).
	Ministerul Educației și Cercetării	412.	La **art. VII alin. (5)** cu referire la **normarea calificativelor de performanță**, modificarea și completarea alineatului (5) după cum urmează: - la **lit. b)** cifra ”30” de modificat cu cifra ”20”; - cu **lit. c)** în următoarea redacție ”calificativul „bine” poate fi acordat pentru cel mult 30% din personalul de la nivelul unei unități bugetare.” **Argumentare:** Absența unui plafon pentru calificativul „bine" în redacția propusă generează asimetrie de reglementare în raport cu categoriile superioare (excelent - 15%, foarte bine - 30%), permite acordarea implicită și generalizată a acestui calificativ și subminează funcția diagnostică a	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			sistemului de evaluare a performanței. În instituțiile de învățământ cu rezultate remarcabile, precum instituțiile de excelență, cele cu performanțe la concursuri naționale și internaționale sau cele în care activează cadre didactice cu rezultate profesionale deosebite, aplicarea unor plafoane rigide poate conduce la excluderea de la acordarea sporului pentru performanță a unor salariați care, potrivit criteriilor de evaluare, ar fi îndreptățiți să beneficieze de acesta. Instituirea acestei derogări va permite recunoașterea și recompensarea echitabilă a performanțelor profesionale în instituțiile cu rezultate excepționale, fără a afecta disciplina bugetară.	proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).
	Ministerul Energiei	413.	Prevederea cuprinsă la **art. VII alin. (5)** din proiect, potrivit căreia calificativul „excelent” poate fi acordat pentru cel mult 15% din personalul unei unități bugetare, iar calificativul „foarte bine” pentru cel mult 30% din personal, ridică probleme grave de constituționalitate, legalitate și compatibilitate cu standardele internaționale privind drepturile omului. În primul rând, această soluție legislativă transformă evaluarea performanței profesionale dintr-un proces bazat pe merit și realizări individuale într-un mecanism de repartizare procentuală prestabilită a calificativelor. Astfel, chiar dacă un număr mai mare de angajați îndeplinesc integral criteriile de performanță stabilite de lege și de regulamentele interne, o parte dintre aceștia vor fi privați de calificativul corespunzător exclusiv din cauza atingerii plafonului numeric impus de lege. În asemenea condiții, calificativul nu mai reflectă performanța individuală a persoanei evaluate, ci poziționarea sa relativă în raport cu colegii din aceeași instituție. O asemenea reglementare contravine principiului egalității consacrat de art. 16 din Constituția Republicii Moldova, potrivit căruia toți cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice. Persoane aflate în situații identice din punctul de vedere al performanței profesionale pot primi calificative diferite și, implicit, remunerații diferite, exclusiv din cauza existenței unui plafon procentual. Diferența de tratament nu se întemeiază pe criterii obiective și rezonabile legate de activitatea persoanei evaluate, ci pe un criteriu exterior conduitei și performanței sale individuale. Totodată, măsura afectează dreptul la muncă și la remunerarea echitabilă a muncii, garantat de art. 43 din Constituție. În sistemul instituit prin proiect, calificativul de performanță nu are doar o funcție evaluativă, ci	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			produce efecte salariale directe, întrucât condiționează acordarea sporului pentru performanță. Prin urmare, limitarea artificială a numărului persoanelor care pot obține calificative superioare conduce implicit la limitarea accesului la anumite drepturi salariale, chiar și în situația în care angajații îndeplinesc în mod efectiv toate criteriile de performanță prevăzute de lege. Din perspectiva standardelor internaționale, prevederea este susceptibilă să intre în conflict cu art. 7 lit. a) din Pactul Internațional nr. 19/1966 privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale, care garantează dreptul oricărei persoane la o remunerație echitabilă și la o recompensare bazată pe muncă, precum și cu art. 4 din Carta Socială Europeană (revizuită), adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, care consacră dreptul lucrătorilor la o remunerare echitabilă. În măsura în care sporul pentru performanță reprezintă o componentă a remunerației, accesul la acesta trebuie să fie determinat de performanța efectivă a angajatului, nu de existența unor cote prestabilite. De asemenea, plafonarea calificativelor ridică probleme din perspectiva principiului securității juridice, componentă a statului de drept consacrat de art. 1 alin. (3) din Constituție. Angajatul nu mai poate anticipa în mod rezonabil consecințele juridice ale propriei activități profesionale. Chiar dacă îndeplinește toate obiectivele și indicatorii de performanță, acesta nu are garanția că va primi calificativul corespunzător, deoarece rezultatul final depinde și de numărul altor angajați care urmează să fie evaluați în aceeași perioadă. Mai mult, plafonarea creează premise pentru arbitrar și pentru afectarea principiului obiectivității evaluării funcționarilor și salariaților din sectorul public. În situația în care mai multe persoane întrunesc criteriile necesare pentru calificativul „excelent”, evaluatorul va fi obligat să facă o selecție suplimentară care nu rezultă din criteriile legale de performanță. În lipsa unor reguli clare privind departajarea persoanelor care au obținut rezultate comparabile, riscul unor decizii subiective sau discreționare crește considerabil. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat în jurisprudența sa că diferențele de tratament trebuie să se bazeze pe o justificare obiectivă și rezonabilă, iar măsurile adoptate de autorități trebuie să urmărească un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele utilizate și scopul	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			urmărit. În cazul de față, chiar dacă obiectivul urmărit de legiuitor – controlul cheltuielilor salariale – poate fi considerat legitim, mijlocul ales este disproporționat, deoarece transferă constrângerea bugetară asupra procesului de evaluare a performanței și conduce la denaturarea scopului acestei evaluări. Suplimentar, proiectul de lege nu delimitează aplicarea mecanismului de plafonare a calificativelor în funcție de categoria de personal evaluat. Astfel, se instituie un plafon unic la nivelul întregii unități bugetare, fără a face distincție între funcționarii publici de conducere, funcționarii publici de execuție și celelalte categorii de personal. În aceste condiții, evaluarea performanțelor unor categorii profesionale cu atribuții, niveluri de responsabilitate, obiective individuale și criterii de evaluare diferite este supusă aceleiași limite procentuale. Această abordare poate conduce la situații în care funcționarii publici de execuție, care reprezintă de regulă majoritatea personalului unei autorități publice, concurează pentru același număr limitat de calificative cu funcționarii publici de conducere, deși activitatea acestora este evaluată în baza unor criterii distincte și urmărește obiective profesionale diferite. Lipsa unei delimitări pe categorii de personal afectează caracterul obiectiv și comparabil al evaluării performanțelor profesionale și poate genera dezechilibre semnificative între diferitele structuri organizaționale ale aceleiași autorități. Totodată, aceasta creează premise pentru tratamente diferențiate nejustificate și reduce șansele reale ale unor categorii de personal de a obține calificativele „excelent” sau „foarte bine”, nu ca urmare a nivelului propriei performanțe, ci exclusiv din cauza structurii organizatorice și a ponderii diferitelor categorii de funcții în cadrul instituției. Concomitent, plafonarea calificativelor va afecta dreptul la promovare în funcția publică și la dezvoltarea carierei profesionale a personalului din sectorul bugetar. Potrivit modificărilor propuse la **art. 33 și art. 45 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public**, conferirea gradelor de calificare superioare și promovarea în funcții publice superioare sunt condiționate de obținerea repetată a calificativelor „foarte bine” și „excelent” la evaluările semestriale ale performanțelor profesionale. Astfel,	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			pentru conferirea gradului de calificare imediat superior sunt necesare, după caz, două calificative consecutive „excelent”, patru calificative consecutive „foarte bine” sau șase calificative consecutive „bine”, iar promovarea într-o funcție publică superioară este condiționată de acumularea unor calificative superioare la evaluările precedente. În acest context, plafonarea prevăzută la **art. VII alin. (5)**, transformă promovarea profesională într-un obiectiv dificil sau chiar imposibil de realizat pentru o mare parte a funcționarilor publici, indiferent de nivelul real al performanței acestora. Problema este amplificată de faptul că evaluarea performanțelor profesionale se realizează semestrial. În practică, pentru a acumula două calificative consecutive „excelent”, funcționarul trebuie să se încadreze timp de cel puțin un an în categoria restrânsă a celor 15% dintre angajați care pot primi acest calificativ. Pentru acumularea a patru calificative consecutive „foarte bine”, necesare în anumite situații pentru avansarea în grad, funcționarul trebuie să se încadreze timp de doi ani consecutivi în categoria celor maximum 30% dintre angajați care pot primi acest calificativ. În instituțiile cu un număr mare de salariați sau cu un nivel ridicat de profesionalism, această condiție devine excesiv de restrictivă și poate transforma promovarea într-o posibilitate pur teoretică. Mai mult, sistemul propus generează o contradicție internă între normele privind evaluarea performanței și normele privind promovarea în carieră. Pe de o parte, legea stabilește criterii de promovare bazate pe merit și performanță profesională. Pe de altă parte, aceeași lege limitează artificial numărul persoanelor care pot obține calificativele necesare pentru îndeplinirea condițiilor de promovare. În consecință, accesul la promovare nu va depinde exclusiv de meritele individuale ale funcționarului, ci și de existența unui număr limitat de locuri disponibile în categoria celor care pot primi calificative superioare. Jurisprudența constituțională și standardele europene impun ca accesul și promovarea în serviciul public să se realizeze pe baza criteriilor de competență, merit și performanță profesională. Or, atunci când calificativele necesare promovării sunt limitate prin cote prestabilite, criteriul meritului este înlocuit, cel puțin parțial, de un criteriu statistic și	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			concurențial care nu reflectă în mod necesar valoarea profesională a persoanei evaluate. Totodată, această reglementare poate aduce atingere principiului egalității de șanse în carieră, consacrat de art. 16 din Constituție și de art. 7 lit. c) din Pactul Internațional nr. 19/1966 privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale, care prevede dreptul fiecărei persoane la promovare în muncă exclusiv pe baza vechimii și competenței profesionale. În măsura în care promovarea devine dependentă de existența unor plafoane procentuale și nu exclusiv de performanța individuală, condiția prevăzută de Pact nu mai este respectată. Din perspectivă practică, efectul cel mai probabil al reglementării va fi blocarea mobilității profesionale și încetinirea avansării în carieră pentru un număr semnificativ de funcționari publici. Chiar și funcționarii care îndeplinesc integral obiectivele individuale de performanță și demonstrează competențe profesionale superioare pot fi împiedicați să acumuleze calificativele necesare promovării doar pentru că plafonul legal a fost deja atins de alți angajați. În aceste condiții, promovarea nu mai reprezintă rezultatul firesc al performanței profesionale, ci devine dependentă de factori exteriori conduitei și rezultatelor individuale ale funcționarului. Prin urmare, plafonarea calificativelor nu afectează doar acordarea sporului pentru performanță, ci produce consecințe directe asupra dreptului la dezvoltare profesională, la avansare în carieră și la accesul efectiv la funcțiile publice superioare, transformând mecanismul promovării bazate pe merit într-un sistem limitat artificial prin cote procentuale. De asemenea, efectele cumulative ale plafonării calificativelor pot genera un risc sporit de fluctuație a personalului și de pierdere a funcționarilor publici cu înaltă calificare. Limitarea artificială a posibilităților de promovare în carieră și de acces la sporurile salariale aferente performanței poate conduce la demotivarea personalului, la diminuarea atractivității funcției publice și la orientarea angajaților către sectorul privat sau alte domenii de activitate. În contextul deficitului existent de specialiști în administrația publică, această reglementare poate determina, pe termen mediu și lung, reducerea numărului de funcționari publici și dificultăți sporite în recrutarea și menținerea personalului calificat, afectând astfel	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			capacitatea autorităților ale administrației publice de a-și exercita eficient atribuțiile.	
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	414.	La **art. VII alin. (5)** Se propune excluderea **alin. (5)**. Stabilirea unor plafoane procentuale pentru acordarea calificativelor „excelent” și „foarte bine”, independent de rezultatele efective ale evaluării, afectează caracterul obiectiv și individualizat al procesului de evaluare a performanțelor profesionale. Limitarea numărului de salariați care pot obține anumite calificative poate conduce la situații în care persoane care întrunesc criteriile de performanță stabilite să fie private de calificativul corespunzător exclusiv din cauza epuizării plafonului numeric. O asemenea abordare contravine principiului egalității de tratament și principiului remunerării în funcție de performanța individuală, afectând obiectivitatea și credibilitatea sistemului de evaluare. În consecință, se consideră oportună menținerea unui mecanism de evaluare bazat exclusiv pe criterii profesionale și rezultate individuale, fără instituirea unor cote prestabilite pentru acordarea calificativelor. Introducerea unor cote procentuale fixe (cote de personal) pentru calificativele acordate la evaluarea performanțelor individuale distruge complet meritocrația. Evaluarea nu mai reflectă munca reală a omului, ci devine o competiție artificială dictată de o schemă matematică rigidă. Plafonarea procentuală anulează funcția de stimulare individuală. Dacă o subdiviziune performează excepțional, conducătorul va fi obligat legal să ofere calificative mai mici unor angajați competenți doar pentru a se încadra în cote, generând demotivare colectivă. Mecanismul creează o concurență toxică între colegi și favorizează subiectivismul, iar rezultatele evaluării ar urma nemotivat să fie reduse contrar obiectivelor de facto îndeplinite. Îngrădirea dreptului de a recunoaște performanța prin cote matematice stricte (maximum 45% cumulat pentru ambele calificative de vârf) înseamnă că, în mod automat, cel puțin 55% din personalul unei instituții este condamnat la calificative medii sau slabe, indiferent de efortul depus sau de rezultatele instituției. Evaluarea performanțelor trebuie să măsoare atingerea obiectivelor individuale, nu să se raporteze la un sistem de distribuție forțată. O echipă care și-a depășit toți indicatorii de performanță va fi sancționată prin imposibilitatea recunoașterii meritului, fapt ce va duce la exodul profesioniștilor către sectorul privat.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Sănătății	415.	La **art. VII, alin. (5)**. Proiectul propune modificarea mecanismului de acordare a sporului pentru performanță prin stabilirea unor limite procentuale privind numărul beneficiarilor corespunzători anumitor calificative. Considerăm că instituirea unui asemenea mecanism poate genera situații în care performanța individuală să nu fie reflectată în mod deplin obiectiv și echitabil în sistemul de remunerare, întrucât acordarea calificativelor superioare ar deveni condiționată nu exclusiv de rezultatele efectiv obținute, ci și de încadrarea în plafoanele procentuale prestabilite. În acest sens, mecanismul propus introduce un element de limitare administrativă a acordării calificativelor înalte, ceea ce poate conduce la situații în care funcționarii publici cu performanțe comparabile să fie tratați diferențiat exclusiv din considerente statistice, în funcție de plafonul disponibil. O astfel de abordare poate diminua percepția de echitate a sistemului de evaluare și remunerare. Totodată, aplicarea acestui mecanism poate genera efecte negative asupra climatului organizațional, inclusiv creșterea riscului de percepție a subiectivismului în procesul de evaluare, diminuarea motivației profesionale, afectarea coeziunii echipelor și reducerea atractivității funcției publice. În consecință, considerăm oportună reexaminarea prevederilor propuse, în vederea asigurării unui mecanism de acordare a sporului pentru performanță care să reflecte în mod direct și proporțional rezultatele individuale obținute, fără aplicarea unor limitări procentuale care ar putea afecta caracterul obiectiv și meritocratic al evaluării performanței.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).
	Casa Națională de Asigurări Sociale	416.	La **Art. VII, alin. (5)** se propune de exclus. ***Argumentare:*** Prevederea actuală a proiectului limitează acordarea calificativelor „excelent” și „foarte bine” la 15% de angajați și respectiv 30% de angajați de la nivelul unei unități bugetare. Menținerea plafoanelor de 15% pentru calificativul „excelent” și de 30% pentru calificativul „foarte bine” poate conduce la situații în care va fi demotivat schimbul de experiențe și cunoștințe între funcționari iar performanțele reale ale angajaților nu vor fi apreciate în mod obiectiv, iar unii angajați care îndeplinesc integral criteriile de performanță vor fi privați	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			de posibilitatea de a obține calificativul corespunzător exclusiv din cauza limitelor numerice impuse. Totodată, menționăm că evaluarea performanțelor profesionale trebuie să fie bazată pe principiile meritocrației, obiectivității și egalității de tratament, iar acordarea calificativelor trebuie să depindă exclusiv de rezultatele individuale și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță, fără aplicarea unor cote prestabilite, care afectează obiectivitatea, transparența și echitatea procesului de evaluare.	proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).
	Biroul Național de Statistică	417.	**3. La Art. VII pct. 2, alin. (5)** se propune excluderea prevederilor potrivit cărora, în cadrul procesului de evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială a performanțelor profesionale individuale realizat la nivel de unitate bugetară, calificativul „excelent” poate fi acordat pentru cel mult 15% din personal, iar calificativul „foarte bine” pentru cel mult 30% din personal. Considerăm că stabilirea unor limite procentuale prestabilite pentru acordarea calificativelor nu este compatibilă cu principiul evaluării obiective a performanțelor profesionale individuale și poate conduce la situații în care salariați cu rezultate și performanțe comparabile să beneficieze de calificative diferite exclusiv din cauza constrângerilor impuse la nivelul unității bugetare. Limitarea administrativă a numărului de calificative superioare poate conduce la situația în care performanța individuală să fie apreciată nu în funcție de rezultatele efectiv obținute, ci prin raportare la performanța altor salariați, ceea ce afectează caracterul meritocratic al sistemului de evaluare și de remunerare. Se consideră oportun ca evaluarea performanțelor profesionale să fie realizată exclusiv în funcție de rezultatele individuale obținute și de gradul de realizare a obiectivelor stabilite, fără aplicarea unor cote maxime prestabilite pentru acordarea calificativelor. Reiterăm că acordarea sporului pentru performanță urmează a fi realizată în limita fondului anual aprobat în acest scop, iar cuantumul individual al sporului poate fi stabilit în funcție de calificativul obținut și de resursele financiare disponibile, fără restrângerea artificială a numărului de beneficiari ai calificativelor superioare.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Astfel, în vederea corelării mecanismului de evaluare cu posibilitățile financiare ale unității bugetare, se propune și revizuirea prevederilor referitoare la cuantumul sporului pentru performanță, astfel încât acesta să fie stabilit diferențiat, în funcție de calificativul obținut și în limita fondului anual destinat acordării sporului pentru performanță.	
	CNPDCP	418.	În partea ce vizează **Art. VII** din proiect, limitarea procentuală a calificativelor „excelent” (15%) și „foarte bine” (30%) introduce constrângeri rigide în procesul de evaluare a performanțelor, care pot afecta în mod direct obiectivitatea și echitatea evaluării personalului. În practică, în condițiile în care un număr mai mare de angajați își îndeplinesc integral sarcinile și indicatorii de performanță stabiliți, respectarea unor plafoane fixe prestabilite devine dificil de aplicat fără a afecta principiul meritocrației. În asemenea situații, evaluatorul este pus în imposibilitatea de a reflecta în mod corect nivelul real de performanță al personalului, fiind nevoit să ierarhizeze artificial angajați care, în fapt, au atins standarde similare de performanță. Această abordare poate genera o distorsionare a rezultatelor evaluării, în sensul în care acordarea calificativelor superioare nu mai este determinată exclusiv de performanța individuală, ci de încadrarea într-un plafon procentual prestabilit. În consecință, o parte dintre angajații care își îndeplinesc în mod corespunzător atribuțiile și ating obiectivele stabilite nu vor putea beneficia de calificativele corespunzătoare performanței lor reale, ceea ce reduce caracterul echitabil și motivant al sistemului de evaluare. În aceste condiții, se creează o situație în care evaluarea performanțelor devine, în mod inevitabil, un exercițiu de distribuire limitată a calificativelor, mai degrabă decât o apreciere obiectivă a rezultatelor individuale. Această realitate este de natură să afecteze percepția de corectitudine a sistemului de evaluare și să diminueze impactul său stimulativ asupra personalului din sectorul bugetar.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).
	Comisia Electorală Centrală	419.	**Art. VII alin. (5)** din proiect instituie limite procentuale pentru acordarea calificativelor *„excelent”* și *„foarte bine”* în cadrul evaluării performanțelor profesionale individuale, acestea putând fi atribuite unui număr de cel mult 15%, respectiv 30% din personalul unității bugetare. Considerăm că soluția propusă nu este justificată și riscă să afecteze obiectivitatea procesului de evaluare a performanțelor profesionale, care	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			trebuie să reflecte exclusiv gradul de realizare a obiectivelor individuale de activitate, precum și nivelul de manifestare a abilitaților profesionale și a caracteristicilor comportamentale ale fiecărui salariat. Condiționarea acordării calificativelor dc existența unor plafoane procentuale poate conduce la situații în care salarialii care întrunesc criteriile pentru obținerea calificativelor *„excelent”* și *„foarte bine”* să nu le poată primi doar pentru că limita stabilită pentru unitatea bugetară a fost deja atinsă. În asemenea condiții, rezultatul evaluării nu va mai reflecta exclusiv performanța individuală, ci va depinde și de numărul altor salariați evaluați cu calificative superioare. Totodată, nota de fundamentare nu justifică instituirea acestor limitări și nu explică scopul urmărit prin plafonarea numărului de calificative superioare. În lipsa unei asemenea fundamentări, măsură apare ca fiind arbitrară și este susceptibilă să afecteze credibilitatea și caracterul obiectiv al mecanismului de evaluare. În aceste condiții, Comisia propune excluderea **alin. (5)**, cu renumerotarea corespunzătoare a alineatelor subsecvente, astfel încât acordarea calificativelor să fie determinată exclusiv de îndeplinirea criteriilor dc evaluare și de performanțele efectiv obținute de fiecare salariat.	Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).
	Consiliul Superior al Magistraturii	420.	Referitor la **Art. VII alin. (5)** din proiect, unde sunt introduse modificări de structură conceptuală asupra mecanismului de remunerare a performanței funcționarilor publici, de natură să devalizeze acest instrument de stimulare. Dacă în prezent sporul pentru performanță poate fi acordat în limită de până la 10% din salariul de bază, noua reglementare exclude *de plano* de la acest drept angajații evaluați cu calificativul *„bine”*. Mai mult decât atât, pentru calificativele superioare (*„foarte bine”* și *„excelent”*), proiectul instituie cote procentuale rigide și limitative privind numărul maxim de beneficiari la nivelul autorității publice: **- plafonul pentru calificativul *„foarte bine”* este fixat la maximum 30% din totalul personalului evaluat;** **- plafonul pentru calificativul *„excelent”* este limitat la cel mult 15%.** Consiliul Superior al Magistraturii atrage atenția că aceste plafoane artificiale anulează în mod direct esența principiului meritocrației și transformă evaluarea performanței într-un exercițiu pur matematic și	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			contabil, îngrădind dreptul legitim al angajaților de a fi recompensați proporțional cu aportul profesional real. În mod special, transpunerea acestor rigori matematice în cadrul Secretariatului CSM și instanțelor judecătorești va genera blocaje operaționale și distorsiuni majore. Activitatea personalului de suport (grefieri, asistenți judiciari, consultanți) este guvernată de un specific funcțional riguros și un grad înalt de responsabilitate juridică. Plafonarea administrativă a numărului de calificative maxime, indiferent de calitatea obiectivă a muncii depuse în instanță, este de natură să genereze tensiuni interne disproporționate, să demotiveze acut corpul de funcționari și să amplifice periculos fenomenul fluctuației de personal, vulnerabilizând direct capacitatea de înfăptuire a actului de justiție. În măsura în care intenția autorului proiectului este de a consolida caracterul stimulativ al sporului de performanță și de a evita transformarea acestuia într-un supliment salarial acordat în mod cvasi-automat, se consideră necesară reconsiderarea mecanismului propus. O soluție ar fi revenirea la mecanismul inițial instituit odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care prevedea acordarea sporului de performanță în baza unei evaluări distincte, realizate trimestrial, conform *Regulamentului-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare,* aprobat prin Anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018. Prin urmare, problema identificată poate fi soluționată prin una dintre următoarele opțiuni: **1. Menținerea modelului actual de acordare a sporului de performanță, întemeiat pe rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici realizate în condițiile Legii nr. 158/2008 și ale Hotărârii Guvernului nr. 201/2009, cu excluderea modificărilor propuse la art. VIII alin. (5);** **2. Revenirea la mecanismul anterior de acordare a sporului de performanță, bazat pe o evaluare distinctă a performanței, realizată periodic, potrivit regulilor prevăzute de Regulamentul-cadru aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018.**	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Ambele soluții ar permite menținerea caracterului meritocratic și stimulativ al sporului de performanță, fără instituirea unor limitări procentuale care pot afecta obiectivitatea procesului de evaluare și motivarea personalului. :	
	Procuratura Generală	421.	- sporul pentru performanță este o măsură de motivare a funcționarilor cuprinde doar 45 % din personalul unității - 15% cu calificativul excelent și 30% cu calificativul foarte bine. Este imposibil de realizat o delimitare strictă, nedepășind cele 45% propuse, având în vedere că toți funcționarii publici și cei cu statut special semestrial au fișe de evaluare (458 funcționari publici și 60 funcționari cu statut special).	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).
	Serviciul de Protecție și Pază de Stat	422.	La **art. VII** din proiectul legii: **alin.(5)** se va abroga. Or, în acest sens, se vor lua în considerare prevederile stabilite la art.16 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, propuneri înaintate la art. III din proiectul legii. Totodată, stabilirea unei limite de personal care poate beneficia de acest spor va duce la o evaluare inechitabilă a angajaților în raport cu performanțele individuale ale acestora și va genera fenomenul selecției preferențiale. O asemenea abordare ar plasa angajatorul în situația de a opera distincții nejustificate între salariați aflați în situații comparabile, fapt care ar putea afecta principiul egalității de tratament și al obiectivității în evaluarea performanței profesionale și ar diviza angajații. Stabilirea valorii procentuale sporește subiectivismul angajatorului la evaluare, fapt care are un efect descurajator pentru angajat.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Agenția Națională Antidoping	423.	Propunem ca **art. VII alin. (5)** din proiectul de lege să fie completat cu o prevedere derogatorie pentru unitățile bugetare cu efectiv de până la 20 de unități de personal, cu următorul cuprins: *„Prin excepție, în cazul unităților bugetare cu un efectiv de maximum 20 de unități de personal, limitele procentuale prevăzute la lit. a) și b) nu se aplică, acordarea calificativelor realizându-se exclusiv în funcție de rezultatele individuale ale evaluării."* **Argumentare:** Aplicarea unui plafon procentual uniform conduce la un efect discriminatoriu sever și disproporționat în instituțiile cu un număr mic de personal. Într-o unitate bugetară cu 9 angajați, plafonul de 15% pentru calificativul „excelent" înseamnă concret o singură persoană care poate beneficia de sporul maxim, iar cumulat cu plafonul de 30% pentru „foarte bine", cel mult 2-3 angajați din 9 pot beneficia de sporul de performanță, indiferent de cât de bine și-au îndeplinit atribuțiile ceilalți. Aplicat unei instituții cu 200 de angajați, același calcul permite acordarea calificativului „excelent" pentru 30 de angajați și „foarte bine" pentru alte 60, păstrând pe deplin efectul motivațional al mecanismului. Astfel, aceeași normă produce efecte diferite: în instituțiile mari funcționează ca un instrument real de stimulare, în cele mici devine o barieră care exclude angajați performanți din motive pur aritmetice, creând o discriminare indirectă între salariații din sectorul bugetar. Menționăm că art. 16 alin. (1) din Legea nr. 270/2018 stabilește expres că sporul pentru performanță „are drept scop stimularea individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate". Din această perspectivă, un angajat care și-a îndeplinit în mod exemplar atribuțiile nu poate fi privat de recunoașterea salarială a acestui fapt doar pentru că lucrează într-o instituție mică. Aceasta nu mai ține de selecția performanței, ci de un accident al structurii organizatorice. Suplimentar, eliminarea calificativului „bine" din grila de acordare a sporului agravează această situație, reducând și mai mult numărul potențialilor beneficiari în instituțiile mici. Propunem reintroducerea calificativului „bine" cu un procent de 3–5% din salariul de bază, ceea ce ar restabili caracterul gradual și stimulatoriu al mecanismului și ar asigura că orice nivel de performanță dovedit este recunoscut și remunerat corespunzător.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent", respectiv calificativul „foarte bine". Unitățile bugetare vor avea responsabilitate ca la stabilirea mărimii sporului pentru performanță să respecte ponderile minime/maxime prevăzute prin proiectul de lege, precum și limita maximă a sumelor ce pot fi alocate pentru acordarea acestui spor (ca procent din totalul salariilor de bază la nivel de unitate bugetară).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Art. VII. [...] **(6)** Posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)", de categoria 3 și 4 de complexitate a sistemelor informatice, se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil al Agenției de Guvernare Electronică, cu informarea Ministerului Finanțelor.	**Agenția de Guvernare Electronică**	424.	În corelare cu argumentele și propunerile expuse la pct.1 din Avizul AGE, modificarea **Articolului VII alineatul (6)** din proiect, prin expunerea acestuia în următoarea redacție: „**(6)** Posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)" se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil al Agenției de Guvernare Electronică, cu informarea Ministerului Finanțelor."	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. VII alin. (6) din proiectul de lege și al introducerii respectivei norme ca alin. (1^1) al art. 7 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(1^1) Posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)", cu excepția celor din sistemele informatice gestionate de către Serviciul de Informații și Securitate, se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil pozitiv al Agenției de Guvernare Electronică, cu informarea Ministerului Finanțelor."
		425.	Pentru evitarea oricărei ambiguități privind natura competenței exercitate de AGE prin avizul prealabil prevăzut la **Art. VII alin. (6)**, se va delimita obiectul acestuia față de eventuale cerințe de securitate a informației stabilite prin acte normative distincte. În final, AGE își exprimă deplina disponibilitate de a acorda suportul metodologic și tehnic necesar Ministerului Finanțelor, precum și de a contribui activ la definitivarea proiectului de lege. Acest demers este esențial pentru asigurarea continuității operaționale a entităților publice din domeniul TIC care gestionează infrastructuri critice de stat, prin menținerea unui nivel necesar de competitivitate și atractivitate a pachetului salarial în raport cu piața privată a muncii.	**Se acceptă parțial.** Conform proiectului de lege, avizul prealabil pozitiv al AGE se referă la includerea în statele de personal ale unităților bugetare a posturilor aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)", cu excepția celor din sistemele informatice gestionate de către Serviciul de Informații și Securitate. Detaliile privind obiectul avizului prealabil pozitiv emis de AGE se vor reglementa, după caz, prin legislație secundară sau prin acte normative emise de autorităților administrației publice centrale de specialitate.
	Serviciul de Informații și Securitate	426.	În contextul propunerilor menționate supra, se impune **completarea art. VII alin. (6)** după sintagma „avizul prealabil al Agenției de Guvernare Electronică" cu sintagma ***„ , iar în cazul sistemelor informatice destinate***	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. VII alin. (6) din proiectul de lege și al introducerii respectivei norme

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			prelucrării informațiilor atribuite la secret de stat după autorizarea acestora de către Serviciul de Informații și Securitate, ”.	ca alin. (1^1) al art. 7 din Legea nr. 270/2018, precum și în sensul introducerii alin. (1^2) al art. 7 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(1^1) Posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, cu excepția celor din sistemele informatice gestionate de către Serviciul de Informații și Securitate, se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil pozitiv al Agenției de Guvernare Electronică, cu informarea Ministerului Finanțelor. (1^2) Prin derogare de la alin. (1^1), posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” din sistemele destinate prelucrării informațiilor atribuite la secret de stat se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil pozitiv al Serviciului de Informații și Securitate, cu informarea Ministerului Finanțelor.”.
		427.	La **alin. (6)**, se impune cu o propoziție nou, cu următorul conținut: **„În cazul sistemelor informatice gestionate de către Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova, avizul Agenției Guvernare Electronică nu este necesar.”** Alineatul vizat stabilește că includerea în statele de personal a posturilor aferente funcțiilor din Grupul ocupațional ”Tehnologii informaționale (I)”, corespunzătoare sistemelor informatice de categoria 3 și 4 de complexitate, poate avea loc doar după obținerea avizului prealabil al Agenției de Guvernare Electronică. În acest sens menționăm că Sistemele informatice gestionate sau administrate de SIS se disting prin natura atribuțiilor instituției, tipul informațiilor prelucrate și rolul acestora în realizarea funcțiilor instituționale esențiale.	Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. VII alin. (6) din proiectul de lege și al introducerii respectivei norme ca alin. (1^1) al art. 7 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(1^1) Posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, **cu excepția celor din sistemele informatice gestionate de către Serviciul de Informații și Securitate**, se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil pozitiv

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				al Agenției de Guvernare Electronică, cu informarea Ministerului Finanțelor.”
	Ministerul Apărării	428.	La **Art. VII** din proiect (intrarea în vigoare a proiectului de lege), **alineatul (6)** se propune să fie exclus dat fiind faptul că prevederile acestea sunt stipulate în **Note la Anexa 11** la proiect (Anexa 9² Grupul Ocupațional ”Tehnologii Informaționale (I)), și constituie o dublare inutilă a prevederilor.	**Nu se acceptă.** Obiectul de reglementare al celor două norme este diferit și nu se suprapune: – la art. VII alin. (6) din proiectul de lege (devenit, în urma revizuirii proiectului de lege, art. VIII alin. (6)) este reglementată competența Agenției de Guvernare Electronică de a emite avizul prealabil pentru includerea în statele de personal a posturilor aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”; – la pct. 1 din notele la Anexa nr. 11 la proiectul la lege (care constituie Anexa nr. 9² la Legea nr. 270/2018) este reglementat faptul că metodologia de încadrare a sistemelor informatice în niveluri de complexitate și metodologia de emitere a avizului prealabil al Agenției de Guvernare Electronică se stabilesc prin hotărâre de Guvern.
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	429.	La **Art. VII** din proiect, **alineat (6)**, se propune completarea sau clarificarea prevederilor referitoare la Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, având în vedere că, în statele de personal ale unor autorități publice, subdiviziunile cu atribuții în domeniul tehnologiilor informaționale includ atât funcții publice, cât și funcții de personal de deservire tehnică. În acest context, se constată că *funcția de programator*, care face parte din categoria personalului de deservire tehnică, nu se regăsește în Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)” prevăzut de proiect, ceea ce poate genera dificultăți de interpretare și aplicare a normelor propuse.	**Nu se acceptă.** Toate funcțiile/posturile aferente TIC sunt incluse în GO Tehnologii informaționale, inclusiv funcția de programator, conform CORM.
	Cancelaria de Stat	430.	Se propune **completarea Art. VII cu obligația Guvernului de a modifica, până la data aplicării noii reglementări, Hotărârea**	**Nu se acceptă.**

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Guvernului nr. 1231/2018 prin aprobarea unei anexe distincte privind modul de acordare a sporului pentru participarea în proiecte finanțate din surse externe.
Aplicarea unitară a sporului impune reglementarea condițiilor de eligibilitate, desemnării în echipele de proiect, delimitării atribuțiilor de proiect de atribuțiile funcției de bază, criteriilor de stabilire a sporului, evidenței timpului efectiv lucrat, raportării progresului de implementare, controlului, recuperării sumelor achitate nejustificat și prevenirii conflictelor de interese.</td><td>În condiția în care se conturează aspecte de examinare improprii politicii salariale și a reglementărilor aferente ci vizează aspecte juridice de formare a raporturilor de muncă, modul de evidență a timpului de muncă, condiții contractuale specifice etc. care sunt reglementate de cadrul normativ special și condițiile contractuale specifice încheiate între părți.</td></tr>
<tr><td></td><td>Agenția de Guvernare Electronică</td><td>431.</td><td>Delegarea integrală, fără termen, către o hotărâre de Guvern viitoare, a aprobării Metodologiei de clasificare a sistemelor TIC din sectorul public și de emitere a avizului prealabil al AGE, este de natură să creeze un vid de aplicare, în condițiile în care legea produce efecte salariale imediate prin indicele de complexitate. Proiectul stabilește, de altfel, la Art. VII, termene exprese pentru alte obligații ale Guvernului.
Subsecvent, Notele la Anexa nr.9² sau, după, caz, Art. VII se va completa cu o normă care să stabilească că hotărârea de Guvern privind aprobarea Metodologiei de clasificare a sistemelor TIC din sectorul public și de emitere a avizului prealabil al Instituției publice „Agenția de Guvernare Electronică” se va aproba în termen de cel mult 6 luni de la data adoptării proiectului de lege sau într-un alt termen rezonabil care să permită elaborarea și promovarea respectivului proiect de hotărâre.</td><td>Se acceptă.
Conform art. IX alin. (4) din proiectul de lege revizuit, Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege și va adopta actele normative necesare pentru executarea prezentei legi, până la 31 ianuarie 2027.</td></tr>
<tr><td>Anexa nr. 2
„Anexa nr. 2

Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial

Tabelul 2

Notă:
[...]</td><td rowspan="2">Ministerul Muncii și Protecției Sociale</td><td>432.</td><td>În titlul Anexei nr. 2 după cuvintele „spor lunar pentru gradul profesional„ se propune de completat cu cuvintele „pentru gradul de calificare profesională” la forma gramaticală corespunzătoare.</td><td>Nu se acceptă.
Gradul profesional include gradele de calificare profesională, respectiv a se vedea anexa nr.2 revizuită.</td></tr>
<tr><td>433.</td><td>Totodată, se propune de completat Anexa nr. 2 cu lit. b) cu următorul conținut:
„b) sporul lunar pentru gradul de calificare profesională pentru personalul din domeniul asistenței sociale, conform Tabelului 2.”
„Tabelul 2
<table><tr><th>Gradul de calificare profesională</th><th>Sporul lunar, lei</th></tr><tr><td>Gradul I</td><td>2000</td></tr><tr><td>Gradul II</td><td>1500</td></tr><tr><td>Gradul III</td><td>1250</td></tr></table></td><td>Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr.2 revizuită. Norma va fi pusă în aplicare din 01.01.2028.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			<table><tr><td>Gradul IV</td><td>1000</td></tr><tr><td>Gradul V</td><td>750</td></tr></table> **Notă:** 1. Prin derogare de la prevederile legii, în cazul personalului care beneficiază de sporul lunar pentru gradul de calificare profesională, sporul pentru performanță, sporul cu caracter specific și premiul anual, după caz, se calculează prin raportare la valoarea însumată a salariului de bază și a sporului lunar pentru gradul de calificare profesională.” Astfel **lit. b) și c)** din proiect **vor deveni lit. c) și d)**, iar **tabelele nr. 2 și 3 de la lit. b) și c)** din proiect **vor deveni nr. 3 și 4**. Această propunere va contribui la calcularea unui spor salarial mai motivant, având în vedere complexitatea domeniului de activitate și a deficitului de personal din sistemul de asistență socială. Suplimentar, această formă de calcul este aplicată și în sistemul de educație, prevăzută în Anexa nr. 2, Tabelul 2 în redacția propusă. De exemplu, un asistent social cu studii superioare va avea o majorare salarială de 2% echivalent cu 200 lei. Art. 16 din Legea asistenței sociale nr. 547/2003 stabilește că, Ministerul Muncii și Protecției Sociale asigură organizarea și dezvoltarea profesională a personalului din sistemul asistenței sociale, care include: - inserția profesională; - formarea profesională continuă; - atestarea personalului din domeniul asistenței sociale. Prin urmare, cu referire la atestarea personalului, prin art. 163 alin. (3) în Legea asistenței sociale nr. 547/2003, în sistemul asistenței sociale au fost introduse cinci grade de calificare profesională. Actualmente legea prevede că, gradul de calificare profesională se atribuie în funcție de: - nivelul studiilor în domeniul de specialitate; - vechimea în muncă; - formarea profesională continuă și calificativul de evaluare a competențelor profesionale. În acest mod, conform art. 163 alin. (5), fiecărui grad de calificare profesională i se prevede un spor de salarizare suplimentară la salariu, calculat din data conferirii gradului respectiv.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Concomitent se relevă că, cele reflectate în art. 163 din Legea asistenței sociale nr. 547/2003 au fost omise și nu se regăsesc în Anexa nr. 9 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, aspect care face imposibilă aplicarea normei din Legea nr. 547/2003. În acest sens MMPS a inițiat proiectul de modificare a unor acte normative care prevede modificare inclusiv a Legii nr. 270/2018 (nr. unic 571/MMPS/2026). Urmare a ședinței comune cu Ministerul Finanțelor s-a convenit excluderea modificării respective și reflectarea acesteia în proiectul inițiat de Ministerul Finanțelor.	
	Ministerul Educației și Cercetării	434.	La **Anexa nr. 2, Tabelul 3**, **privind sporul lunar pentru gradul managerial**, se propune transformarea sporului pentru gradul managerial din sumă fixă în clase de salarizare echivalente valorii acestuia, precum și completarea **Notei la Tabelul 3** cu o prevedere similară celei prevăzute la **Tabelul 2**, potrivit căreia, prin derogare de la prevederile legii, în cazul personalului care beneficiază de sporul lunar pentru gradul managerial, sporul pentru performanță, sporul cu caracter specific și premiul anual, după caz, se calculează prin raportare la valoarea însumată a salariului de bază și a sporului lunar pentru gradul managerial. **Argumentare:** Modificarea este necesară pentru asigurarea unui tratament echitabil și unitar al personalului cu funcții de conducere din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, căruia i au fost conferite grade manageriale în baza aceluiași regulament, însă beneficiază de modalități diferite de acordare a sporului. În învățământul profesional tehnic, sporul pentru gradul managerial se acordă în baza claselor de salarizare, în timp ce în învățământul general acesta se acordă în sume fixe, ceea ce generează diferențe nejustificate la calcularea altor drepturi salariale. Totodată, gradul managerial reprezintă o recunoaștere a competenței profesionale, a experienței manageriale și a performanței în exercitarea atribuțiilor de conducere, motiv pentru care valoarea acestuia trebuie reflectată corespunzător și la determinarea celorlalte drepturi salariale. În lipsa unei reglementări exprese, există riscul aplicării neuniforme a normei și al creării unor inechități între personalul didactic și personalul cu funcții de conducere care dețin grad managerial, motiv pentru care completarea Notei la Tabelul 3 este necesară pentru asigurarea unei aplicări uniforme și echitabile a sistemului de salarizare.	**Nu se acceptă.** Reforma salarială presupune o abordare unitară în acordarea sporului pentru grad profesional/special/didactic/managerial la nivelul grupului ocupațional. Orice schimbare de abordare, necesită armonizarea tuturor acestor componente salariale.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Consiliul Concurenței	435.	La **art. III** la **Anexa nr.2, Tabelul nr. 2** se propune completarea cadrului normativ prin instituirea unui nou tip de grad didactic – „**gradul didactic de debutant**”, care va putea fi obținut de tinerii specialiști după minimum 6 luni de activitate, în urma unei evaluări, cu acordarea unui spor salarial în cuantum de 1000 lei. În acest sens, tinerii specialiști vor participa în mod obligatoriu la un program acreditat de formare continuă organizat de INEL, coordonat cu MEC, iar conferirea gradului se va realiza în baza cererii și a certificatului de formare continuă eliberat de INEL.	**Nu se acceptă.** Propunerea nu face obiectul legii nr.270/2018, iar oportunitatea de a institui mecanisme noi legate de cariera profesională se reflectă în legile speciale.
	Consiliul Concurenței	436.	Totodată, în **Note la Anexa nr.2, Tabelul 2**, se propune completarea cu o nouă frază în următoarea redacție: ”Limita mijloacelor necesare acordării sporului pentru performanță se va stabili din suma anuală a salariilor de bază și sporului total pentru gradele didactice”. **Argumentare:** Astfel, sporul lunar pentru gradul didactic se va adăuga la salariul de bază al personalului didactic și se va lua în calcul la stabilirea sporului pentru performanță, a sporului cu caracter specific și a premiului anual. Instituirea gradului didactic de debutant urmărește integrarea rapidă și motivantă a tinerilor specialiști în sistemul educațional, creșterea atractivității profesiei didactice și consolidarea retenției cadrelor didactice tinere în sistem.	**Nu se acceptă.** Norme relevante în acest sens sunt reflectate în anexa nr.7 Grup ocupațional „Învățământ și Cercetare”.
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 1 **Funcțiile de demnitate publică (A1)**	**Cancelaria de Stat**	437.	La **Tabelul 1 din Anexa nr. 3** Se propune revizuirea claselor de salarizare stabilite pentru unele *funcții de demnitate publică de nivel central*, în vederea corelării acestora cu nivelul atribuțiilor, responsabilităților și competențelor aferente. În redacția propusă, funcțiile de prim-viceprim-ministru și vicepreședinte al Parlamentului sunt încadrate la clasa 134, viceprim-ministru la clasa 131, ministru la clasa 130, iar președinte al comisiei permanente a Parlamentului la clasa 131. Diferența de trei clase între prim-viceprim-ministru și viceprim-ministru nu este justificată expres prin raportare la atribuțiile de coordonare intersectorială și reprezentare a Guvernului, iar clasa ministrului este inferioară celei a președintelui comisiei permanente, deși ministrul conduce o autoritate centrală de specialitate și răspunde pentru politicile sectoriale, contrar principiului ierarhizării de la art. 3 alin. (1) lit. c).	**Se acceptă parțial.** A se vedea Anexa nr.3 revizuită.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Se propune modificarea Tabelului 1 din Anexa nr. 3, după cum urmează: prim-viceprim-ministru - clasa 134; viceprim-ministru - clasa 133; vicepreședinte al Parlamentului - clasa 133; ministru - clasa 131, echivalentă clasei stabilite pentru președintele comisiei permanente a Parlamentului.</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>Consiliul pentru Egalitate</td><td>438.</td><td>Consiliul consideră necesar să atragă atenția, în mod distinct, și asupra nivelului de salarizare stabilit pentru funcția de președinte al Consiliului pentru egalitate. Potrivit Tabelului 1 din Anexa nr. 3 la Legea nr. 270/2018 („Funcțiile de demnitate publică”), președintele Consiliului pentru egalitate nu beneficiază de o poziție nominală proprie, ci este încadrat la codul generic A1012 – „Președinte”, din compartimentul „Alte funcții de demnitate publică la nivel central”, la clasa de salarizare 125 în redacția în vigoare, respectiv 127 în redacția propusă de proiect.
În schimb, o serie de demnitari care conduc autorități de aceeași natură beneficiază fie de o recunoaștere nominală expresă, fie de o clasă de salarizare superioară. Astfel, potrivit aceluiași tabel:
<table><tr><th>Funcția de demnitate publică</th><th>Clasă (în vigoare)</th><th>Clasă (proiect)</th></tr><tr><td>Avocatul Poporului (A1013)</td><td>125</td><td>129</td></tr><tr><td>Președinte al Curții de Conturi, Consiliului Concurenței, CEC, ANSC (A1004)</td><td>127</td><td>130</td></tr><tr><td>Președinte al Consiliului pentru Egalitate
(A1012, generic)</td><td>125</td><td>127</td></tr></table>
Consiliul subliniază că această modalitate de încadrare reflectă o inconsecvență de tratament în raport cu statutul său real. Pe de o parte, legiuitorul recunoaște expres rangul președintelui Consiliului pentru egalitate ca fiind echivalent cu cel al Avocatului Poporului, al președintelui Curții de Conturi: în Tabelul 3 din Anexa nr. 3 („Funcțiile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică”), președintele Consiliului pentru egalitate este enumerat expres, în același compartiment cu acești</td><td>Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr. 3 revizuită. Totodată, menționăm că în tabel se indică funcțiile generice, fără apartenența la instituție.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			demnitari, beneficiind de aceleași funcții de cabinet și de aceleași clase de salarizare aferente acestora. Pe de altă parte, la nivelul salarizării proprii (Tabelul 1), președintele Consiliului nu este nominalizat și este cuprins în categoria generică „Președinte al altor autorități publice autonome”. Această inconsecvență nu are o justificare obiectivă, având în vedere natura și statutul Consiliului pentru egalitate. Consiliul este o instituție națională de drepturile omului, al cărei mandat: prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității, este de aceeași natură cu cel al Oficiului Avocatului Poporului, ambele instituții fiind parte a sistemului național de protecție a drepturilor omului. Mai mult, Consiliul exercită atribuții cvasijudiciar: examinează plângeri ale persoanelor care se consideră discriminate și emite decizii care, rămase definitive, constituie acte executorii (pct. 65 din Regulamentul de activitate al Consiliului, aprobat prin Legea nr. 289/2012). Prin natura acestor atribuții, funcția de conducere a Consiliului este comparabilă cu cea a președinților autorităților publice autonome nominalizate expres la codul A1004 (Curtea de Conturi, Consiliul Concurenței, Comisia Electorală Centrală, Autoritatea Națională pentru Soluționarea Contestațiilor), încadrați la clasa 130 în redacția din proiect. Consiliul reamintește, în acest sens, că standardele europene aplicabile organismelor de egalitate impun asigurarea independenței și a stabilității acestor instituții, inclusiv sub aspect financiar. Recomandarea de politică generală nr. 2 a Comisiei Europene împotriva Rasismului și a Intoleranței (ECRI) prevede că statutul organismelor de egalitate trebuie reglementat la nivel constituțional sau prin legi organice și că acestora trebuie să li se asigure o independență financiară adecvată, astfel încât să își exercite atribuțiile fără imixtiuni. De asemenea, Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului și Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului obligă statele să consolideze organismele de promovare a egalității și să le asigure resurse suficiente pentru o funcționare eficientă și independentă. Nivelul de salarizare al conducerii instituției constituie un element al acestei independențe și al recunoașterii rangului instituțional corespunzător mandatului conferit de lege. Pentru asigurarea unui tratament coerent și proporțional cu statutul Consiliului pentru egalitate ca instituție națională de drepturile omului,	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Consiliul recomandă autorilor proiectului să prevadă, în Tabelul 1 din Anexa nr. 3 la Legea nr. 270/2018, o poziție nominală proprie pentru funcția de **președinte al Consiliului pentru egalitate, la o clasă de salarizare echivalentă cu cea a Avocatului Poporului (A1013) și, respectiv, cu cea a președinților autorităților publice autonome nominalizate la codul A1004**, corespunzător naturii de instituție națională de protecție a drepturilor omului și atribuțiilor cvasijudiciare ale Consiliului. O asemenea încadrare ar înlătura tratamentul diferențiat neîntemeiat între conducătorii unor instituții de rang și natură comparabile.	
	Oficiul Avocatului Poporului	439.	**Tabelul 1 din Anexa nr. 3**, prevede lista Funcțiilor de demnitate publică (A1) din cadrul autorităților publice, iar din modul de reflectare al acestora se deduce și existența ierarhiei funcțiilor. Raportând prevederile Tabelului 1 din Anexa nr. 3 cu Tabelul 2 din Anexa nr. 3, Avocatul Poporului ajunge la concluzia că în Tabelul 1 din Anexa nr. 3 se face o diferențiere la nivelul autorităților autonome în dependență de responsabilitatea, complexitatea și importanța activității desfășurate. Cu toate că aceeași structură se regăsește și în prevederile actuale ale Legii, Ombudsmanul consideră că, cel puțin în privința Instituției Naționale pentru protecția Drepturilor Omului **a fost admisă o inechitate**, fapt ce necesită a fi remediat. Ca soluție **se propune reamplasarea în Tabelul 1 din Anexa nr. 3 a funcțiilor: Avocatului Poporului, Avocatul Poporului pentru drepturile copilului, și Adjunct al Avocatului Poporului cel puțin în listă cu Curtea de Conturi, Consiliul Concurenței, Comisia Electorală Centrală, Consiliul Audiovizualului și Autoritatea Națională pentru Soluționarea Contestațiilor, cu atribuirea treptelor salariale corespunzătoare**. De menționat că unele dintre aceste autorități pot fi subiecți ai monitorizării și controlului din partea Avocaților Poporului, în sensul realizării mandatului constituțional de asigurare a respectării drepturilor omului în Republica Moldova. În acest sens, se reiterează rolul și importanța Avocatului Poporului (Ombudsmanului) în promovarea și protecția drepturilor și libertăților omului, și rolul fundamental în consolidarea democrației și a statului de drept și contribuția sala responsabilizarea tuturor actorilor implicați în	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.3 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			protecția drepturilor fundamentale, facilitând realizarea bunei-guvernări într-un stat de drept. Potrivit prevederilor Legii nr.52/2014 cu privire la Avocatul Poporului (Ombudsmanul) unul din principiile de bază în activitatea Ombudsmanului este independența organizațională, operațională și financiară față de orice autoritate publică, persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, și față de orice persoană cu funcție de răspundere de toate nivelurile. Obţinerea celui mai înalt statut s-a realizat în contextul în care anterior la alin. (2) al art. l3 din Legea 52/2014 era reglementat expres faptul că: *Statutul social și garanțiile sociale ale Avocatului Poporului se asimilează celor ale judecătorului Curții Supreme de Justiție*. Actualmente, însă Legea nr. 52/2014 nu definește expres nivelul salariului Avocaților Poporului, precum și a angajaților Oficiului Avocatului Poporului, făcându-se doar referire la legislația privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar. Trebuie de accentuat că deși la etapa de elaborare a Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Oficiului Avocatului Poporului se afla la același nivel de salarizare cu personalul din aparatele centrale ale ministerelor, modificările operate ulterior la cadrul normativ totuși prin legile bugetului de stat prin stabilirea valorii de referință derogatorii, nivelul remunerării personalului Oficiului Avocatului Poporului a fost plasat inferior personalului altor autorități publice. Prin urmare, constatăm un regres major în aspect de stabilire a statutului și nivelului de salarizare de rang înalt, fapt ce poate avea un impact negativ în cadrul următorului exercițiu de evaluare a nivelului de corespundere a INDO din Republica Moldova cu principiile de la Paris.	
	Centrul Național Anticorupție	440.	Reieșind din documentele internaționale care justifică asigurarea cu resurse financiare adecvate pentru exercitarea sarcinilor Centrului Național Anticorupție, este necesară ajustarea și anexei nr. 3 și anexei nr. 6. În A**nexa nr. 3 – Grupul ocupațional „Administrație publică (A)" în Tabelul 1 – Funcții de demnitate publică (A1)**: la poziția (Codul funcției A1014) – Director general (director) autoritate publică autonomă – substituirea clasei de salarizare de la 127 cu clasa de salarizare 130 (majorare cu 3 clase de salarizare);	**Se acceptă parțial.** A se vedea Anexa nr.3 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			la poziția (Codul funcției A1022) – Director general (director) adjunct autoritate publică autonomă – substituirea clasei de salarizare de la 122 cu clasa de salarizare 125 (majorare cu 3 clase de salarizare). Urmare a acestor modificări a claselor de salarizare se impune și majorarea coeficientului de salarizare corespunzător noilor clase de salarizare.	
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 1 **Funcțiile de demnitate publică (A1)** Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)**	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**	441.	Atenționăm că funcțiile „*Consilier pentru drepturile omului*”, „*Ofițer de informații financiare*” și „*Controlor financiar*” nu se regăsesc în Clasificatorul unic al funcțiilor publice, aprobat prin Legea nr. 155/2011.	**Nu se acceptă.** Funcțiile respective au fost introduse prin Legea nr. 154/2026.
	Comitetul executiv al Găgăuziei	442.	С точки зрения целей правового регулирования, согласно пояснительной записке, реформа системы оплаты труда в бюджетной сфере рассматривается как один из национальных приоритетов, закреплённых в программных документах, принятых в контексте процесса европейской интеграции Республики Молдова. Необходимость реформирования предусмотрена Стратегией реформы государственного управления Республики Молдова на 2023-2030 годы, а также Программой её реализации на 2023-2026 годы, предусматривающими унификацию систем оплаты труда, расширение сферы применения Закона Республики Молдова «О единой системе оплаты труда в бюджетной сфере» № 270 от 23.11.2018 года и внедрение механизмов вознаграждения и ориентированных на результативность. Главная цель законопроекта - укрепить и усовершенствовать единую систему оплаты труда в государственном секторе, преобразовав её в справедливую, прозрачную, конкурентоспособную, мотивирующую и устойчивую с бюджетной точки зрения систему. Также, в тексте делается акцент на то, что реформа является условием европейской интеграции, однако ЕС требует прозрачности, эффективности и предсказуемости государственного управления, не устанавливая конкретную модель оплаты труда. Автор законопроекта признает, что единая система оплаты труда, введённая Законом Республики Молдова «О единой системе оплаты труда в бюджетной сфере» № 270 от 23.11.2018 года, первоначально способствовала упорядочению системы вознаграждения работников	**Nu se acceptă.** Ierarhia posturilor propusă pentru UTAG a avut ca referință categoria de raion cu cea mai mare populație înregistrată, atât pentru funcțiile de demnitate publică, cât și pentru funcțiile publice.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			бюджетной сферы, однако впоследствии её эффективность была снижена вследствие многочисленных исключений, специальных режимов и отраслевых надбавок. Исполнительный Комитет Гагаузии считает, что законопроект в предложенной редакции не может быть принят по следующим основаниям: 1. Согласно статям 110, 111 Конституции Республики Молдова, составной и неотъемлемой частью Республики Молдова является Гагаузия - автономно-территориальное образование с особым статусом. В автономно-территориальном образовании Гагаузия действуют представительные и исполнительные органы власти в соответствии с законом. В соответствии с Законом Республики Молдова «О местном публичном управлении» № 436-XVI от 28.12.2006 года, Народное Собрание, Глава и Исполнительный комитет, учрежденные и действующие на территории автономного территориального образования Гагаузия являются органами местного публичного управления особого уровня. Часть (2) статьи 2 Закона Республики Молдова № 436/2006 устанавливает, что порядок организации и функционирования органов местного публичного управления особого уровня регулируется настоящим законом в части, не противоречащей положениям Закона об особом правовом статусе Гагаузии (Гагауз Ери) № 344/1994. Согласно части (4) статьи 5 Закона Республики Молдова № 436/2006 органами публичного управления автономного территориального образования Гагаузия, посредством которых осуществляется местная автономия, являются Народное Собрание как представительный орган, Глава (Башкан) и Исполнительный комитет как исполнительные органы. Таким образом, законодательство Республики Молдова прямо выделяет органы местного публичного управления Гагаузии в отдельную категорию органов местного публичного управления особого уровня, наделенных специальным правовым статусом и более	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			широким объемом полномочий по сравнению с органами местного публичного управления второго уровня. Несмотря на неоднократные обращения местных органов власти Автономии в адрес центральных органов власти Республики Молдова о необходимости пересмотра оплаты труда лиц, занимающих ответственные государственные должности АТО Гагаузия (А1), а также государственных служащих АТО Гагаузия (А2), являющихся работниками органов местного публичного управления особого уровня, которые имеют особые полномочия для решения вопросов политического, экономического и культурного характера в интересах всего населения Автономии, соответствующие предложения до настоящего времени учтены не были. В действующей редакции Закона Республики Молдова № 270/2018, государственные служащие АТО Гагаузия (А2) отнесены к тому же уровню оплаты труда, что и работники аппарата примэрии мун. Бэлць, то есть к работникам органов местного публичного управления первого уровня, без учёта особого статуса органов публичного управления Автономии и объёма возложенных на них полномочий. Анализ представленного законопроекта свидетельствует о том, что при пересмотре классов оплаты труда **лиц, занимающих ответственные государственные должности АТО Гагаузия (А1)**, а также **государственных служащих АТО Гагаузия (А2)**, наблюдается несправедливое установление классов оплаты труда для работников органов местного публичного управления особого уровня Автономии, что по мнению Исполнительного Комитета Гагаузии является дискриминационным и недопустимым. В частности, снижение классов оплаты труда наблюдается для **следующих ответственных государственных должностей категории А1: Глава (Башкан) автономного территориального образования Гагаузия (А1026), Председатель Народного Собрания автономного территориального образования Гагаузия (А1027), Заместитель председателя Народного Собрания автономного территориального образования Гагаузия (А1035), Председатель постоянной комиссии Народного Собрания автономного территориального образования Гагаузия (А1046),**	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Первый заместитель председателя Исполнительного комитета автономного территориального образования Гагаузия (A1028), Заместитель председателя Исполнительного комитета автономного территориального образования Гагаузия (A1033), Председатель Центрального избирательного совета Гагаузии (A1060) и Секретарь Центрального избирательного совета Гагаузии (A1061). Особого внимания требуют предлагаемые изменения в отношении должности Главы (Башкана) автономно-территориального образования Гагаузия. Действующая редакция Закона Республики Молдова № 270/2018 предусматривает для должности Главы (Башкана) Гагаузии класс оплаты труда 127, что соответствует классу оплаты труда министра Правительства Республики Молдова. Такое регулирование является логичным и обоснованным, поскольку соответствует положениям части (4) статьи 14 Закона Республики Молдова «Об особом правовом статусе Гагаузии (Гагауз Ери)» № 344/1994, согласно которой Глава (Башкан) Гагаузии утверждается Указом Президента Республики Молдова в качестве члена Правительства Республики Молдова. Следовательно, законодатель ранее исходил из принципа соразмерности статуса, полномочий, уровня ответственности и объема выполняемых функций, установив для министра Правительства Республики Молдова и Главы (Башкана) Гагаузии одинаковый класс оплаты труда. Однако, в представленном законопроекте автор существенно отступает от вышеуказанных принципов. Так, для должности министра Правительства Республики Молдова предусматривается повышение класса оплаты труда с 127 до 130, тогда как для должности Главы (Башкана) Гагаузии не только не предусматривается аналогичное повышение, но, напротив, предлагается понижение класса оплаты труда с 127 до 125. Обращаем внимание, что проектом закона класс оплаты труда 125 предлагается установить также для должности Генерального примара муниципия Кишинэу, тогда как, в действующей редакции закона указанная должность имеет класс оплаты труда 120.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Аналогичное снижение классов оплаты труда предлагается и в отношении других **ответственных государственных должностей категории А1 в органах публичного управления АТО Гагаузия** по сравнению с действующей редакцией Закона Республики Молдова № 270/2018, что свидетельствует об отсутствии последовательного подхода к оценке правового статуса, объема полномочий и уровня ответственности должностных лиц органов местного публичного управления особого уровня Автономии. Учитывая особый конституционно-правовой статус автономно-территориального образования Гагаузия, а также объем полномочий органов публичного управления особого уровня, Исполнительный Комитет Гагаузии считает важным и необходимым пересмотреть предлагаемые классы оплаты труда по **должностям категорий А1 и А2**, обеспечив их соответствие статусу, объему полномочий и уровню ответственности указанных должностей, пересмотрев их необоснованное снижение по сравнению с действующей редакцией Закона Республики Молдова № 270/2018.	
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 1 **Funcțiile de demnitate publică (A1)** **Note:** [...] **2.** Autoritățile administrației publice locale ale unităților administrativ-teritoriale	**Cancelaria de Stat**	443.	La **Anexa nr. 3, la Note după Tabelul 1, la pct. 2** Anexa nr. 3 stabilește salarizarea primarilor și viceprimarilor pe praguri de populație, inclusiv vice-primari de UAT cu o populație cuprinsă între 3001 și 5000 de locuitori. Totodată, în Note se stabilește că pentru UAT de nivelul întâi amalgamate, cu populație între 2700 și 5000, pot institui funcții de viceprimar cu reducerea salariului de bază cu 4 clase față de primar. Ținând cont de completarea tabelului cu clasa de salarizare pentru viceprimari de UAT cu o populație de 3001-5000 de locuitori și în contextul reformei administrației publice locale, care își propune consolidarea capacităților APL, nu vor mai exista UAT cu o populație mai mică de 3000 de locuitori. Recentele modificări la Legea nr. 225/2023 cu privire la amalgamarea voluntară și la metodologia de amalgamare voluntară aprobată prin HG nr. 925/2023 au exclus deviația de cel mult 10% de la numărul minim de locuitori prevăzut de acestea (3000 de locuitori). Prin urmare **nota respectivă din anexă urmează să fie exclusă**. Totodată, mai este și problema inechității salariale care poate apărea între funcționarii din APL I și APL II (se referă nu doar la persoanele cu funcții de demnitate publică dar și la funcții publice de conducere și de execuție).	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.3 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
de nivelul întâi amalgamate, cu o populație cuprinsă între 2700 și 5000 de locuitori, pot institui funcții de viceprimari cu un salariu de bază,			APL I are spor de consolidare a capacității APL, și spor de consolidare a capacității localității amalgamate, iar APL II nu. Astfel, spre exemplu, un secretar al consiliului APL I deși are o clasă de salarizare inferioară secretar APL II (83 vs 99) cu aplicarea sporurilor de la art. 202 și 203, acesta poate avea un salar mai mare decât omologul său de la consiliul raional. Același lucru este valabil și pentru persoanele cu funcții publice de execuție.	

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td>stabilit în condițiile legii, redus cu 4 clase succesive față de clasa de salarizare indicată pentru primarul unității administrativ-teritoriale respective.</td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td colspan="4">Aparatul președintelui de raion și subdiviziunile subordonate consiliului raional</td></tr>
<tr><td colspan="4">1. Funcții publice de conducere</td></tr>
<tr><td>A2048</td><td>Secretar al consiliului raional</td><td>99</td><td>5,62</td></tr>
<tr><td>A2053</td><td>Șef direcție generală</td><td>97</td><td>5,42</td></tr>
<tr><td>A2057</td><td>Șef direcție</td><td>90</td><td>4,73</td></tr>
<tr><td>A2072</td><td>Șef direcție în cadrul direcției generale</td><td>86</td><td>4,33</td></tr>
<tr><td>A2130</td><td>Arhitect-șef</td><td>82</td><td>3,93</td></tr>
<tr><td>A2100</td><td>Șef secție</td><td>82</td><td>3,93</td></tr>
<tr><td>A2122</td><td>Șef secție în cadrul direcției</td><td>78</td><td>3,53</td></tr>
<tr><td>A2129</td><td>Șef serviciu</td><td>77</td><td>3,43</td></tr>
<tr><td colspan="4">2. Funcții publice de execuție</td></tr>
<tr><td>A2131</td><td>Contabil-șef</td><td>77</td><td>3,43</td></tr>
<tr><td>A2195</td><td>Auditor intern principal</td><td>75</td><td>3,27</td></tr>
<tr><td>A2203</td><td>Auditor intern superior</td><td>72</td><td>3,05</td></tr>
<tr><td>A2220</td><td>Auditor intern</td><td>69</td><td>2,87</td></tr>
<tr><td>A2201</td><td>Specialist principal</td><td>68</td><td>2,82</td></tr>
<tr><td>A2221</td><td>Specialist superior</td><td>63</td><td>2,57</td></tr>
<tr><td>A2227</td><td>Specialist</td><td>59</td><td>2,40</td></tr>
<tr><td colspan="4">Autoritățile administrației publice de nivelul întâi</td></tr>
<tr><td colspan="4">1. Funcții publice de conducere</td></tr>
<tr><td>A2160</td><td>Secretar al consiliului local</td><td>83</td><td>4,03</td></tr>
<tr><td>A2161</td><td>Arhitect-șef</td><td>77</td><td>3,43</td></tr>
<tr><td>A2242</td><td>Șef serviciu</td><td>75</td><td>3,27</td></tr>
<tr><td colspan="4">2. Funcții publice de execuție</td></tr>
<tr><td>A2162</td><td>Contabil-șef</td><td>77</td><td>3,43</td></tr>
<tr><td>A2235</td><td>Auditor intern principal</td><td>71</td><td>2,99</td></tr>
<tr><td>A2236</td><td>Auditor intern superior</td><td>68</td><td>2,82</td></tr>
<tr><td>A2237</td><td>Auditor intern</td><td>65</td><td>2,67</td></tr>
<tr><td>A2202</td><td>Specialist principal</td><td>68</td><td>2,82</td></tr>
<tr><td>A2222</td><td>Specialist superior</td><td>63</td><td>2,57</td></tr>
<tr><td>A2228</td><td>Specialist</td><td>59</td><td>2,40</td></tr>
</table>
</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>CALM</td><td>444.</td><td>În Notele la Anexa nr. 3 a Legii nr. 270/2018, continuă practica ilegală a APC de a restricționa dreptul APL I de a institui funcția de viceprimar în UAT cu până la 3000 de locuitori.
Pentru Ministerul Finanțelor (implicit pentru Parlamentul RM) nu există Carta Europeană a Autonomiei Locale (1985), ratificată de Republica</td><td>Nu se acceptă.
Complexitatea organizării și funcționării serviciilor publice locale în UAT cu o populație mai mică de 3.000 locuitori nu justifică înființarea unei funcții de</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Moldova, Legea fundamentală a țării – Constituția Republicii Moldova, ce consfințește principiul autonomiei locale, legislația specială aplicabilă APL Legea privind descentralizarea administrativă nr. 435/2006 și Legea privind administrația publică locală nr. 436/2006, care reglementează că APL I nu se subordonează APC, dar și autonomia organizațională, Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative care stabilește modul de elaborare și modificare a legislației etc. Potrivit art.1 din Legea privind descentralizarea administrativă nr. 435/2006, autoritățile publice locale au dreptul de a aproba, în condițiile legii, statutul, structurile administrative interne, modalitățile de funcționare a acestora, statele și organigrama lor. Potrivit art. 31 alin. (1) din Legea privind administrația publică locală nr. 436/2006, viceprimarii sunt aleși, la propunerea primarului, prin decizia consiliului. Faptul, că în Legea nr. 270/2018 sunt incluși pentru a fi salarizați viceprimarii UAT cu peste 3001 de locuitori, iar în același timp nu sunt incluși pentru a fi salarizați viceprimarii UAT cu până la 3000 de locuitori, dar totodată „se permite" APL din UAT amalgamate cu o populație între 2700 și 5000 de locuitori de a institui funcții de viceprimari, denotă o încălcare și limitarea flagrantă a autonomiei locale, adică a dreptului și capacității efective a autorităților publice locale de a reglementa și gestiona, în condițiile legii, sub propria lor responsabilitate și în interesul populației locale, o parte importantă din treburile publice. Mai mult ca atât, se observă favorizarea APL din UAT amalgamate cu o populație între 2700 și 5000 de locuitori, atât sub aspectul instituirii funcției de viceprimar, dar și a majorării semnificative a claselor de salarizare, totodată limitând dreptul APL din UAT neamalgamate cu până la 3000 de locuitori de a institui funcții de viceprimari, dar și discriminând viceprimarii din UAT neamalgamate cu 3001–5000 de locuitori prin stabilirea unor clase de salarizare mai mici comparativ cu APL din UAT amalgamate cu același număr de locuitori. În contextul celor expuse, în vederea stopării ilegalităților și abuzurilor, precum și asigurării echității salariale, în **Tabelul 1 din Anexa nr. 3 a Legii nr. 270/2018** urmează a fi introdusă funcția de viceprimar a UAT cu până la 3000 de locuitori și exclusă **Nota nr.2.**	viceprimar, iar treburile locale pot fi rezolvat exclusiv de primar cu ajutorul funcționarilor publici. Concomitent, potrivit calendarului reformei APL, vor fi instituite APL doar în UAT de peste 3.000 de locuitori.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În Tabelul 1 din Anexa nr. 3 se vor majora semnificativ clasele de salarizare, precum și a coeficienții de salarizare pentru primari și viceprimari. În **Tabelul 1 din Anexa nr. 3** urmează a fi introdusă funcția de viceprimar a UAT cu până la 3000 de locuitori **și exclusă Nota nr.2**.	
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)**	**Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale**	445.	**Anexa nr 3 în Tabelul 2 Funcționarii Publici (A2)**: Se propune completarea pozițiilor A2310, A2311, A2312 cu sintagma „/de siguranță a navigației sau în transport naval/inspectori din cadrul ANTA”, în următoarea redacție: A2310 Inspector principal (de aeronautică civilă/de siguranță a navigației sau în transport naval/inspectori din cadrul ANTA); A2311 Inspector superior (de aeronautică civilă/de siguranță a navigației sau în transport naval/inspectori din cadrul ANTA); A2312 Inspector (de aeronautică civilă/de siguranță a navigației sau în transport naval/inspectori din cadrul ANTA). De menționat, că inspectorii din cadrul ANTA exercită atribuții de interes public cu un grad ridicat de complexitate și responsabilitate, inclusiv în domeniul autorizării, supravegherii și controlului activității de întreprinzător în domeniul transportului rutier și al siguranței infrastructurii rutiere, cu aplicare măsurilor restrictive și sancțiunilor contravenționale, administrării veniturilor bugetului public național, precum și calculării și aprobării tarifelor pentru serviciile regulate de transport rutier de persoane în trafic interraional. Prin urmare, se propune armonizarea claselor de salarizare prevăzute pentru funcțiile de inspector din cadrul ANTA cu nivelul stabilit pentru funcțiile comparabile din alte autorități publice, în conformitate cu principiile echității, proporționalității și remunerării corespunzătoare complexității și responsabilității funcției publice. O asemenea măsură este necesară atât pentru asigurarea unui tratament salarial echitabil, cât și pentru prevenirea fluctuației personalului, menținerea și motivarea specialiștilor calificați, precum și pentru consolidarea capacității instituționale a ANTA de a exercita în mod eficient atribuțiile de autorizare, supraveghere și control.	**Nu se acceptă.** Având în vedere nivelul de complexitate și impactul deciziilor luate în exercitarea funcțiilor, funcțiile de aeronautică civilă rămân a fi separate față de alte funcții de inspector.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru	446.	O altă problemă vizează modul de stabilire a claselor și coeficienților de salarizare pentru funcționarii publici din categoria A2 **(tabelul 2 din Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”)**, în special în ceea ce privește personalul din aparatele centrale ale ministerelor și personalul din aparatele autorităților administrative centrale și din subordine. Astfel, potrivit proiectului, pentru funcții echivalente prevăzute atât în cadrul ministerelor, cât și în cadrul autorităților administrative centrale (precum AGCC), sunt stabiliți coeficienți de salarizare diferiți, fără a fi indicată o justificare obiectivă pentru această diferențiere, deși atribuțiile și responsabilitățile funcțiilor sunt similare. Cu titlu de exemplu, pentru funcția de șef de direcție în aparatul unui minister, pentru treapta I de salarizare este prevăzut coeficientul 5,62, în timp ce pentru aceeași funcție în cadrul unei autorități administrative centrale, cum este AGCC, este stabilit coeficientul 5,32. De asemenea, pentru funcția de consultant principal, în cadrul ministerului este prevăzut coeficientul 3,63, iar în cadrul autorităților administrative centrale, coeficientul este egal cu 3,53. Aceste diferențe conduc la situația în care, deși funcțiile sunt echivalente din punctul de vedere al atribuțiilor și complexității muncii, personalul din autoritățile administrative centrale este remunerat inferior exclusiv în considerarea încadrării instituționale, nu a conținutului efectiv al muncii. Mai mult, acest dezechilibru este amplificat de faptul că, în prezent, legea bugetară stabilește valori de referință diferite, respectiv 3 000 lei pentru ministere și 2 500 lei pentru autoritățile administrative centrale din subordine, ceea ce accentuează diferențele salariale dintre funcții identice sau echivalente. Această situație are ca efect diminuarea salariului de bază al funcționarilor din autoritățile administrative centrale, deși aceștia desfășoară activități similare cu cei din ministere. Or, având în vedere că ambele categorii de autorități publice fac parte din același sistem unic al administrației publice centrale de specialitate, potrivit art. 3 din Legea nr. 98/2012, o asemenea diferențiere de tratament nu își găsește o justificare obiectivă și contravine principiului remunerării egale pentru muncă de valoare egală. În consecință, considerăm necesară revizuirea coeficienților de salarizare astfel încât pentru funcții echivalente din aparatele ministerelor și din aparatele autorităților administrative centrale să fie stabilite valori identice ale coeficienților de salarizare pentru aceeași treaptă	**Nu se acceptă.** Având în vedere că unificarea valorilor de referință este un proces realizat gradual, care va avea loc pe parcursul anilor 2027-2032, valoarea de referință aplicabilă personalului AGCC, cu excepția funcțiilor de demnitate publică, în anii 2026/2027 se majorează de la 2500 lei la 2850 lei, precum și faptul că titularii funcțiilor publice care elaborează politici în cadrul AGCC vor beneficia de o majorare de 6 clase a salariului de bază, ceea ce presupune o creștere în medie de 30%, fără sporul de performanță.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			de salarizare. De asemenea, insistăm pe instituirea unei valori de referință unitare, astfel încât funcțiile echivalente să beneficieze de un tratament salarial egal, indiferent de faptul că sunt încadrate în aparatele ministerelor sau a autorităților administrative centrale, evitând astfel orice formă de diferențiere nejustificată. O asemenea abordare ar asigura respectarea principiului „plată egală pentru muncă de valoare egală", ar elimina discrepanțele actuale și ar contribui la consolidarea unui sistem de salarizare coerent și echitabil în cadrul întregii administrații publice centrale.	
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	447.	La anexa nr. 3 la proiectul de lege (**Anexa nr. 3 la Legea nr. 270/2018, Grupul ocupațional „Administrație publică (A)"**) Ne exprimăm dezacordul total față de mărimea coeficienților și condițiile de salarizare prevăzute pentru funcțiile din cadrul autorităților administrative din subordinea ministerelor și cerem ca acestea să fie revizuite spre majorare. Or, la aceste funcții se raportează și personalul Inspectoratului de Stat al Muncii. Spre exemplu, șeful de inspectorat teritorial și inspectorul vor beneficia, începând cu 1 septembrie curent, de un salariu mai mic decât cel stabilit actualmente. Aceasta se datorează excluderii sporului cu caracter specific stabilit actualmente la art. 17, alin. (2) lit. g) din Legea nr. 270/2018, excluderii claselor suplimentare prevăzute la pct. 13 de la Notele de la Anexa nr. 7 la Lege și stabilirea unei clase de salarizare, care nu corespunde vădit funcției de control de stat pe care o exercită personalul Inspectoratului privind respectarea prevederilor actelor normative în domeniul muncii și al securității și sănătății în muncă în cadrul tuturor întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, de către angajatorii care angajează lucrători, precum și în cadrul autorităților administrației publice centrale și locale. Ținem să reiterăm că recomandările Comisiei Europene pe extindere înaintate Republicii Moldova, pe parcursul a ultimilor 2 ani, au vizat în mod direct necesitatea consolidării capacităților de control și independenței operaționale a inspectoratului, iar prin Legea nr. 311/2025 pentru modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ privind Inspectoratul de Stat al Muncii), acesta a fost exclus de sub incidența	**Nu se acceptă.** Având în vedere că unificarea valorilor de referință este un proces realizat gradual, care va avea loc pe parcursul anilor 2027-2032, valoarea de referință aplicabilă autorităților administrative din subordinea Guvernului și a autorităților administrative din subordinea ministerelor cu atribuții de control de stat, în anii 2026/2027 se majorează de la 2500 lei la 2850 lei (VR 4700 în proiect), ceea ce constituie o creștere a salariilor lunare în mediu cu 16%. Menționăm că propunerea de reformă cu privire la restructurarea impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale a fost amânată.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			prevederilor Legii nr. 131/2012 privind controlul de stat, racordându-se la prevederile Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii nr. 81 privind inspecția muncii în industrie și comerț și nr. 129 privind inspecția muncii în agricultură.	
	Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru	448.	În cadrul proiectului constatăm, de asemenea, intervenții asupra anexelor la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în special asupra claselor și coeficienților de salarizare, în sensul diminuării acestora față de reglementarea în vigoare. Această modificare are impact direct asupra modului de calcul al salariului de bază, întrucât acesta rezultă din produsul dintre valoarea de referință și coeficientul/clasa de salarizare. Din această perspectivă, chiar dacă în nota de fundamentare se invocă intenția de majorare a veniturilor salariale prin ajustarea valorii de referință, reducerea claselor și coeficienților poate neutraliza sau chiar inversa acest efect. Astfel, în ipoteza în care valoarea de referință rămâne neschimbată, salariile de bază ale unor categorii de funcționari pot fi diminuate în raport cu nivelul actual. De exemplu, în anexa nr. 3 - Grupul ocupațional „Administrație publică (A)", pentru funcții precum șef de direcție și consultant principal dintr-o autoritate administrativă centrală (ex. AGCC), reglementarea actuală prevede clase de salarizare pentru treapta I de salarizare de 95 și 70, cu coeficienți de 7,14 și, respectiv, 4,23. La o valoare de referință de 2500 lei, rezultă salarii de bază de aproximativ 17.850 lei pentru șeful de direcție și 10.575 lei pentru consultantul principal, fără a lau în calcul vechimea în muncă care poate duce la creșterea treptei de salarizare. În varianta propusă în proiect, deși clasa și coeficienții sunt formal reconfigurați (de exemplu 96 cu coeficient 5,32 pentru șef de direcție și 78 cu coeficient 3,53 pentru consultant principal în cadrul unei autorități administrative centrale), aplicarea aceleiași valori de referință de 2500 lei conduce la salarii de bază mai mici comparativ cu reglementarea actuală. Astfel, efectul real al reformei nu este neapărat unul de creștere, ci poate fi unul de diminuare sau de stagnare a veniturilor, în funcție de combinarea celor doi factori (valoare de referință și coeficienți). Prin urmare, apare o problemă de coerență și predictibilitate a reformei salariale, întrucât impactul real asupra veniturilor nu este clar determinat doar prin creșterea valorii de referință, ci depinde decisiv de reducerea coeficienților de salarizare. În lipsa unei corelări explicite între aceste elemente, există	**Nu se acceptă.** Având în vedere că unificarea valorilor de referință este un proces realizat gradual, care va avea loc pe parcursul anilor 2027-2032, valoarea de referință aplicabilă autorităților administrative din subordinea Guvernului și a autorităților administrative din subordinea ministerelor cu atribuții de control de stat, în anii 2026/2027 se majorează de la 2500 lei la 2850 lei (VR 4700 în proiect), ceea ce constituie o creștere a salariilor lunare în mediu cu 16%. Menționăm că propunerea de reformă cu privire la restructurarea impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale a fost amânată.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			riscul ca efectul declarat al reformei (majorarea salariilor) să nu se materializeze în practică pentru anumite categorii de personal. În plus, rămâne neclar modul în care aceste ajustări vor interacționa cu valoarea de referință aplicabilă după intrarea în vigoare a noii legi, ceea ce poate genera incertitudine în aplicare și percepția unei reforme care nu asigură în mod real o îmbunătățire uniformă a veniturilor salariale în sectorul bugetar. În plus, trebuie avut în vedere contextul fiscal general propus prin *proiectul de lege privind simplificarea legislației fiscale și vamale (nr. 599/MF/2026)*, potrivit căruia se prevede unificarea cotei contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii la nivel de 21%, cu transferul obligației de plată de la angajator la salariat. Aceste modificări determină o creștere a sarcinii fiscale suportate direct din salariul brut al angajatului. În acest context, chiar dacă salariul brut ar fi menținut la nivelul actual sau ușor majorat, impactul net asupra veniturilor efective ale salariatului din sectorul bugetar poate fi negativ, întrucât o parte mai mare din venitul brut va fi direcționată către contribuții obligatorii. În concluzie, recomandăm reforma să fie construită pe menținerea claselor și coeficienților de salarizare la nivelul reglementării actuale, întrucât aceștia asigură stabilitatea ierarhiei funcțiilor și predictibilitatea raporturilor salariale. În acest model, ajustarea veniturilor ar trebui realizată exclusiv prin majorarea valorii de referință, ca instrument unic de actualizare salarială, aplicat în mod periodic și transparent. Evitarea modificării simultane a coeficienților prin micșorarea acestora împreună cu creșterea valorii de referință este esențială, deoarece combinarea celor două intervenții poate neutraliza efectul real al creșterilor anunțate. O astfel de abordare ar asigura o creștere efectivă și vizibilă a salariilor, menținând în același timp coerența internă a sistemului și legătura directă dintre modificările legislative și venitul net al salariatului.	
		449.	În proiectul supus examinării se menține diferențierea salarială dintre funcțiile de execuție și cele de conducere prin intermediul coeficienților de salarizare, fără modificarea raportului structural dintre aceste funcții. Astfel, chiar dacă valoarea de referință poate varia, raportul dintre salarii rămâne constant, fiind determinat exclusiv de coeficienții de salarizare. De exemplu, conform proiectului, în cadrul unei autorități administrative centrale, la treapta I de salarizare, pentru funcția de consultant principal este prevăzut coeficientul 3,53, iar pentru funcția de șef de direcție coeficientul	**Nu se acceptă.** Raportul dintre funcțiile de șef direcție și consultant principal din autoritățile administrative centrale și din subordinea ministerelor, a fost redus cu 15% de la 1,62 la 1,47. Acesta nu poate fi cu mult mai mic deoarece, între cele două funcții exemplificate se situează și alte 4 funcții de

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			5,32. La o valoare de referință de 1 000 lei, salariul de bază ar fi de 3 530 lei pentru consultantul principal și 5 320 lei pentru șeful de direcție, rezultând o diferență de 1 790 lei, respectiv aproximativ 50,7%. Această proporție se menține indiferent de nivelul valorii de referință, întrucât coeficienții de salarizare determină în mod direct raportul dintre salarii. Prin urmare, chiar și în cazul majorării semnificative a valorii de referință, diferența relativă dintre funcțiile de conducere și cele de execuție rămâne neschimbată. Așadar, problema nu este legată de nivelul valorii de referință, ci de structura coeficienților, care fixează permanent această diferență de aproximativ 50% între funcțiile analizate. Deși o astfel de diferențiere este inerentă ierarhiei administrative și justificată prin nivelul diferit de responsabilitate, este necesar ca aceasta să fie evaluată sub aspectul proporționalității și al impactului asupra echității interne a sistemului de salarizare. Recomandăm menținerea unei diferențieri între funcțiile de conducere și execuție, dar cu revizuirea coeficienților astfel încât raporturile salariale să reflecte mai echilibrat nivelul real de responsabilitate, evitând rigidizarea unei diferențe procentuale fixe (aprox. 50%) între anumite categorii de funcții. O alternativă mai echilibrată ar putea presupune calibrarea coeficienților astfel încât diferența să se situeze într-un interval de aproximativ 20–30% între funcțiile de execuție și cele de conducere de nivel similar. Acest interval ar permite păstrarea ierarhiei administrative și a stimulentului pentru funcțiile de conducere, fără a crea discrepanțe salariale excesive în cadrul aceleiași structuri instituționale. În termeni de principiu, o astfel de ajustare ar însemna că diferențierea salarială ar trebui să reflecte exclusiv diferența de responsabilitate și decizie, nu o separare rigidă între categorii de funcții. Astfel, sistemul ar rămâne ierarhizat, dar mai apropiat de logica proporționalității și a echității interne. În același timp, diferențele salariale dintre funcțiile de conducere și cele de execuție devin și mai pronunțate atunci când comparația este realizată nu cu funcția de consultant principal, ci cu alte funcții de execuție inferioare din cadrul compartimentului „Autorități administrative centrale și din subordine”, precum consultant, specialist principal, specialist superior sau specialist. Astfel, potrivit proiectului, pentru funcția de șef de direcție este prevăzut coeficientul de salarizare 5,32, iar pentru funcția de specialist coeficientul 2,47. La valoarea de referință actuală de 2 500 lei,	conducere (șef serviciu, șef secție, șef secție în cadrul direcției, șef direcție în cadrul direcției generale), precum și auditorul intern principal. Același raționament a fost aplicat în cazul raportului dintre funcțiile publice de conducere și de execuție de la toate nivelurile administrative.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			salariul de bază (corespunzător treptei I de salarizare) al șefului de direcție ar constitui 13 300 lei, în timp ce salariul de bază al specialistului ar constitui 6 175 lei. Diferența salarială este de 7 875 lei, ceea ce reprezintă aproximativ 127,5% peste salariul specialistului. Cu alte cuvinte, salariul de bază al șefului de direcție este de peste 2,27 ori mai mare decât cel al specialistului. O asemenea diferențiere salarială excesivă nu pare a fi justificată exclusiv prin diferențele de responsabilitate și competență aferente funcțiilor respective și riscă să afecteze principiile echității și proporționalității care trebuie să guverneze sistemul de salarizare în sectorul public. Menținerea unor decalaje salariale atât de mari între funcțiile de conducere și cele de execuție poate avea efecte negative asupra atractivității serviciului public, în special pentru persoanele care urmează să ocupe funcții de execuție. În practică, astfel de diferențe pot contribui la diminuarea motivației personalului, la creșterea fluctuației de cadre și la dificultăți în recrutarea și menținerea specialiștilor calificați în autoritățile publice. În consecință, există riscul afectării capacității instituționale a autorităților publice și al diminuării eficienței activității acestora. Din aceste considerente, considerăm oportună revizuirea coeficienților de salarizare astfel încât diferența dintre salariile funcțiilor de conducere și ale funcțiilor de execuție să fie limitată la un nivel rezonabil, de aproximativ 20–30%, indiferent de categoria concretă a funcției de execuție comparate. O asemenea abordare ar permite menținerea ierarhiei administrative și a responsabilităților specifice funcțiilor de conducere, asigurând totodată un nivel mai ridicat de echitate salarială, atractivitate a serviciului public și stabilitate a resurselor umane din cadrul autorităților publice.	
		450.	O altă problemă vizează modul de stabilire a claselor și coeficienților de salarizare pentru funcționarii publici din categoria A2 **(tabelul 2 din Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”)**, în special în ceea ce privește personalul din aparatele centrale ale ministerelor și personalul din aparatele autorităților administrative centrale și din subordine. Astfel, potrivit proiectului, pentru funcții echivalente prevăzute atât în cadrul ministerelor, cât și în cadrul autorităților administrative centrale (precum AGCC), sunt stabiliți coeficienți de salarizare diferiți, fără a fi indicată o justificare obiectivă pentru această diferențiere, deși atribuțiile și responsabilitățile funcțiilor sunt similare. Cu titlu de exemplu, pentru	**Nu se acceptă.** În grila de salarizare propusă, diferența dintre funcțiile de consultant principal este redusă la o singură clasă de salarizare, comparativ cu diferența de până la 5 clase existentă în grila actuală. În același timp, proiectul prevede acordarea unui supliment de 6 clase de salarizare pentru funcțiile publice de conducere și de execuție care exercită atribuții de elaborare

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			funcția de șef de direcție în aparatul unui minister, pentru treapta I de salarizare este prevăzut coeficientul 5,62, în timp ce pentru aceeași funcție în cadrul unei autorități administrative centrale, cum este AGCC, este stabilit coeficientul 5,32. De asemenea, pentru funcția de consultant principal, în cadrul ministerului este prevăzut coeficientul 3,63, iar în cadrul autorităților administrative centrale, coeficientul este egal cu 3,53. Aceste diferențe conduc la situația în care, deși funcțiile sunt echivalente din punctul de vedere al atribuțiilor și complexității muncii, personalul din autoritățile administrative centrale este remunerat inferior exclusiv în considerarea încadrării instituționale, nu a conținutului efectiv al muncii. Mai mult, acest dezechilibru este amplificat de faptul că, în prezent, legea bugetară stabilește valori de referință diferite, respectiv 3 000 lei pentru ministere și 2 500 lei pentru autoritățile administrative centrale din subordine, ceea ce accentuează diferențele salariale dintre funcții identice sau echivalente. Această situație are ca efect diminuarea salariului de bază al funcționarilor din autoritățile administrative centrale, deși aceștia desfășoară activități similare cu cei din ministere. Or, având în vedere că ambele categorii de autorități publice fac parte din același sistem unic al administrației publice centrale de specialitate, potrivit art. 3 din Legea nr. 98/2012, o asemenea diferențiere de tratament nu își găsește o justificare obiectivă și contravine principiului remunerării egale pentru muncă de valoare egală. În consecință, considerăm necesară revizuirea coeficienților de salarizare astfel încât pentru funcții echivalente din aparatele ministerelor și din aparatele autorităților administrative centrale să fie stabilite valori identice ale coeficienților de salarizare pentru aceeași treaptă de salarizare. De asemenea, insistăm pe instituirea unei valori de referință unitare, astfel încât funcțiile echivalente să beneficieze de un tratament salarial egal, indiferent de faptul că sunt încadrate în aparatele ministerelor sau a autorităților administrative centrale, evitând astfel orice formă de diferențiere nejustificată. O asemenea abordare ar asigura respectarea principiului „plată egală pentru muncă de valoare egală”, ar elimina discrepanțele actuale și ar contribui la consolidarea unui sistem de salarizare coerent și echitabil în cadrul întregii administrații publice centrale.	a politicilor publice, inclusiv în cadrul autorităților administrative autonome, precum Biroul Național de Statistică și Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru, care nu au un minister de resort responsabil de elaborarea politicilor în domeniile respective.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)**	**Procuratura Generală**	451.	Analiza comparativă a soluțiilor normative propuse relevă existența unor discrepanțe de salarizare între Aparatul Procuraturii Generale și aparatele administrative ale altor autorități din sectorul justiției, care, în opinia noastră, nu sunt justificate prin criterii obiective privind complexitatea atribuțiilor, volumul activității și nivelul responsabilităților exercitate. **1. Încălcarea principiului echității salariale** Proiectul propus nu asigură o abordare uniformă și echitabilă a salarizării personalului din autoritățile publice. Se constată existența unor diferențe semnificative între nivelurile de salarizare ale personalului administrativ din cadrul Consiliului Superior al Procurorilor, Consiliului Superior al Magistraturii, Curții Supreme de Justiție și ale altor autorități publice cu aparat administrativ propriu, comparativ cu personalul din cadrul Aparatului Procuraturii Generale. Se impune a fi subliniat că Aparatul Procuraturii Generale, deși nu dispune de structuri administrative teritoriale proprii, asigură funcționalitatea și continuitatea proceselor instituționale necesare desfășurării activității întregului sistem al procuraturii din Republica Moldova. Specificul activității acestei categorii de personal derivă din volumul semnificativ al proceselor administrative gestionate, caracterul complex și multidimensional al atribuțiilor exercitate, precum și din nivelul ridicat al responsabilității aferente coordonării și administrării proceselor instituționale la nivel național. În aceste condiții, diferențele de salarizare propuse sunt dificil de conciliat cu principiile echității și tratamentului egal care stau la baza sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar. Or, reforma salarizării urmărește instituirea unui sistem transparent și echitabil pentru întregul sector public. Suplimentar, se atrage atenția asupra discrepanței existente între funcția de consultant al procurorului din cadrul procuraturilor și funcția de asistent judiciar. La elaborarea proiectului nu s-a acordat importanța cuvenită unui criteriu esențial, discutat inclusiv în cadrul ședințelor consultative, și anume volumul efectiv de muncă aferent acestor funcții.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită. Clasa de salarizare a consultantului procurorului din PG și procuraturile specializate a fost majorată cu 3 clase prin raportarea la consultantul principal din Cancelaria de Stat, ținându-se cont de volumul de muncă ridicat al consultantului procurorului.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><th>Sistem</th><th>Personal de bază</th><th>Personal de suport</th><th>Raport suport</th></tr>
<tr><td>Instanțe judecătorești</td><td>1 judecător</td><td>1 asistent + 1 grefier</td><td>2:1</td></tr>
<tr><td>Procuratură</td><td>3 procurori</td><td>1 consultant</td><td>1:3</td></tr>
</table>
În lipsa unor criterii clare privind complexitatea activității, volumul de muncă și responsabilitățile efective, diferențele salariale propuse generează un tratament diferențiat nejustificat, cu atât mai mult cu cât procuratura este o instituție publică autonomă în cadrul autorității judecătorești, potrivit art. 124 din Constituție.
În acest context, se constată că funcția de asistent judiciar este încadrată la o valoare de referință de 4,23, în timp ce funcția de consultant al procurorului beneficiază de o valoare de referință de 3,83, fără ca această diferență să fie fundamentată prin criterii obiective.
<table>
<tr><th colspan="4">Secretariatul Consiliului Superior al Magistraturii, Secretariatul Curții Supreme de Justiție, Aparatul Consiliului Superior al Procurorilor, Aparatul Procuraturii Generale și procuraturilor specializate</th></tr>
<tr><td>A2112</td><td>Asistent judiciar</td><td>85</td><td>4,23</td></tr>
<tr><td>A2113</td><td>Consultant al procurorului</td><td>81</td><td>3,83</td></tr>
</table>
</td><td></td></tr>
<tr><td>Anexa nr. 3
„Anexa nr. 3

Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”

Tabelul 2</td><td>CNPDCP</td><td>452.</td><td>Anexa nr. 3 la tabelul 2:
la „Funcții publice de execuție” în compartimentul „Autoritățile publice autonome” se completează cu funcțiile de „inspectori de protecție a datelor” cu următorul cuprins:

<table>
<tr><td>Inspector de protecție a datelor principal</td><td>90</td><td>4,73</td></tr>
<tr><td>Inspector de protecție a datelor superior</td><td>86</td><td>4,33</td></tr>
<tr><td>Inspector de protecție a datelor</td><td>82</td><td>3,93</td></tr>
</table>
</td><td>Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr.3 revizuită în partea ce ține de reflectarea posturilor în tabel. Totodată, având în vedere atribuțiile și cerințele de ocupare a funcțiilor respective, considerăm că poziționarea în ierarhie a inspectorilor de protecție a datelor corespunde nivelului controlorilor de stat din alte autorități autonome.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Funcționarii publici (A2) ***Autoritățile publice autonome***				
	Comisia Electorală Centrală	453.	În continuare, evidențiem că la compartimentul *„Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative”* din cea dintâi notă de fundamentare se menționează că reforma sistemului unitar de salarizare *„presupune și majorarea/reconfigurarea valorilor de referință aplicabile la stabilirea și calcularea salariului de bază începând cu 01 septembrie 2026, acestea urmând să fie aprobate la etapa de rectificare a legii bugetului de stat pentru anul 2026, în număr de 6 valori de referință: 4200, 4700, 5100, 6200, 6900 lei. Totodată, valorile de referință vor fi actualizate de la 01.01.2027 în funcție de politica fiscală adoptată de Parlament”* Totodată, același compartiment din nota de fundamentare datată cu 20 iunie 2026 conține o formulare similară, însă este completat cu elemente suplimentare, inclusiv cu prezentarea orientativă a modului de reflectare a valorilor de referință în legea bugetului de stat. Se constată că proiectul de lege prevede valoarea de referință de bază în cuantum de 4200 lei. Calculele efectuate în baza acestui parametru și a valorilor de referință derogatorii evidențiază majorări salariale cuprinse intre 7% și 20% pentru personalul Comisiei, cu excepția salariului lunar al **Secretarului general al Comisiei**, care ar înregistra o diminuare de aproximativ 4%. În acest context, sc propune majorare a clasei de salarizare aferente acestei funcții (codul funcției – **A2243**), astfel încât nivelul salariului lunar să fie, cel puțin, menținut.	**Nu se acceptă.** Pentru funcțiile publice de conducere de nivel superior din autoritățile autonome s-a stabilit valoarea de referință 4700, precum și se propune în proiect acordarea claselor suplimentare pentru vechime în muncă tuturor funcționarilor publici de conducere de nivel superior, ceea ce presupune o creștere de 2.6% a salariului lunar pentru funcția de Secretar general CEC, fără sporul pentru performanță.
	Autoritatea Națională pentru Soluționarea Contestațiilor	454.	ANSC consideră necesară ajustarea proiectului pentru a reflecta modificările instituționale operate prin Legea nr. 20/2026 privind remediile și căile de atac în materie de atribuire a contractelor de achiziții publice, prin care Autoritatea a fost consacrată ca autoritate publică autonomă cu atribuții cvasi-jurisdicționale, iar personalul de specialitate exercită funcții caracterizate printr-un nivel ridicat de complexitate, responsabilitate și expunere la riscuri de integritate, comparabile cu cele ale altor autorități publice autonome de control, supraveghere și jurisdicție administrativă. În acest context, nivelul de salarizare trebuie să reflecte statutul juridic consolidat al instituției și specificul atribuțiilor exercitate. Deși apreciem soluția prevăzută la **pct. 10 lit. g) din Notele la Anexa nr. 3** privind majorarea cu șase clase de salarizare, considerăm că aceasta are caracter	**Nu se acceptă.** În urma analizei atribuțiilor funcționale și a competențelor legale aferente funcțiilor comparate, se constată că funcția de consilier pentru soluționarea contestațiilor nu implică un nivel similar de autonomie decizională, competențe de control și investigație sau exercitarea prerogativelor de autoritate publică specifice funcției de inspector de integritate sau auditor public. Spre exemplu, Inspectorul de integritate exercită atribuții proprii de control și

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			complementar și nu poate substitui stabilirea corespunzătoare a claselor de salarizare direct în **Anexa nr. 3 a legii**. Poziționarea funcțiilor în anexă reprezintă expresia statutului instituțional al autorității și constituie o garanție de stabilitate și predictibilitate a regimului de salarizare. În consecință, ANSC propune revizuirea Anexei sus menționate prin stabilirea unor clase de salarizare corespunzătoare statutului și responsabilităților funcțiilor de consilier pentru soluționarea contestațiilor, comparabile cu funcțiile similare din cadrul autorităților publice autonome (Curtea de Conturi, Autoritatea Națională de Integritate, Consiliul Concurenței).	investigație, aplică legislația în domeniul integrității și contravențional, emite acte administrative individuale cu efecte juridice, constată contravenții și aplică sancțiuni contravenționale, beneficiind de independență funcțională în desfășurarea activității sale. În schimb, consilierul pentru soluționarea contestațiilor exercită atribuții de analiză, documentare și asistență de specialitate, acordând sprijin membrului ANSC responsabil de soluționarea contestațiilor în pregătirea și examinarea cauzelor, fără a adopta în nume propriu decizii și fără a exercita competențe de control sau sancționare. Prin urmare, poziționarea actuală a funcției în grila de salarizare se apreciază ca fiind justificată și nu se propune modificarea acesteia.
	Curtea de Conturi	455.	Curtea de Conturi consideră necesară reexaminarea **poziționării funcției de auditor public** în proiectul de lege privind reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, prin raportare la rolul constituțional al instituției, la complexitatea atribuțiilor exercitate, la calificarea profesională necesară exercitării atribuțiilor (conformată prin certificarea în domeniul auditului public extern) cât și la standardele internaționale aplicabile instituțiilor supreme de audit. Potrivit proiectului, reforma urmărește instituirea unui sistem salarial echitabil, transparent, competitiv, motivant și sustenabil, inclusiv prin asigurarea echității orizontale pentru funcțiile similare ca nivel de complexitate și a competitivității verticale față de sectorul privat. Din această perspectivă, Curtea de Conturi apreciază că poziționarea funcției de auditor public necesită o analiză suplimentară, astfel încât principiile declarate ale reformei să fie aplicate în mod consecvent tuturor categoriilor de personal care exercită atribuții cu grad înalt de complexitate, responsabilitate și impact asupra administrării resurselor publice.	**Nu se acceptă.** În partea ce ține de ierarhie, funcțiile publice de execuție de auditor public sunt poziționate pe cea mai mare clasă de salarizare dintre toate funcțiile publice de execuție tocmai având în vedere complexitatea și impactul funcțiilor respective.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În acest context, proiectul nu include funcțiile de audit public extern în categoria funcțiilor beneficiare ale mecanismului de compensare a specificului activității, în timp ce asemenea mecanisme sunt prevăzute pentru alte autorități cu atribuții de control, reglementare sau supraveghere, fapt ce generează un tratament normativ neomogen. Spre exemplu, din analiza proiectului rezultă că sporul cu caracter specific este prevăzut la nivelul de 20% pentru personalul Centrului pentru Comunicare Strategică, Centrului Național de Management al Crizelor și al Consiliului Concurenței, iar la nivelul de 30% pentru personalul unor autorități bugetare supuse auditului public extern, inclusiv, ale Serviciului Fiscal de Stat și al Serviciului Vamal, ultimele fiind supuse acestui proces în mod recurent. Totodată, evidențiem faptul că auditorii publici desfășoară munca de audit public extern în cadrul autorităților beneficiare ale sporurilor specifice prevăzute de proiect. În aceste condiții, menținerea unui nivel de remunerare inferior celui acordat entităților auditate poate genera dezechilibre instituționale și poate afecta percepția asupra independenței, autorității profesionale și capacității funcționale ale auditorilor publici. Astfel, în lipsa unei justificări obiective și proporționale a sporurilor salariale stabilite, plasarea auditorilor publici externi sub nivelul de remunerare al unor entități auditate sau al unor funcții cu nivel comparabil de complexitate, poate afecta echilibrul instituțional al sistemului de control financiar public. Activitatea auditorilor publici nu reprezintă o activitate administrativă obișnuită. Aceasta presupune exercitarea auditului financiar, al conformității și al performanței asupra modului de formare, administrare și întrebuințare a resurselor financiare publice și a patrimoniului public, cu aplicarea standardelor internaționale de audit, a raționamentului profesional, a cerințelor de independență, etică, și calitate. Caracterul complex al funcției este amplificat de necesitatea evaluării unor domenii specializate și diverse, inclusiv finanțe publice, achiziții publice, venituri și cheltuieli bugetare, patrimoniu public, tehnologii informaționale, fonduri externe și procese aferente activităților operaționale ale tuturor autorităților publice centrale. Exercitarea funcției de auditor public extern este condiționată inclusiv de parcurgerea unui proces complex de formare și certificare profesională,	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			desfășurat în conformitate cu cerințele legale și cu standardele profesionale aplicabile, confirmată adițional prin parcurgea procesului instituțional de certificare în auditul extern, desfășurată de către Curtea de Conturi, în conformitate cu Cadrul de competente profesionale (aprobat prin Hotărârea Curții de Conturi nr. 61/2022, aliniat la standardul ISSAI 150). Respectivul aspect constituie un element esențial al caracterului specific și complex al funcției de auditor public, care urmează a fi luat în considerare la poziționarea nivelului de salarizare al acesteia în sistemul unitar de salarizare din sectorul bugetar. Obținerea și menținerea certificării presupun acumularea și actualizarea continuă a cunoștințelor de specialitate, promovarea evaluărilor profesionale și participarea permanentă la activități de instruire și dezvoltare profesională. În aceste condiții, investițiile necesare pentru formarea și certificarea auditorilor publici externi, precum și dificultatea recrutării unor specialiști care întrunesc aceste cerințe profesionale impun existența unor condiții de remunerare care să permită retenția și valorificarea capitalului uman specializat în cadrul Instituției Supreme de Audit. Asigurarea unei salarizări competitive pentru auditorii publici externi este o condiție direct legată de independența organizațională și cea funcțională a Instituției Supreme de Audit. Conform Declarației de la Lima, independența auditului public extern este o premisă fundamentală pentru activitatea eficientă a unei instituții supreme de audit funcționale, iar o instituție supremă de audit care nu poate răspunde acestei exigențe nu corespunde standardului internațional. De asemenea, Declarația de la Mexico, INTOSAI-P 10, stabilește expres că independența instituției supreme de audit presupune independență financiară, organizațională și funcțională, precum și disponibilitatea unor resurse umane, materiale și financiare corespunzătoare. Prin urmare, independența Curții de Conturi nu poate fi analizată exclusiv prin prisma garanțiilor formale, ci trebuie evaluată și prin capacitatea reală a instituției de a atrage, a menține și de a dezvolta un personal calificat. Standardele și bunele practici internaționale recunosc faptul că nivelul de remunerare trebuie să permită recrutarea și retenția specialiștilor cu pregătire și competențe comparabile celor existente în autoritățile fiscale,	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			vamale, de reglementare, control și supraveghere, precum și în sectorul privat. În lipsa unor condiții salariale competitive, instituția riscă să piardă personal calificat în favoarea altor autorități publice sau a mediului privat, ceea ce afectează direct capacitatea de realizare a mandatului constituțional, majorând probabilitatea survenirii și altor riscuri instituționale semnificative: fluctuația personalului calificat, reducerea atractivității funcției publice de audit, diminuarea capacității de acoperire a mandatului legal, afectarea calității auditului și creșterea dependenței instituției de resurse limitate. Aceste riscuri sunt incompatibile cu rolul Curții de Conturi în arhitectura controlului financiar public și cu angajamentele din **matricea cu acțiuni aferente criteriilor de închidere a negocierilor cu Uniunea Europeană specifice Clusterului 1: Valori fundamentale, Capitolului 32: Control financiar**, inclusiv în partea ce ține de consolidarea auditului public extern și asigurarea funcționalității instituției supreme de audit. În această ordine de idei, Curtea de Conturi nu solicită instituirea unui regim salarial privilegiat, ci aplicarea consecventă a principiilor declarate ale reformei salariale: echitate, competitivitate, proporționalitate și corelare a remunerării cu responsabilitatea, complexitatea și impactul funcției. Funcția de auditor public trebuie poziționată într-un mod care să reflecte specificul mandatului instituțional, rolul Curții de Conturi în supravegherea utilizării resurselor publice și necesitatea menținerii unei capacități profesionale comparabile cu cea a autorităților supuse auditului. Prin urmare, se consideră necesară reexaminarea proiectului de lege menționat în vederea includerii personalului cu atribuții de audit public în categoria funcțiilor eligibile pentru mecanismele de compensare a specificului activității și/sau recalibrării claselor de salarizare aferente, astfel încât nivelul de remunerare al auditorilor publici să nu fie inferior celui stabilit pentru autoritățile cu atribuții de control sau de administrare a veniturilor publice cu nivel similar de complexitate și responsabilitate. În această ordine de idei, intervenim cu următoarele propuneri de modificare a proiectului de lege propus spre avizare.	
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3**	**Secretariatul Curții Constituționale**	456.	Referitor **la Anexa 3 Tabelul 2**, observăm la **categoria „Secretariatul Curții Constituționale”** propunerea de a acorda clasa de salarizare 117 Secretarului general (A2332) și clasa de salarizare 112 Secretarului general adjunct (A2333). Solicităm respectarea jurisprudenței obligatorii a Curții	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.3 revizuită. Totodată, menționăm că sporul cu caracter specific instituit pentru personalul Curții

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Grupul ocupațional „Administrație publică (A)” Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)** ***Secretariatul Curții Constituționale***			Constituționale (HCC nr. 17/2023), în care Curtea a declarat neconstituționale prevederile care stabileau un model de salarizare care dezavantajează personalul Secretariatului Curții Constituționale în raport cu personalul puterilor legislative și executive, prin crearea un dezechilibru între puterile menționate. În acest sens, proiectul propus atribuie Secretarului general al Curții Constituționale clasa de salarizare 117, în timp ce Secretarului general adjunct al Secretariatului Parlamentului, Aparatului Președintelui Republicii Moldova și Cancelariei de Stat se atribuie clasa de salarizare 119. În vederea respectării raționamentelor jurisprudențiale ale Curții, aceste diferențe ar trebui eliminate.	Constituționale este justificat de specificul activității de control al constituționalității și se acordă exclusiv personalului care exercită nemijlocit atribuții în acest domeniu.
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)** ***Aparatul președintelui de raion și subdiviziunile subordonate consiliului raional*** ***Autoritățile administrației publice de nivelul întâi***	**CALM**	457.	În **Tabelul 2 din Anexa nr. 3 a Legii nr. 270/2018**, observăm o altă discrepanță majoră între clasele de salarizare a secretarului consiliului local (clasa de salarizare 83) și a secretarul consiliului raional (clasa de salarizare 99). Volumul și complexitatea atribuțiilor de serviciu realizate de către secretarului consiliului local și secretarul consiliului raional sunt incomparabile, în condițiile în care, pe de o parte secretarului consiliului local are atribuții de serviciu stabilite atât pe baza competențelor proprii ale APL I, realizate fără o bază fiscală corespunzătoare (care nu se referă numai la organizarea activității consiliului local), dar și a competențelor delegate de către APC, care nu sunt însoțite de transferuri de la bugetul de stat pentru a compensa exercitarea competențelor delegate, pe de altă parte consiliile raionale au fost lipsite de majoritatea competențelor, iar secretarul consiliului raional are atribuțiile de serviciu stabilite numai referitor la organizarea activității consiliului raional, totodată fiind asistat de funcționarii publici din direcțiile, secțiile și serviciile aparatului președintelui de raion. O astfel de stare de lucruri poate avea loc numai din necunoașterea volumului și complexității competențelor proprii, dar și a competențelor delegate realizate de către secretarul consiliului local ori prin admiterea cu rea credință a discriminării în privința cuantumului salariului stabilit secretarului consiliului local disproporțional atribuțiilor de serviciu exercitate, inclusiv prin favorizarea secretarilor consiliilor raionale pentru a obține dividende politice și a utiliza consiliile raionale în interesul Guvernării.	**Nu se acceptă.** Potrivit proiectului de lege diferențele de clase de salarizare dintre funcțiile publice de conducere din APL nivel 2 și nivel 1 au fost diminuate (de exemplu, la secretar, de la 27 de clase de salarizare la 16 clase de salarizare). De asemenea, spre deosebire de funcționarii publici din APL nivel 2, cei din APL nivel 1 pot beneficia de spor de consolidate din venituri proprii și spor de amalgamare (30%/ 35%; împreună până la 35%). Mai mult, poziția în ierarhie a funcțiilor publice de conducere din APL nivel 1 a avansat mai mult decât a celor din APL 2 (de exemplu, coeficientul de salarizare al contabilului-șef din APL nivel 1 a crescut cu 19%, pe când cel al contabilului-șef din APL nivel 2 a avansat cu 5%).

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În contextul celor expuse, în vederea asigurării echității salariale, clasele de salarizare a secretarului consiliului local și a secretarul consiliului raional urmează a fi modificate, astfel ca să corespundă volumului și complexității atribuțiilor de serviciu realizate. **În Tabelul 2 din Anexa nr. 3:** a) clasele de salarizare, precum și coeficienții de salarizare a secretarului consiliului local și a secretarul consiliului raional urmează a fi modificate, astfel ca să corespundă volumului și complexității atribuțiilor de serviciu realizate; b) se vor majora semnificativ clasele de salarizare, precum și coeficienții de salarizare a tuturor funcționarilor publici de execuție din APL I.	
		458.	În **Tabelul 2 din Anexa nr. 3 a Legii nr. 270/2018**, observăm o altă discriminare majoră a unei categorii de funcționari publici de o importanță crucială pentru buna funcționare a primăriilor din țară, a implementării proiectelor de dezvoltare locală, inclusiv a accesării în perspectiva aderării la UE a Republicii Moldova a fondurilor europene de preaderare: *contabilii-șefi*. Odată cu adoptarea Legii nr. 270/2018, salarizarea contabililor-șefi din primării a suferit o reducere disproporțională a salariilor în raport cu volumul și complexitatea atribuțiilor de serviciu realizate (care a crescut pe parcursul anilor), dar și cu răspunderea financiară a acestei categorii de funcționari publici. Dacă anterior, contabilii-șefi din primării aveau un salariu de funcție puțin redus față de salariul primarilor, astăzi contabilii-șefi din primării, în special contabilii-șefi cu vechime mică în serviciul public, sunt discriminați în privința cuantumului salariului față de mai multe categorii de angajați din sectorul bugetar, inclusiv în cadrul primăriilor. Contabilii-șefi din primării dețin dreptul de semnătură ca și conducătorul unității bugetare/primarul (semnând toate documentele de executare a bugetului, de recepție finală a lucrărilor cu valoare de milioane lei etc.); necesită cunoștințe atât contabile, cât și IT, deoarece gestionează SI Alocații bugetare, programul informațional al MF „Cabinetul electronic al instituției bugetare– SI CEIB”, care include mai multe sisteme informaționale (Raportarea financiară, SI „Trezoreria”, SI „Planificarea bugetului”, SI „Planificarea salarială bugetară”, SIA "Registrul Electronic	**Se acceptă parțial.** Clasele și coeficientul de salarizare al contabilului-șef din APL nivel 1 a crescut cu 19%, pe când cel al contabilului-șef din APL nivel 2 a avansat cu 5%). Astfel, e la nivelul unei funcții de conducere (peste șef serviciu) și la nivelul funcției de arhitect-șef. Totodată, modificarea categoriei funcției de contabil-șef va fi operată în cadrul normativ conex (Legea nr. 155/2011). Concomitent, menționăm că anexa H Grup ocupațional „Funcții complexe” permite angajarea unui contabil care să sprijine activitatea unui contabil șef.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			al Angajaților"); sunt implicați în gestionarea patrimoniului, gestionarea proiectelor, achizițiile publice, raportări financiare/statistice complicate și revizii financiare a unității bugetare etc. Cu toate acestea, contabilii-șefi din primării nu sunt incluși în categoria funcționarilor publici de conducere, având drept de semnătură a documentelor financiare ale APL I și responsabilitate financiară corespunzătoare, ci sunt funcționari publici de execuție, fapt incompatibil cu statutul funcției deținute, fără a se ține cont de faptul că contabilii-șefi din primării nu pot fi comparați cu contabilii-șefi din APL II și APC, care activează în cadrul unor structuri administrative financiare și sunt subordonați șefilor direcțiilor financiare (funcții publice de conducere). Vom remarca, că în **Anexa nr. 12 Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)”** a Legii nr. 270/2018, contabilul-șef este inclus în categoria funcțiilor de conducere, cu o diferență de salariu nesemnificativă (diferența nu e nici de o clasă de salarizare), spre deosebire contabilii-șefi din primării ale UAT de peste 10000 de locuitori, nemaivorbind de contabilii-șefi din primării ale UAT sub 10000 de locuitori, a căror clase de salarizare cu coeficienți de salarizare sunt și mai reduse, cu un volum și complexitate a atribuțiilor de serviciu incomparabile, supuși regimului de incompatibilități și restricții, declarării averii și a intereselor personale, răspunderii juridice sporite, cu cerințe față de conduita, integritatea și etică profesională. Totodată, dat fiind faptul că contabilii-șefi din primării sunt unicii contabili cu statut de funcționar public, nu există funcționari publici care să poată să-i înlocuiască sau să cumuleze atribuțiile funcției acestora în cazul absențelor motivate, astfel că această categorie de angajați nu beneficiază pe deplin de garanțiile sociale legale (nu pot utiliza întreaga durată a concediului de odihnă anual; nu se bucură de toate zilele de odihnă și zilele de sărbătoare, în special în perioada raportărilor trimestriale si semestriale, la sfârșitul și începutul anului/sărbătorile de iarnă, în detrimentul familiei și odihnei, dar și fără a fi recompensați suplimentar). În contextul celor menționate, se impune necesitatea: 1) includerii în categoria funcționarilor publici de conducere a *contabililor-șefi din primării*, cu majorarea considerabilă a clasei de salarizare, precum și a coeficientului de salarizare;	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			2) instituirii în cadrul APL I a funcției de *contabil-șef* adjunct cu statut de funcționar public de execuție. **În Tabelul 2 din Anexa nr. 3:** a) contabilii-șefi din primării vor fi trecuți în categoria funcționarilor publici de conducere, cu majorarea considerabilă a clasei de salarizare, precum și a coeficientului de salarizare; b) se va institui o nouă funcție publică de execuție– contabil șef adjunct.	
		459.	În **Tabelul 2 din Anexa nr. 3 a Legii nr. 270/2018**, observăm o altă discriminare majoră a unei alte categorii de funcționari publici de execuție din primarii: *specialiștii*. Ce fel de echitate salarială este asigurată prin modificările propuse la Legea nr. 270/2018, dacă alți specialiști din sectorul bugetar, prevăzuți în Anexa nr. 12 Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)" a Legii nr. 270/2018, sunt incluși în clase de salarizare cu coeficienți de salarizare aproape similare specialiștilor din primării, cu o diferență de salariu nesemnificativă (diferența nu e nici de o clasă de salarizare), spre deosebire specialiștii din primării ale UAT de peste 10000 de locuitori, nemaivorbind de specialiștii din primării ale UAT sub 10000 de locuitori, a căror clase de salarizare cu coeficienți de salarizare sunt și mai reduse, cu un volum și complexitate a atribuțiilor de serviciu incomparabile, supuși regimului de incompatibilități și restricții, declarării averii și a intereselor personale, răspunderii juridice sporite, cu cerințe față de conduita, integritatea și etică profesională? În contextul celor menționate, se impune necesitatea majorării semnificative a clasei de salarizare, precum și a coeficientului de salarizare pentru specialiștii din primării.	**Nu se acceptă.** Conform grilei propuse de salarizare, coeficienții aferenți funcțiilor publice de execuție din APL au crescut cu cca 13%, iar salariile lunare pentru aceste funcții au crescut în intervalul de 10 - 21%, fără sporul pentru performanță.
		460.	În **Notele la Tabelul 2 din Anexa nr. 3** va fi reglementat, că clasele de salarizare pentru funcționarii publici din Tabelul 2 se aplică celor din UAT cu până la 3000 de locuitori, iar funcționarilor publici din APL I din localitățile cu peste 3000 de locuitori li se majorează clasele de salarizare corespunzător creșterii numărului populației (se va utiliza reglementarea/abordarea pozitivă care se aplică față de angajații din APC în Notele la Tabelul 2).	**Nu se acceptă.** Mecanismul de diferențiere a intervalului de populație ale aceluiași nivel administrativ, utilizat în proiectul de lege, prevede includerea în tabele a coeficienților intervalelor de populație cele mai mari raioane și orașe. Modificarea abordării ar crește complexitatea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				administrării grilei de salarizare și a calculării impactului bugetar al reformei.
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)** **Note:** [...] **7.** Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere și de execuție din aparatele centrale ale ministerelor și a unor autorități administrative centrale din subordinea Guvernului, Cancelariei de Stat, Secretariatului Parlamentului, Aparatului Președintelui Republicii Moldova, ale căror atribuții de bază constau în elaborarea politicilor, coordonarea elaborării politicilor și/sau avizarea	**Cancelaria de Stat**	461.	La **Anexa nr. 3, la Note după Tabelul 2, la pct. 7** Se propune revizuirea normelor privind excluderea funcțiilor de suport de la mecanismele de valorizare salarială, prin delimitarea funcțiilor care exercită exclusiv atribuții tehnice, administrative, auxiliare sau de suport operațional de funcțiile publice din domeniile managementului resurselor umane, juridic și financiar-bugetar, care exercită atribuții de elaborare, coordonare, avizare, monitorizare, revizuire sau aplicare a politicilor instituționale, normelor metodologice, procedurilor și instrumentelor cu aplicabilitate general. În redacția propusă, Nota 7 prevede majorarea cu 6 clase de salarizare pentru funcțiile publice ale căror atribuții de bază constau în elaborarea politicilor publice, coordonarea elaborării politicilor și/sau avizarea proiectelor de acte normative. Concomitent, Nota 7 exclude expres funcțiile publice cu atribuții administrative, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației și audit intern. Această soluție poate conduce la excluderea automată a funcțiilor publice din subdiviziunile de resurse umane, financiar-bugetare și juridice, fără examinarea conținutului efectiv al funcției. Or, în aceste domenii sunt instituite atât funcții cu atribuții preponderent tehnice sau executive, cât și funcții care implică elaborarea, coordonarea, monitorizarea și aplicarea unor reguli, metodologii, proceduri și instrumente cu aplicabilitate generală în cadrul autorității. În aceste condiții, calificarea uniformă a tuturor funcțiilor din domeniul resurselor umane, juridic și financiar-bugetar drept funcții de suport nu reflectă complexitatea și responsabilitatea atribuțiilor exercitate și nu este pe deplin compatibilă cu principiile consacrate de Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, potrivit cărora salarizarea trebuie să fie proporțională cu complexitatea, responsabilitatea și importanța socială a activității desfășurate. Totodată, cadrul normativ atribuie subdiviziunilor de resurse umane competențe de planificare, coordonare, monitorizare, evaluare și raportare privind implementarea politicilor statului în domeniul funcției publice și al managementului resurselor umane, atribuții care depășesc sfera activităților	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
proiectelor de acte normative, se majorează cu 6 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru aceste funcții. Clasele de salarizare majorate se aplică exclusiv funcționarilor publici: **a)** ale căror atribuții de bază, prevăzute în fișa postului și regulamentul de organizare și funcționare a subdiviziunii din care fac parte, constau în elaborarea și/sau coordonarea elaborării politicilor și/sau în avizarea proiectelor de acte normative; **b)** care activează în subdiviziuni structurale cu atribuții de bază în domeniul elaborării politicilor, coordonării politicilor publice și/sau al avizării proiectelor de acte normative. Prevederile prezentei note nu se aplică funcțiilor publice cu atribuții administrative,			administrative auxiliare și contribuie direct la realizarea reformelor administrației publice. Or, Legea 158/2008 califică gestionarea resurselor umane în serviciul public drept activitate ce implică exercitarea prerogativelor de putere publică, iar Regulamentul-cadru al subdiviziunii resurse umane, aprobat prin Anexa nr. 9 la HG nr.201/2009 stabilește că această subdiviziune contribuie la realizarea misiunii și a obiectivelor strategice ale autorității publice. În mod similar, subdiviziunile juridice nu pot fi tratate automat ca structuri de suport. Acestea exercită, după caz, atribuții de elaborare și avizare a proiectelor de acte normative și administrative, examinare a conformității actelor cu legislația națională și cu angajamentele internaționale ale Republicii Moldova, verificare a legalității, prevenire și gestionare a riscurilor juridice, reprezentare în instanțele de judecată, precum și asigurare a aplicării unitare a normelor juridice. Funcțiile din subdiviziunile financiar-bugetare implică elaborarea și aplicarea metodologiilor de planificare și gestionare bugetară (CBTM; legii bugetare anuale), a regulilor interne privind utilizarea resurselor financiare, avizarea sub aspect financiar a proiectelor de acte normative și administrative, monitorizarea executării bugetare și gestionarea riscurilor financiar-bugetare Prin urmare, diferențierea salarială urmează să fie realizată în raport cu conținutul efectiv al funcției, complexitatea activităților, nivelul de responsabilitate, impactul decizional, competențele specializate necesare și riscurile profesionale aferente, nu exclusiv în funcție de denumirea subdiviziunii sau de calificarea generică a acesteia drept structură de suport. În acest sens, se propune **substituirea ultimului alineat al Notei 7** cu următoarea redacție: „Prevederile prezentei note nu se aplică funcțiilor publice care exercită exclusiv atribuții administrative, auxiliare sau de suport operațional cu caracter tehnic, iar atribuțiile de elaborare a politicilor publice, coordonare a politicilor sau avizare a proiectelor de acte normative au caracter incidental sau secundar.” Totodată, se propune **completarea Notei 7 cu un alineat nou**, cu următorul cuprins:	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
auxiliare, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau altor funcții care exercită atribuții incidente sau secundare în procesul de elaborare a politicilor publice sau de avizare a actelor normative.			„Clasele de salarizare pentru funcțiile publice din cadrul subdiviziunile de resurselor umane domeniul juridic și domeniul financiar-bugetar se majorează cu 4 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru funcțiile respective, dacă atribuțiile de bază, prevăzute în fișa postului și în regulamentul de organizare și funcționare al subdiviziunii, constau în elaborarea sau avizarea proiectelor de acte normative sau a proiectelor de acte administrative cu caracter normativ, precum și în elaborarea, coordonarea, monitorizarea, revizuirea sau aplicarea politicilor instituționale, normelor metodologice, regulamentelor, procedurilor și instrumentelor cu aplicabilitate generală în domeniile respective. Majorarea nu se aplică funcțiilor care exercită exclusiv activități tehnice, de evidență, de executare, de prelucrare a datelor, de secretariat sau alte activități auxiliare.”	
	Ministerul Afacerilor Externe	462.	La **art. III, punctul 31, Anexa nr. 3, punctul 7 din nota de la Tabelul 2** prevede că clasele de salarizare se majorează cu 6 clase pentru funcționarii „ale căror atribuții de bază constau în elaborarea politicilor”. De notat că, potrivit anexei la Legea nr. 761/2001 privind serviciul diplomatic, majoritatea funcțiilor diplomatice sunt de complexitate înaltă și importanță strategică pentru Republica Moldova, și conform normei precitate vizează elaborarea politicilor statului nu doar pe segmentul politicii externe, ci implică gestionarea unui domeniu de activitate mult mai larg, unde se cer competențe din diferite domenii (de complexitate medie fiind doar funcțiile de atașat și secretar III, realizând doar sarcini în domeniul monitorizării și evaluării privind implementarea politicilor, dar și aceștia sunt vizați în procesul de avizare a actelor normative, documentelor de politici, precum și participă la promovarea politicilor). Cele menționate se referă la funcționarii instituțiilor serviciului diplomatic, **indiferent de faptul că sunt în aparatul central sau în cadrul misiunilor diplomatice și oficiilor consulare (MDOC)**. Reieșind din obligativitatea principiului rotației, aceeași funcție diplomatică se salarizează diferit în cadrul aparatului central al MAE și MDOC, ultimele fiind de o complexitate și importanță identică, dar cu un risc mult mai sporit (Ambasadorii, Consulii Generali, Miniștri-consilieri, consilieri). Conform proiectului de lege, acestora nu li se vor adăuga cele 6 clase de salarizare.	**Nu se acceptă.** Raționamentul acordării celor 6 clase suplimentare țin exclusiv de complexitatea sarcinilor de elaborare a politicilor publice, în special în contextul aderării la Uniunea Europeană.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Astfel, soluția propusă creează un tratament diferențiat sub aspect salarial între diplomații din aparat central și cei din MDOC, deși ambele categorii realizează sarcini de complexitate și importanță majoră în domeniul elaborării politicilor, elaborează documente strategice și de politici în diverse domenii. Suplimentar atragem atenția asupra faptului că art. 4 din Legea nr. 761/2001 privind serviciul diplomatic, definește funcții de bază ale instituțiilor serviciului diplomatic identice pentru aparatul central și MDOC. În contextul celor menționate, se propune a completa **primul alineat pct. 7 din Nota de la Tabelul 2** după expresia *„din aparatele centrale ale ministerelor”* cu expresia *„instituțiile serviciului diplomatic”*. Totodată, se constată că, în redacția propusă de autor, **ultimul alineat al pct. 7 din Nota la Tabelul 2 din Anexa nr. 3** exclude de la aplicarea claselor de salarizare majorate pentru funcțiile publice cu atribuții administrative, financiare, resurse umane, tehnologia informației, audit intern și alte funcții de suport. Procesul de elaborare și coordonare a politicilor publice reprezintă o acțiune complexă, care presupune implicarea mai multor categorii de funcționari publici, contribuția acestora nefiind limitată exclusiv la subdiviziunile de profil. Acesta presupune implicarea și contribuția coordonată a mai multor categorii de personal, care contribuie, potrivit competențelor lor, la elaborarea, coordonarea și implementarea măsurilor propuse. În acest sens, activitățile de analiză financiară, estimarea impactului bugetar, asigurarea conformității juridice, gestionarea proceselor de digitalizare, administrarea resurselor umane, precum și exercitarea controlului intern managerial constituie elemente indispensabile ale procesului de elaborare și promovare a politicilor publice și a proiectelor de acte normative. Excluderea acestor categorii de funcții ignoră caracterul integrat al procesului de elaborare a politicilor publice și nu reflectă contribuția efectivă a acestora la realizarea obiectivelor instituționale. Totodată, criteriul de excludere propus este unul formal, bazat exclusiv pe apartenența funcției la anumite domenii funcționale, fără a lua în considerare atribuțiile concrete stabilite prin fișa postului, gradul de implicare efectivă în procesele de elaborare și coordonare a politicilor	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			publice sau complexitatea activităților exercitate. O asemenea abordare poate conduce la situații în care funcționari publici care participă nemijlocit la elaborarea, expertizarea sau avizarea proiectelor de acte normative sunt excluși de la beneficiul majorării claselor de salarizare, în timp ce alte funcții beneficiază de aceasta exclusiv în baza apartenenței la o anumită subdiviziune. De exemplu, Direcția resurse umane (DRU) din cadrul MAE exercită atribuții care depășesc activitățile administrative clasice și includ componențe de natură juridică și de elaborare a politicilor, aspect care rezultă din anexa la Legea nr. 761/2001, acestea fiind funcții cu statut special. Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 186/2026 DRU din cadrul MAE include și serviciul juridic, care exercită atribuții de avizare a proiectelor de acte normative, precum și de participare la procesul de elaborare și promovare a politicilor publice. În acest context, MAE consideră că excluderea automată a funcțiilor din cadrul DRU de la beneficierea majorării claselor de salarizare, doar din considerentul denumirii structurii organizatorice, creează o situație de tratament nejustificat/diferențiat față de alte funcții din cadrul MAE, care exercită atribuții similare de elaborare a politicilor și de avizare a actelor normative. Suplimentar, se comunică că potrivit pct. 12, subpct. 12 din Regulamentul-cadru de activitate a serviciilor financiare, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 433/2015, serviciile financiare din cadrul aparatelor centrale ale autorităților administrației publice: „*elaborează, analizează, evaluează, coordonează și fundamentează propunerile de buget, în comun cu subdiviziunile structurale ale entității publice*”. Totodată, potrivit pct.15, subpct. 2 acestea: „*participă la elaborarea proiectelor de acte legislative și/sau normative, în domeniile vizate, cu excepția entităților publice care nu dispun de competența de elaborare a politicilor*”. Se remarcă, totodată, că ponderea funcțiilor publice din domeniile administrativ, financiar, resurse umane și alte funcții de suport în cadrul aparatelor centrale ale autorităților administrației publice este redusă. În consecință, includerea acestor categorii de personal în mecanismul de	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			majorare a claselor de salarizare nu ar avea un impact financiar semnificativ asupra cheltuielilor de personal. În schimb, menținerea excluderii propuse poate afecta atractivitatea funcțiilor respective și poate accentua dificultățile existente în recrutarea și menținerea specialiștilor calificați. Reieșind din cele expuse, se propune excluderea **ultimului alineat din pct. 7 la Nota la Tabelul nr. 2 din Anexa nr. 3**.	
	MAI	463.	**Anexa nr.3**: În **Note la Tabelul nr.2 la pct. 7** textul „Prevederile prezentei note nu se aplică funcțiilor publice cu atribuții administrative, auxiliare, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau altor funcții care exercită atribuții incidente sau secundare în procesul de elaborare a politicilor publice sau de avizare a actelor normative”, se va exclude. Propunerea este argumentată prin faptul că, funcționarii publici din cadrul subdiviziunilor menționate exercită atribuții de elaborare și avizare a politicilor publice, stabilite în statul de personal și în fișa postului. Astfel, conducătorul urmează să decidă care subdiviziuni sunt necesare a fi implicate în procesul de elaborarea a actelor normative, reieșind inclusiv și din politicile care urmează a fi promovate. Mai mult ca atât, serviciile financiare din cadrul aparatelor ministerelor asigură elaborarea fișelor financiare care sunt parte componentă a proiectelor actelor normative. Concomitent, odată cu aprobarea Metodologiei privind procesul de revizuire a cheltuielilor bugetare prin Ordinul ministrului finanțelor nr.76/2026 în cadrul ministerelor urmează a fi create grupuri de lucru inclusiv cu implicarea subdiviziunilor responsabile de elaborarea politicilor publice aferente tematicii de revizuire, subdiviziunilor din cadrul autorității administrației publice centrale responsabilă de elaborarea bugetului și evidența contabilă. Una din atribuțiile grupului de lucru fiind și asigurarea elaborarea raportului de revizuire a cheltuielilor, inclusiv a propunerilor de măsuri de eficientizare a cheltuielilor. Totodată, conform pct. 6 din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Afacerilor Interne, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 693/2017 unul din domeniile pentru care se asigură	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			elaborarea politicilor publice este **managementul funcțiilor cu statut special din cadrul Ministerului**. Excluderea din calculul salariului de bază a 6 clase de salarizare discriminează angajații subdiviziunilor menționate supra, în raport cu cei din subdiviziunile de politici. Concomitent această normă nu este corelată cu sarcinile și atribuțiile statuate în actele normative, poate crea impedimente în implicarea personalului relevant în procesul de elaborare a politicilor publice, poate genera migrarea specialiștilor calificați către alte subdiviziuni ale ministerelor, iar funcțiile prenotate vor deveni neatractive.	
	Ministerul Apărării	464.	La **anexa 3 Grupul Ocupațional Administrație publică”**, la **Nota 7, lit. b), alineatul 2** se propune să fie exclus. **Argumentare:** Excluderea alineatului 2 este necesară deoarece stabilirea atribuțiilor specifice și cooptarea specialiștilor în echipele de elaborare, avizare sau suport (prin estimări de costuri și analize) reprezintă competența exclusivă a conducătorului autorității publice. Prevederea actuală generează confuzii majore și interpretări birocratice rigide la nivelul organelor de control, care riscă să excludă de la plata claselor succesive tocmai persoanele real implicate în aceste procese complexe. Prin eliminarea acestui alineat, se asigură flexibilitatea managerială necesară și se garantează că remunerarea este direct proporțională cu aportul efectiv al fiecărui specialist la realizarea politicilor instituționale	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note.
	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	465.	La **pct. 7 din Note la Tabelul 2, Anexa nr. 3 „Grupul ocupațional Administrație publică (A)”**, solicităm excluderea textului: *"Prevederile prezentei note nu se aplică funcțiilor publice cu atribuții administrative, auxiliare, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau altor funcții care exercită atribuții incidente sau secundare în procesul de elaborare a politicilor publice sau de avizare a actelor normative."* Totodată, propunem revizuirea condițiilor de acordare a majorării cu **6 clase succesive de salarizare**, astfel încât aceasta să fie stabilită în funcție de atribuțiile efectiv exercitate și de responsabilitatea funcției, și nu exclusiv de apartenența la o anumită subdiviziune structurală. Considerăm că redacția actuală poate genera interpretări diferite și aplicarea neuniformă a prevederilor legii. Procesul de elaborare și promovare a politicilor publice	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			și a proiectelor de acte normative reprezintă un proces instituțional complex, desfășurat prin participarea obligatorie și coordonată a mai multor subdiviziuni ale autorității publice. Acesta nu se limitează la subdiviziunile de politici publice, dar presupune implicarea directă a subdiviziunilor financiară, resurse umane și a altor subdiviziuni de specialitate, fiecare exercitând atribuții specifice necesare în procesul de fundamentare și promovare a proiectelor de acte normative. În cadrul acestui proces, subdiviziunile prenotate elaborează fundamentarea economico-financiară, estimează impactul bugetar, verifică sustenabilitatea financiară și participă la avizarea proiectelor, asigură expertiza juridică și verificarea conformității proiectelor cu cadrul normativ, precum și analizează impactul asupra structurii organizatorice, efectivului-limită și statutului funcției publice. Prin urmare, excluderea acestora de la aplicarea majorării treptelor conduce la diferențe de remunerare între funcționari publici care participă efectiv la același proces de elaborare și avizare a actelor normative și exercită responsabilități comparabile. Mai mult, această abordare contravine principiilor care stau la baza Legii nr. 270/2018, potrivit cărora salarizarea trebuie să fie determinată de complexitatea funcției, nivelul responsabilității și competențele exercitate și nu de apartenența formală la o anumită subdiviziune. În acest context, propunem ca majorarea cu 6 clase succesive de salarizare să fie acordată tuturor funcționarilor publici care, potrivit fișei postului și regulamentului subdiviziunii, exercită atribuții directe și permanente privind elaborarea, coordonarea sau avizarea proiectelor de politici publice și a actelor normative, indiferent de subdiviziunea structurală în care activează. În aceeași ordine de idei, se constată că mecanismul de acordare a majorării cu 6 clase succesive de salarizare nu este aplicabil funcțiilor publice de conducere de nivel superior, deși acestea exercită atribuții esențiale în coordonarea procesului de elaborare a politicilor publice și a proiectelor de acte normative. Considerăm că această abordare nu este pe deplin justificată și creează o necorelare în cadrul sistemului de salarizare. Funcțiile publice de conducere de nivel superior asigură coordonarea strategică a activității autorității publice, organizează și coordonează activitatea subdiviziunilor structurale responsabile de elaborarea politicilor	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			publice și promovarea actelor normative, coordonează procesul de avizare internă și interinstituțională, monitorizează implementarea documentelor de politici și poartă responsabilitatea managerială pentru calitatea și legalitatea actelor promovate. Prin natura atribuțiilor exercitate, aceste funcții coordonează întregul proces de elaborare și promovare a politicilor publice și a actelor normative, având un nivel de responsabilitate superior funcțiilor publice de execuție și funcțiilor publice de conducere din cadrul subdiviziunilor structurale. În aceste condiții, excluderea funcțiilor publice de conducere de nivel superior de la aplicarea majorării cu 6 clase succesive de salarizare conduce la o situație în care funcțiile cu cel mai înalt nivel de responsabilitate în coordonarea procesului de elaborare a politicilor publice și a actelor normative nu beneficiază de mecanismul salarial instituit tocmai pentru aceste activități. Prin urmare, în vederea asigurării coerenței sistemului unitar de salarizare și respectării principiilor de echitate, proporționalitate și remunerare în funcție de complexitatea și responsabilitatea funcției, propunem extinderea aplicării majorării cu 6 clase succesive de salarizare și asupra funcțiilor publice de conducere de nivel superior.	
	Ministerul Educației și Cercetării	466.	La **Anexa nr. 3, pct. 7 din Notele la Tabelul nr. 2, ultimul alineat**, se propune excluderea sintagmelor „**financiar**”, „**resurse umane**”, „**tehnologia informației**” și „**audit intern**”, astfel încât prevederile notei să se aplice și funcționarilor publici din cadrul acestor subdiviziuni care exercită atribuții de elaborare și/sau avizare a actelor normative. **Argumentare:** Ministerul Educației și Cercetării consideră justificată menținerea majorării cu **6 clase succesive de salarizare** pentru funcționarii publici din cadrul acestor subdiviziuni, având în vedere natura atribuțiilor exercitate și rolul esențial pe care acestea îl au în funcționarea ministerului. Deși, potrivit redactării actuale, aceste subdiviziuni sunt încadrate în categoria funcțiilor administrative auxiliare, activitatea desfășurată de Direcția juridică și resurse umane, Direcția managementul finanțelor publice, Serviciul tehnologia informației și comunicațiilor și Serviciul audit intern nu se limitează la activități administrative sau de suport, ci presupune exercitarea unor atribuții strategice privind elaborarea, avizarea, promovarea, implementarea și monitorizarea politicilor publice, coordonarea procesului bugetar, fundamentarea economico-financiară a	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note. Totodată, se menționează că funcția de audit intern este poziționată în ierarhie mai sus, astfel include majorarea față de celelalte funcții publice de execuție.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			actelor normative, elaborarea Cadrului bugetar pe termen mediu, gestionarea transformării digitale și a securității cibernetice, evaluarea sistemului de management financiar și control, precum și consolidarea guvernanței instituționale. Aceste atribuții corespund în mod direct caracteristicilor funcțiilor publice de specialitate prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 și presupun un nivel ridicat de responsabilitate profesională, competențe multidisciplinare și expertiză în domeniile juridic, financiar, tehnologia informației, audit intern și managementul resurselor umane. Totodată, funcționarii publici din cadrul acestor subdiviziuni sunt implicați nemijlocit în implementarea reformelor sectoriale, armonizarea legislației naționale cu acquis-ul Uniunii Europene, gestionarea proiectelor finanțate din surse externe și asigurarea legalității activității ministerului. Eliminarea majorării cu **6 clase succesive de salarizare** ar diminua competitivitatea funcției publice în raport cu alte autorități și cu sectorul privat, în domenii în care deficitul de specialiști este deja semnificativ, amplificând fluctuația de personal și dificultățile de recrutare și menținere a specialiștilor calificați. În consecință, aceasta ar afecta capacitatea ministerului de a elabora și implementa politici publice, de a gestiona eficient resursele financiare, de a asigura legalitatea actelor normative și de a realiza obiectivele strategice asumate. Prin urmare, menținerea majorării cu **6 clase succesive de salarizare** reprezintă o măsură necesară pentru asigurarea continuității funcțiilor strategice ale ministerului, consolidarea capacității administrative și instituționale, precum și menținerea unui sistem de salarizare competitiv și echitabil, proporțional cu complexitatea și responsabilitatea atribuțiilor exercitate.	
	Ministerul Energiei	467.	La **Anexa nr. 3, Tabelul 2 „Funcționarii publici (A2)”, Nota pct. 7**, nu se susține includerea normei: „Prevederile prezentei note nu se aplică funcțiilor publice cu atribuții administrative, auxiliare, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau altor funcții care exercită atribuții incidente sau secundare în procesul de elaborare a politicilor publice sau de avizare a actelor normative.”, în special în partea ce vizează funcțiile publice din domeniul resurselor umane, financiar și audit intern.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note. Totodată, se menționează că funcția de audit intern este poziționată în ierarhie mai sus, astfel include majorarea față de celelalte funcții publice de execuție. Totodată, menționăm că funcționarii publici din subdiviziunea juridică avizează

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Deși aceste subdiviziuni sunt, în mod tradițional, încadrate în categoria funcțiilor de suport operațional, activitatea funcționarilor publici din cadrul acestora depășește sfera atribuțiilor administrative de rutină. Aceștia participă nemijlocit la procesul de avizare a proiectelor de acte normative și administrative în domeniile lor de competență, contribuie la implementarea reformelor din administrația publică, la dezvoltarea sistemului de management al funcției publice, la consolidarea integrității instituționale, precum și la realizarea obiectivelor aferente procesului de integrare europeană, asigurând astfel legalitatea, conformitatea și fundamentarea financiară a deciziilor autorităților publice. Totodată, excluderea acestor categorii de funcții nu reflectă în mod obiectiv complexitatea și volumul real de muncă aferent. În particular, nu poate fi echivalată activitatea unui șef al serviciului resurse umane, constituit din două funcții, cu cea a unui conducător al altei subdiviziuni de dimensiuni similare. Pe lângă responsabilitățile de coordonare a subdiviziunii, șeful serviciului resurse umane gestionează integral procesele aferente personalului autorității publice, inclusiv planificarea și ocuparea funcțiilor publice, managementul performanței, dezvoltarea profesională, salarizarea, raporturile de serviciu și de muncă, precum și implementarea politicilor de resurse umane la nivel instituțional. În acest context, considerăm că excluderea funcțiilor din domeniul resurselor umane, financiar și audit intern de la aplicarea prevederilor notei respective nu este justificată și poate genera tratamente diferențiate neîntemeiate între funcționarii publici care contribuie efectiv la realizarea proceselor instituționale de bază, inclusiv la fundamentarea și implementarea politicilor publice. Concomitent, rămân neclare criteriile de stabilire a salariilor pentru funcțiile publice din cadrul subdiviziunilor de informare și comunicare cu mass-media, relații internaționale și asistență externă. Lipsa unei reglementări exprese poate genera interpretări și practici neuniforme la nivelul diferitelor autorități publice, ceea ce poate conduce la aplicarea neunitară a prevederilor legale. În aceiași ordine de idei menționăm că rămâne neclar statutul subdiviziunii juridice din cadrul autorității publice centrale. Este de menționat că prin pct.4.2.3.1 din **proiectul hotărârii Guvernului privind**	proiecte de acte normative și cad sub incidența normei privind acordarea de 6 clase suplimentare. Clarificarea statului subdiviziunii juridice nu face obiectul prezentei legi. Acordarea de clase suplimentare reprezintă un instrument de stimulare a funcționarilor publici implicați nemijlocit în realizarea sarcinilor de aderare la UE prin elaborarea politicilor publice naționale, utilizarea lui fiind limitată la personalul respectiv.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>modificarea unor hotărâri ale Guvernului (reglementarea unor aspecte privind organizarea și funcționarea ministerului și autorității administrative centrale din subordinea Guvernului) (număr unic 637/CS/2026), autor – Cancelaria de Stat, în vederea consolidării rolului secretarului general al ministerului se introduce responsabilitatea acestuia privind coordonarea „subdiviziunilor-suport ale ministerului (politici publice, asistență externă, juridică, resurse umane, financiar-administrativă, tehnologia informației și comunicațiilor, managementul documentelor)”.
În vederea asigurării unei abordări uniforme și previzibile, precum și pentru asigurarea respectării principiului previzibilității normai juridice și securității raportului juridic, se propune includerea expresă a acestor categorii de funcții în textul normei, cu precizarea clară a regimului de salarizare aplicabil. O astfel de completare ar contribui la eliminarea ambiguităților și la asigurarea unui tratament echitabil al funcționarilor publici care activează în domeniile respective.
În vederea evaluării impactului modificărilor propuse asupra nivelului de salarizare, a fost efectuată o analiză comparativă a salariului de bază determinat conform formulei de calcul prevăzute de legislație, pentru un funcționar public cu o vechime în muncă de 10 ani și treapta de salarizare IV. Analiza a fost realizată în raport cu funcția deținută și are drept scop evidențierea diferențelor salariale rezultate din aplicarea noilor prevederi.
Rezultatele obținute sunt prezentate în tabelul de mai jos, care reflectă comparația generală a nivelurilor salariale pentru funcțiile analizate.
<table>
<tr><th>Funcția</th><th>Salariul (VR 3000)</th><th>Salariul (VR 5100)</th><th>Diferența</th></tr>
<tr><td>Șef direcție</td><td>28710</td><td>35810</td><td>+7100</td></tr>
<tr><td>Șef direcție (suport)</td><td>28710</td><td>31010</td><td>+2300</td></tr>
<tr><td>Șef secție</td><td>22320</td><td>27650</td><td>+5330</td></tr>
<tr><td>Șef serviciu</td><td>20550</td><td>25660</td><td>+5110</td></tr>
<tr><td>Șef serviciu (suport)</td><td>20550</td><td>22600</td><td>+2050</td></tr>
<tr><td>Consultant principal</td><td>17370</td><td>23620</td><td>+6250</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului

Consultant principal (suport)	17370	20560	+3190
Consultant superior	15660	21580	+5920
Consultant superior (suport)	15660	18520	+2860

Datele prezentate demonstrează că majorarea valorii de referință de la 3000 lei la 5000 lei nu produce efecte uniforme asupra tuturor categoriilor de funcții. Deși toate funcțiile beneficiază de o creștere salarială, amploarea acesteia diferă semnificativ între funcțiile de bază și cele încadrate ca funcții cu atribuții administrative, auxiliare, de suport operațional.

Astfel, pentru funcțiile care beneficiază de clasa cumulativă majorată (+4+6), creșterea salarială variază între 5 110 lei și 7 100 lei, respectiv: În schimb, pentru funcțiile de suport, majorările sunt considerabil mai reduse (+4):

- Șef direcție (suport): + 2300;
- Șef serviciu (suport): +2 050 lei;
- Consultant principal (suport): +3 190 lei;
- Consultant superior (suport): +2 860 lei.

Se observă că diferența dintre majorările acordate funcțiilor de bază și celor încadrate ca funcții cu atribuții administrative, auxiliare, de suport operațional este semnificativă. Astfel, în timp ce un șef de direcție beneficiază de o creștere salarială de 7100 lei, în timp ce un șef de direcție din cadrul subdiviziunilor financiar administrative, încadrat ca funcție de suport, beneficiază de o creștere de doar 2300 lei, ceea ce generează un ecart negativ de 4800 lei. Aceasta asimetrie se reflectă și în cazul funcției de șef de serviciu, unde majorarea constituie 5 110 lei, în timp ce o funcție de suport similară beneficiază de o creștere de doar 2 050 lei, valoare de aproximativ 2,5 ori mai mică. Situații similare se regăsesc și în cazul funcțiilor de consultant principal și consultant superior.

În consecință, introducerea aliniatului sus-menționat conduce nu doar la menținerea unor diferențe salariale, ci și la diminuarea ritmului de creștere a salariilor pentru aceste categorii de personal. Această abordare poate genera dezechilibre în sistemul de salarizare, în condițiile în care funcțiile de suport operațional, în special cele din domeniul resurselor umane,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			financiar, tehnologia informației sau audit intern, exercită atribuții complexe și contribuie direct la funcționarea instituției, la implementarea politicilor publice și la asigurarea conformității actelor administrative. Totodată, analiza relevă faptul că diferența salarială dintre funcțiile de bază și cele de suport se accentuează odată cu aplicarea noii formule de salarizare. Spre exemplu: - diferența dintre un șef de direcție și un șef de direcție (suport) constituie, cel puțin, 4 800 lei lunar; - diferența dintre un șef de serviciu și un șef de serviciu (suport) ajunge la 3 060 lei lunar; - diferența dintre un consultant principal și un consultant principal (suport) este de 3 060 lei lunar; - diferența dintre un consultant superior și un consultant superior (suport) este de 3 060 lei lunar. Prin urmare, proiectul creează o separare salarială artificială între funcții care, în multe cazuri, au niveluri comparabile de responsabilitate, complexitate și impact instituțional. În lipsa unor criterii obiective și clar definite care să justifice această diferențiere, există riscul apariției unor tratamente inechitabile și al diminuării atractivității funcțiilor de suport în cadrul autorităților publice. Acest aspect este deosebit de important în contextul dificultăților existente privind recrutarea și menținerea personalului calificat în domeniile resurselor umane, financiar și alte funcții care sunt considerate de suport operațional primordial pentru buna funcționare a administrației publice. Măsura poate reduce atractivitatea funcțiilor de suport, în condițiile în care aceste domenii concurează direct cu sectorul privat pentru atragerea și menținerea specialiștilor calificați. Astfel, subevaluarea funcțiilor de suport din perspectiva salarizării poate afecta capacitatea autorităților de a asigura procese administrative, financiare și operaționale eficiente, indispensabile implementării politicilor publice În concluzie, se propune, menținerea acestor categorii de funcții în sfera de aplicare a prevederilor **pct. 7**.	
	Ministerul Infrastructurii și	468.	**Pct. 7, din Note la Tabelul 2, Anexa nr. 3 „Grupul ocupațional Administrație publică (A)”**, solicităm excluderea textului:	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Dezvoltării Regionale		„Prevederile prezentei note nu se aplică funcțiilor publice cu atribuții administrative, auxiliare, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau altor funcții care exercită atribuții incidente sau secundare în procesul de elaborare a politicilor publice sau de avizare a actelor normative.” Adoptarea acestei norme este în contradicție cu principiile fundamentale ale serviciului public, prevăzute la art. 5 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în special cu principiile legalității, egalității de tratament și echității în exercitarea funcției publice. Pentru a asigura un sistem de salarizare unitar și echitabil la nivelul aparatului central al ministerelor, se propune reconsiderarea aplicabilității majorării cu 6 clase de salarizare succesive pentru întreg personalul din cadrul aparatelor centrale ale ministerelor. Această abordare se fundamentează pe considerentul că aparatul central constituie o entitate funcțională unică, responsabilă pentru realizarea misiunii politice a ministerului. Întregul personal, indiferent de subdiviziunea în care activează, contribuie direct sau indirect la atingerea obiectivelor strategice ale instituției. Totodată, limitarea acestei măsuri prin excluderea anumitor categorii de funcționari contravine principiului echității salariale și ignoră natura integrată a proceselor administrative. Motivarea întregului personal este esențială pentru asigurarea continuității și calității actului administrativ. Menținerea unor astfel de excluderi riscă să genereze o demotivare a personalului și să accentueze dificultățile în reținerea cadrelor calificate în subdiviziunile de suport. În contextul unei piețe a muncii competitive, excluderea funcționarilor din cadrul subdiviziunilor de suport de la aceste ajustări salariale va conduce, inevitabil, la migrarea specialiștilor către sectorul privat, diminuând capacitatea administrativă a ministerului de a implementa politicile publice elaborate. Totodată, subdiviziunile respective se confruntă cu dificultăți în recrutarea și menținerea personalului, determinate inclusiv de nivelul necompetitiv al salarizării.	Menționăm că acordarea de clase suplimentare reprezintă un instrument de stimulare a funcționarilor publici implicați nemijlocit în realizarea sarcinilor de aderare la UE prin elaborarea politicilor publice naționale, utilizarea lui fiind limitată la personalul respectiv.
	Ministerul Justiției	469.	La **Anexa nr. 3**:	**Se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Potrivit pct. 2 și pct. 14 din *Regulamentul privind organizarea și funcționarea organelor de probațiune, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 827/2010*, organele de probațiune sunt constituite din Inspectoratul Național de Probațiune și subdiviziunile teritoriale ale acestuia, respectiv inspectoratele regionale de probațiune și birourile de probațiune. Totodată, Anexa nr. 1 la *Hotărârea Guvernului nr. 266/2016 cu privire la lista serviciilor publice desconcentrate administrate în mod direct/din subordinea ministerelor și altor autorități administrative centrale* stabilește că inspectoratele regionale și birourile de probațiune reprezintă servicii publice desconcentrate în teritoriu. În acest context, în vederea asigurării concordanței proiectului cu cadrul normativ în vigoare, se propune includerea funcției de consilier de probațiune în tabelul aferent funcțiilor de execuție din cadrul „Subdiviziunilor desconcentrate în teritoriu din subordinea ministerelor și a autorităților administrative". Necesitatea acestei modificări rezultă și din faptul că, în prezent, funcțiile de conducere din cadrul subdiviziunilor teritoriale ale Inspectoratului Național de Probațiune sunt salarizate în conformitate cu clasele de salarizare prevăzute pentru „Subdiviziunile desconcentrate în teritoriu din subordinea ministerelor și a autorităților administrative", în timp ce funcțiile de consilier de probațiune sunt încadrate la tabelul „Autoritățile administrative centrale și din subordine", deși își desfășoară activitatea în cadrul acelorași servicii publice desconcentrate. Această abordare creează o necorelare între statutul organizațional al subdiviziunilor teritoriale și regimul de salarizare aplicabil funcțiilor de execuție din cadrul acestora. La **pct. 7 din Notele la Anexa nr. 3**: Se propune excluderea textului „financiar, resurse umane," și completarea Notelor cu un punct separat, cu următorul cuprins: „Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere și de execuție din cadrul subdiviziunilor financiare și resurse umane ale aparatelor centrale ale ministerelor se majorează cu 3 clase succesive față de cele prevăzute în tabel pentru funcțiile respective". Necesitatea completării proiectului este determinată de caracterul extins și complex al atribuțiilor exercitate de subdiviziunile financiare și de resurse umane din cadrul ministerelor, care depășesc activitatea internă a	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			autorității și presupun coordonarea, monitorizarea, îndrumarea metodologică și acordarea asistenței de specialitate autorităților administrative din subordine. Astfel, potrivit *Regulamentului-cadru de activitate a serviciilor financiare*, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 433/2015, precum și *Regulamentului-cadru al subdiviziunii resurse umane din autoritatea publică*, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, subdiviziunile financiare și de resurse umane din cadrul aparatelor centrale ale ministerelor exercită atribuții de coordonare, monitorizare și asistență metodologică la nivelul întregii sfere de competență a ministerului, inclusiv în raport cu autoritățile administrative din subordine, prin monitorizarea implementării procedurilor, consolidarea proceselor de raportare și participarea la gestionarea resurselor financiare și umane la nivel de sistem. Totodată, *Regulamentul-cadru de activitate a serviciilor financiare* stabilește că funcția de bază a subdiviziunii financiare o constituie consilierea economico-financiară, aceasta având atribuții de evaluare a impactului financiar, bugetar și economic al propunerilor de politici noi și al proiectelor de acte legislative și normative, precum și de participare la elaborarea acestora în cadrul entităților publice competente să elaboreze politici, respectiv în cadrul aparatelor centrale ale ministerelor. Art. 21 din *Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014* confirmă rolul sistemic al autorităților administrației publice centrale în domeniul finanțelor publice, acestea asigurând funcționarea sistemelor de planificare, executare și raportare bugetară nu doar la nivelul autorității proprii, ci și în cadrul autorităților și instituțiilor din subordine, precum și al instituțiilor în care exercită funcția de fondator. Totodată, strategiile sectoriale de cheltuieli sunt elaborate și implementate la nivel de sector, incluzând structuri autonome din sector, precum sistemul de asistență juridică garantată de stat, Consiliul Superior al Magistraturii, Consiliul Superior al Procurorilor, instanțele judecătorești și Institutul Național al Justiției (în cazul Ministerului Justiției). Prin urmare, complexitatea, volumul de activitate și nivelul de responsabilitate aferent funcțiilor din cadrul subdiviziunilor economico-financiare și al subdiviziunilor resurse umane ale ministerelor sunt semnificativ superioare celor aferente unor structuri similare care	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			gestionează exclusiv activitatea unei singure autorități publice. În lipsa unei diferențieri corespunzătoare a claselor de salarizare, nu este asigurat principiul proporționalității dintre responsabilitate și remunerare. În acest context, se consideră necesară majorarea claselor de salarizare cu cel puțin 3 clase, în vederea asigurării unei salarizări echitabile și proporționale cu complexitatea atribuțiilor exercitate. În ceea ce privește valorile de referință aplicabile personalului din cadrul sistemului administrației penitenciare menționăm că, potrivit pct. 4.2 din nota de fundamentare, valoarea de referință aplicabilă personalului din sistemul administrației penitenciare va fi stabilită la un nivel inferior față de alte categorii de personal din grupul ocupațional D: personalul din SPPS – 4.700 lei; personalul din CNA – 5.100 lei; personalul din SIS și SPCSB – 5.100 lei. Această diferențiere nu este justificată obiectiv, întrucât funcționarii cu statut special din cadrul SAP sunt expuși unor riscuri profesionale cel puțin comparabile cu cele ale personalului din structurile menționate și îndeplinesc atribuții la fel de complexe și de responsabile. Mai mult, creșterea relativă propusă față de valoarea de referință derogatorie actuală de 2.500 lei este cea mai mică dintre toate categoriile vizate de reformă (valorile de referință au crescut, în ansamblu, în intervalul 1.700–3.900 lei), ceea ce dezavantajează personalul din SAP atât în termeni absoluți, cât și relativi, față de situația anterioară reformei. Se constată, totodată, existența unor discrepanțe semnificative între valorile de referință propuse pentru categorii de angajați comparabile din diferite structuri de forță și control ale aceluiași grup ocupațional „Ordine publică și securitate a statului”, discrepanțe accentuate suplimentar de diferențierea mărimii sporului specific reglementat la art. 17 din proiect, cu efect cumulativ asupra diminuării drepturilor salariale ale angajaților din cadrul SAP. În context, se propune stabilirea pentru personalul din cadrul sistemului administrației penitenciare, cu excepția personalului cu statut special implicat în activități de combatere a terorismului, a valorii de referință de 4.700 lei, cel puțin la paritate cu personalul SPPS, care exercită funcții cu un nivel comparabil de responsabilitate și risc. Complimentar, semnalăm că, potrivit modificărilor propuse, personalul din cadrul sistemului asistenței juridice garantate de stat (AJGS), deși este	**Nu se acceptă.** Valoarea de referință de 4200 se aplică personalului din MAI, MA și ANP pentru a asigura o abordare uniformă în domeniu. **Nu se acceptă.** Stabilirea valorilor de referință se face în mod gradual, în conformitate cu planul de

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			încadrat în același Tabel 2 din anexa nr. 4 alături de Institutul Național al Justiției (INJ) și al Centrului de Medicină Legală (CML), este retras din regimul valorilor majorate și coborât la valoarea generală de bază de 4200 de lei, în timp ce funcțiile similare din INJ și CML primesc valori de 4700 de lei, respectiv 5100 de lei. La fel, funcțiile din Tabelul 2 (Director cod B600, Contabil-șef cod B6016, Consilier cod B6017, Specialist principal cod в6022) împart în mod identic aceleași coduri, clase și coeficienți în legea-cadru. Atribuirea unor valori de referință diferite pentru funcții cu coeficienți identici reprezintă o contradicție juridică majoră. Dacă funcția de specialist principal (coeficient 3,63) din INJ primește valoarea de 4700 lei, iar cea din sistemul AJGS primește 4200 lei, se încalcă definiția legală a „funcției similare". În context, propunem pentru personalul de execuție din cadrul sistemului AJGS: includerea în categoria valorii de referință de 4700 de lei, în deplină simetrie cu specialiștii de execuție din cadrul INJ, respectând identitatea structurală a **Tabelului 2 din Anexa nr. 4**. Pentru personalul de conducere al sistemului AJGS (Directorul executiv și Coordonatorii Oficiilor teritoriale): includerea în categoria valorii de referință de 5100 de lei (similar conducătorilor din alte structuri administrative din subordine). Cu referire la Centrul Național de Expertize Judiciare, se consideră necesară examinarea distinctă a impactului proiectului asupra capacității funcționale a instituției. Potrivit art. 65 alin. (3) din Legea nr. 68/2016, CNEJ exercită un rol de coordonare a practicii în domeniul expertizei judiciare la nivel național, iar activitatea sa contribuie direct la administrarea probelor, investigarea cauzelor și soluționarea acestora în termene rezonabile. În acest sens, măsurile salariale urmează să fie analizate și prin raportare la obiectivele de consolidare a capacității de combatere a criminalității și de sporire a operativității expertizelor, inclusiv cele prevăzute prin Decizia Consiliului Național de Securitate nr. 01-02-01 din 23 martie 2026. Limitarea mecanismelor de motivare financiară, inclusiv prin plafonarea sporului pentru performanță, stabilirea cotelor maxime pentru calificativele superioare și diminuarea suplimentului pentru cumularea atribuțiilor, poate afecta în mod particular instituțiile cu efective restrânse și cu personal înalt	implementare a reformei salariale pentru anii 2026 - 2032 și cu posibilitățile bugetului public național. Totodată, menționăm că coeficienții de salarizare pentru funcțiile de expert judiciar au crescut relativ semnificativ, ceea ce a generat o creștere a salariului în mediu de 18%.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			specializat. În cazul CNEJ, insuficiența sau fluctuația specialiștilor poate conduce la prelungirea termenelor de efectuare a expertizelor și, implicit, la întârzieri în investigarea și examinarea cauzelor, inclusiv a celor cu elemente tehnice, economico-financiare, digitale sau transfrontaliere. Totodată, se impune reexaminarea coerenței claselor de salarizare și a valorilor de referință aplicabile funcțiilor din cadrul CNEJ, inclusiv pentru funcțiile de specialitate, de conducere și cele complexe care asigură activitatea laboratoarelor, infrastructura tehnică și procesele auxiliare indispensabile efectuării expertizelor. În particular, este necesară justificarea diferențelor de remunerare față de funcții comparabile din cadrul Centrului de Medicină Legală, instituție care contribuie, de asemenea, nemijlocit la administrarea probelor în cadrul procedurilor judiciare și penale și pentru care proiectul prevede o valoare de referință derogatorie. Având în vedere nivelul de calificare, răspunderea profesională, complexitatea atribuțiilor și rolul metodologic exercitat de CNEJ la nivel național, se consideră oportună evaluarea aplicării unei valori de referință derogatorii și pentru personalul Centrului, astfel încât diferențele de tratament să fie fundamentate pe criterii obiective și verificabile. În mod distinct, se consideră necesară evaluarea impactului proiectului asupra remunerării judecătorilor și procurorilor, având în vedere statutul juridic special al acestora, incompatibilitățile și restricțiile profesionale aplicabile, nivelul de răspundere aferent funcției, precum și rolul determinant pe care îl exercită în înfăptuirea justiției, protecția drepturilor persoanei și asigurarea legalității. Regimul de salarizare aferent acestor profesii trebuie să rămână adecvat complexității atribuțiilor, exigențelor de integritate și independenței funcționale necesare exercitării funcției. În acest sens, modificarea claselor de salarizare, a coeficienților și a valorilor de referință urmează să fie fundamentată printr-o analiză comparativă clară a responsabilităților exercitate de funcțiile de conducere și de execuție din cadrul sistemului judecătoresc și al procuraturii. Este necesar ca noua arhitectură salarială să nu genereze disproporții nejustificate între funcții comparabile și să mențină o diferențiere rezonabilă între funcțiile care presupun atribuții suplimentare de conducere, coordonare instituțională, reprezentare și administrare.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Totodată, se impune evaluarea efectului cumulativ al măsurilor propuse asupra atractivității profesiilor juridice. Reducerea sau limitarea unor componente ale remunerării, coroborată cu aplicarea unor mecanisme restrictive de premiere și de apreciere a performanței, poate afecta capacitatea sistemului de a atrage și menține profesioniști calificați, în special în contextul exigențelor sporite de integritate, al proceselor de evaluare externă și al volumului ridicat de activitate specific instanțelor și procuraturilor. Prin urmare, se consideră necesară completarea fundamentării proiectului cu simulări sectoriale privind impactul noii grile asupra remunerației judecătorilor și procurorilor, inclusiv prin raportare la nivelul actual al veniturilor, responsabilitățile aferente funcțiilor exercitate și necesitatea menținerii unor garanții salariale suficiente pentru funcționarea stabilă și eficientă a sistemului de justiție. În contextul celor evocate, se impune examinarea suplimentară a modificărilor operate și evaluarea impactului acestora asupra personalului din sectorul bugetar și asupra funcționării entităților publice, inclusiv sub aspectul efectelor pe care reducerea garanțiilor salariale și limitarea mecanismelor de recompensare a performanței le poate avea asupra motivării personalului, stabilității resurselor umane, atractivității funcțiilor din sectorul bugetar, precum și asupra capacității instituționale a autorităților publice de a asigura prestarea eficientă și continuă a serviciilor publice. De asemenea, se impune evaluarea măsurii în care plafonarea calificativelor de performanță este compatibilă cu principiile obiectivității, meritocrației și egalității de tratament în procesul de evaluare a personalului. La etapa efectuării expertizei juridice în temeiul art. 37 din *Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative*, vor fi expuse obiecțiile și propunerile privind respectarea normelor de tehnică legislativă.	
	Ministerul Mediului	470.	Se consideră necesară excluderea din **pct. 7 al Notei, la Anexa 3 Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** a textului *„Prevederile prezentei note nu se aplică funcțiilor publice cu atribuții administrative, auxiliare, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau altor funcții care exercită atribuții incidente*	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			sau secundare în procesul de elaborare a politicilor publice sau de avizare a actelor normative." Considerăm că modalitatea de reglementare propusă la pct. 7 al Notei, referitoare la majorarea cu 6 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel exclusiv pentru anumite categorii de funcționari publici, generează conflicte de interpretare. Potrivit textului propus, majorarea se aplică funcționarilor publici: „a) ale căror atribuții de bază, prevăzute în fișa postului și regulamentul de organizare și funcționare a subdiviziunii din care fac parte, constau în elaborarea și/sau coordonarea elaborării politicilor și/sau în avizarea proiectelor de acte normative; b) care activează în subdiviziuni structurale cu atribuții de bază în domeniul elaborării politicilor, coordonării politicilor publice și/sau al avizării proiectelor de acte normative.". Astfel, conform proiectului actual se acordă majorarea respectivă angajaților care au atribuții de bază de: elaborare a politicilor, coordonare a elaborării politicilor, avizare a proiectelor de acte normative, în practică însă, în procesul de avizare sunt implicate subdiviziunile juridice, financiare, resurse umane. Ulterior, textul Notei exclude din sfera de aplicare „funcțiile administrative, auxiliare, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern", ceea ce generează incertitudine cu privire la aplicabilitatea normei în raport cu funcțiile care, deși sunt încadrate în aceste categorii, au stabilite prin fișa postului atribuții de avizare a proiectelor de acte normative. În acest context, nu este clar dacă funcționarii care exercită astfel de atribuții beneficiază de majorarea prevăzută de proiect. Având în vedere că Legea nr. 270/2018 este construită în principal pe ideea remunerării funcției și complexității acesteia considerăm că prin această notă se introduce un spor salarial indirect bazat pe apartenența la anumite subdiviziuni. Două funcții cu același grad de complexitate a sarcinilor pot ajunge să fie remunerate diferit exclusiv pentru că sunt plasate în subdiviziuni diferite, deși nivelul de responsabilitate poate fi comparabil, însă subdiviziunea nu este calificată formal drept subdiviziune de politici sau avizare normativă.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	471.	Menționăm că nu se susținem prevederile **alin. (2) al Notei 7 din Anexa nr. 3** la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care prevăd neaplicarea majorării claselor de salarizare pentru funcțiile publice cu atribuții administrative, auxiliare, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau alte funcții care exercită atribuții incidente ori secundare celor menționate la alin. (1). Sub aspectul clarității și previzibilității normei, formularea propusă ridică dificultăți de interpretare și aplicare. Noțiunile „atribuții administrative", „auxiliare", „de suport operațional" și „atribuții incidente sau secundare" au un caracter general și nu sunt definite în cuprinsul proiectului de act normativ sau al cadrului normativ conex. În consecință, nu este clar care sunt funcțiile publice și subdiviziunile structurale care urmează să fie excluse de la aplicarea majorării prevăzute de Nota 7. În același timp, sintagma „alte funcții care exercită atribuții incidente ori secundare" are un caracter extensiv și lasă un spațiu larg de apreciere în procesul de determinare a funcțiilor eligibile, ceea ce poate genera interpretări diferite de la o autoritate publică la alta și aplicarea neuniformă a normei. Or, potrivit principiilor consacrate de Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, normele juridice trebuie să fie formulate într-un limbaj clar, precis și previzibil, astfel încât destinatarii acestora să poată determina cu exactitate drepturile și obligațiile ce le revin. Din perspectiva rolului funcțional al subdiviziunilor vizate, considerăm că delimitarea propusă nu reflectă în mod obiectiv contribuția acestora la realizarea atribuțiilor și obiectivelor instituționale ale ministerelor. Elaborarea, promovarea, implementarea și monitorizarea politicilor publice reprezintă un proces instituțional integrat, la realizarea căruia participă toate subdiviziunile structurale, fiecare în limitele competențelor atribuite. Subdiviziunile juridice, de resurse umane, audit intern, financiar-administrative și tehnologia informației contribuie nemijlocit la elaborarea și avizarea proiectelor de acte normative, asigurarea legalității proceselor instituționale, gestionarea resurselor publice, dezvoltarea capacităților administrative și implementarea reformelor promovate la nivel guvernamental. Activitatea acestora depășește sfera atribuțiilor administrative de rutină și constituie o componentă esențială a procesului	**Se acceptă parțial.** A se vedea Anexa nr.3 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			de guvernare și a funcționării eficiente a administrației publice centrale. Funcționarii publici din aceste domenii sunt implicați direct în implementarea reformelor din administrația publică, realizarea angajamentelor asumate în contextul procesului de integrare europeană, consolidarea mecanismelor de integritate instituțională, dezvoltarea sistemului de management al funcției publice și digitalizarea proceselor administrative. Totodată, atragem atenția că, în conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, nota informativă constituie o parte componentă obligatorie în procesul de promovare a unui proiect de act normativ. Prin urmare, compartimentul 4.2 al Notei de fundamentare („Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative") nu poate fi validat în lipsa unei fundamentări economico-financiare riguroase, care să justifice sustenabilitatea noilor măsuri propuse. Subsidiar, având în vedere că subdiviziunile financiare poartă responsabilitatea directă pentru evaluarea și asumarea impactului bugetar, considerăm oportună menținerea celor 6 clase de salarizare pentru acest personal. Această măsură este indispensabilă pentru asigurarea capacității instituționale necesare în procesul de elaborare, analiză și promovare a politicilor publice sub aspect financiar. Din perspectiva aplicării principiilor sistemului unitar de salarizare, excluderea anumitor categorii de funcții publice exclusiv în funcție de apartenența la anumite subdiviziuni structurale poate genera diferențe de tratament între funcții cu nivel comparabil de responsabilitate, expertiză și complexitate a atribuțiilor exercitate. De asemenea, menținerea unei asemenea abordări poate afecta atractivitatea funcțiilor publice din domeniile juridic, resurse umane, audit intern, financiar și tehnologia informației, cu impact direct asupra proceselor de recrutare și menținere a personalului calificat în cadrul autorităților administrației publice centrale. În acest context, se propune excluderea **alin. (2) din Nota 7 a Anexei nr. 3** la Legea nr. 270/2018. În cazul menținerii conceptului propus de autor, considerăm necesară stabilirea unor criterii clare, obiective și verificabile pentru delimitarea funcțiilor vizate, astfel încât norma să fie aplicată uniform și să excludă riscul unor interpretări divergente.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Ministerul Sănătății	472.	La **Anexa nr. 3 Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”**. Referitor la **pct.7 din Note la Tabelul 2.** Ministerul Sănătății nu susține prevederea potrivit căreia majorarea cu 6 clase succesive de salarizare se aplică exclusiv funcțiilor implicate nemijlocit în elaborarea politicilor publice, fiind excluse funcțiile publice cu atribuții juridice, financiare, gestionarea proiectelor de investiții capitale, de audit intern, resurse umane, tehnologia informației, comunicare, relații internaționale și alte funcții de suport. Considerăm că această abordare instituie o diferențiere salarială arbitrară și nejustificată obiectiv între funcționarii publici din cadrul aceleiași autorități publice, care exercită atribuții complementare și indispensabile pentru realizarea misiunii instituționale. Or, elaborarea și implementarea politicilor publice reprezintă un proces integrat, la care contribuie toate subdiviziunile structurale ale autorității, inclusiv cele juridice, financiare, de resurse umane, audit, tehnologia informației și comunicare. Prin urmare, acordarea unui avantaj salarial semnificativ doar anumitor categorii de funcționari publici contravine principiului egalității de tratament și remunerării echitabile pentru muncă de valoare egală, consacrat de art. 16 din Constituția Republicii Moldova, de prevederile Codului muncii, precum și de Convenția nr. 100 a Organizației Internaționale a Muncii privind egalitatea de remunerare. Mai mult, nota propusă generează o diferențiere salarială care nu este fundamentată pe criterii obiective, măsurabile și proporționale, precum complexitatea funcției, nivelul de responsabilitate, condițiile de muncă sau competențele profesionale necesare. În lipsa unei asemenea justificări, măsura poate fi calificată drept discriminatorie în raport cu funcționarii publici excluși de la beneficiul respectiv. Totodată, prevederea este susceptibilă să producă efecte negative majore asupra capacității instituționale a autorităților publice. Funcțiile excluse sunt deja afectate de dificultăți de recrutare și retenție a personalului calificat, determinate de nivelul redus al salarizării comparativ cu sectorul privat. Crearea unor diferențe salariale suplimentare în interiorul aceleiași instituții va accentua fenomenul fluctuației de personal, va reduce atractivitatea funcțiilor respective și va genera riscul migrației profesionale a specialiștilor către alte sectoare de activitate.	**Se acceptă parțial.** A se revedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note. Menționăm că acordarea de clase suplimentare reprezintă un instrument de stimulare a funcționarilor publici implicați nemijlocit în realizarea sarcinilor de aderare la UE prin elaborarea politicilor publice naționale, utilizarea lui fiind limitată la personalul respectiv.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			De asemenea, măsura este de natură să afecteze climatul organizațional și coeziunea instituțională, prin crearea unei percepții de inechitate și subevaluare a contribuției unor categorii întregi de funcționari publici. În loc să stimuleze performanța, aceasta poate conduce la demotivarea personalului, diminuarea implicării profesionale și reducerea eficienței activității administrative. În mod particular, subdiviziunile juridice, financiare, audit intern, resurse umane, tehnologia informației și comunicațiilor, relații internaționale, comunicare și petiții exercită atribuții esențiale pentru funcționarea legală și eficientă a ministerelor și a altor autorități administrative centrale. Excluderea acestor categorii de la beneficiul salarial respectiv transmite un semnal contrar principiilor unei administrații publice moderne, bazate pe profesionalism, meritocrație și valorizarea tuturor funcțiilor care contribuie la realizarea interesului public. În aceste condiții, considerăm că prevederea propusă necesită a fi exclusă sau revizuită substanțial, astfel încât mecanismul de salarizare să respecte principiile constituționale ale egalității, nediscriminării, proporționalității și remunerării echitabile, precum și obiectivele declarate ale reformei privind consolidarea și profesionalizarea funcției publice. În vederea respectării principiilor constituționale ale egalității, proporționalității, securității juridice și remunerării echitabile a muncii, se propune reexaminarea și ajustarea prevederilor menționate.	
	Biroul Național de Statistică	473.	2.5. **La Anexa 3, Tabelul nr. 2 la Note, punctul 7**, se propune excluderea textului „Prevederile prezentei note nu se aplică funcțiilor publice cu atribuții administrative, auxiliare, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau altor funcții care exercită atribuții incidente sau secundare în procesul de elaborare a politicilor publice sau de avizare a actelor normative.” Considerăm că abordarea propusă nu reflectă complexitatea și rolul efectiv al funcțiilor respective în activitatea autorităților publice. Funcțiile din domeniul financiar, resurselor umane, tehnologiei informației, auditului intern și alte funcții comune participă nemijlocit la elaborarea, fundamentarea, coordonarea și avizarea proiectelor de acte normative, inclusiv în cadrul proceselor de implementare a politicilor publice, astfel	**Se acceptă parțial.** A se revedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note. Menționăm că acordarea de clase suplimentare reprezintă un instrument de stimulare a funcționarilor publici implicați nemijlocit în realizarea sarcinilor de aderare la UE prin elaborarea politicilor publice naționale, utilizarea lui fiind limitată la personalul respectiv.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			cum se reflectă și în cazul prezentului proiect de lege și al cadrului normativ privind funcția publică. În cazul BNS, calificarea acestor atribuții drept „incidente sau secundare" nu reflectă natura și complexitatea activităților exercitate și poate conduce la un tratament diferențiat nejustificat între categoriile de funcții publice. În acest context, considerăm necesară o reanalizare a propunerilor, în vederea asigurării unei abordări mai echilibrate și mai motivante a remunerării personalului din toate categoriile funcționale.	
	CNPDCP	474.	**în note:** La **punctul 7** se propune completarea prevederii, astfel încât aceasta să includă și Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal. Remarcăm că, CNPDCP este o autoritate publică independentă, atribuțiile sale includ, în mod constant, elaborarea proiectelor de acte normative, avizarea proiectelor de acte legislative și normative, formularea de propuneri de armonizare a legislației naționale cu acquis-ul Uniunii Europene și participarea în grupuri de lucru interinstituționale privind elaborarea politicilor publice în domeniul protecției datelor cu caracter personal. Prin urmare, natura și complexitatea atribuțiilor exercitate de personalul CNPDCP sunt comparabile cu cele ale personalului din autoritățile enumerate la pct. 7 din note, motiv pentru care se justifică aplicarea aceluiași regim de salarizare, în vederea respectării principiului echității și al tratamentului uniform pentru funcții cu atribuții similare. În context, menționăm că pe parcursul anului 2025, în adresa CNPDCP au parvenit spre avizare 208 de proiecte de acte normative naționale/tratate internaționale care au fost examinate de către angajații ai Direcției juridice (7 la număr) sub aspectul protecției drepturilor și libertăților persoanelor fizice în legătură cu prelucrarea datelor cu caracter personal, dintre care: 39 proiecte de acorduri/tratate internaționale; 40 proiecte de modificare a legilor, codurilor; 129 proiecte de acte normative ale Guvernului și altor autorități.	**Nu se acceptă.** Funcția de elaborare a politicilor publice ține exclusiv de mandatul unui minister sau, în cazul unor competențe intersectoriale - autoritate administrativă centrală. Totodată, menționăm că funcțiile publice din autoritățile autonome au fost evaluate și poziționate în mod corespunzător, la nivelul funcțiilor publice din Cancelaria de Stat, Secretariatului Parlamentului și Aparatului Președintelui RM.
	Consiliul pentru Egalitate	475.	În continuare, Consiliul notează că potrivit **pct. 7 din Note la Anexa nr. 3** clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere și de execuție din aparatele centrale ale ministerelor și a unor autorități administrative centrale din subordinea Guvernului, Cancelariei de Stat, Secretariatului	**Nu se acceptă.** Funcția de elaborare a politicilor publice ține exclusiv de mandatul unui minister sau, în cazul unor competențe

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Parlamentului, Aparatului Președintelui Republicii Moldova, ale căror atribuții de bază constau în elaborarea politicilor, coordonarea elaborării politicilor și/sau avizarea proiectelor de acte normative, se majorează cu 6 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru aceste funcții. Clasele de salarizare majorate se aplică exclusiv funcționarilor publici: a) ale căror atribuții de bază, prevăzute în fișa postului și regulamentul de organizare și funcționare a subdiviziunii din care fac parte, constau în elaborarea și/sau coordonarea elaborării politicilor și/sau în avizarea proiectelor de acte normative; b) care activează în subdiviziuni structurale cu atribuții de bază în domeniul elaborării politicilor, coordonării politicilor publice și/sau al avizării proiectelor de acte normative. În această privință, menționăm că una din atribuțiile de bază ale Direcției politici nediscriminare din cadrul Consiliului pentru egalitate este elaborarea avizelor consultative cu privire la conformitatea proiectelor de acte legislative/normative cu legislația în domeniul prevenirii și combaterii discriminării – atribuție ce rezultă expres din art. 12. alin. (1) lit. c) al Legii 121/2012 cu privire la asigurarea egalității. Astfel, deși angajații direcției au ca atribuție de bază avizarea proiectelor de acte normative, aceștia nu pot beneficia de majorarea claselor de salarizare prevăzută de pct. 7, deoarece Consiliul nu se înscrie în lista autorităților listate în textul prevederii. Din considerentele menționate, **Consiliul recomandă includerea în textul pct. 7 din Note la Anexa nr. 3, după textul „unor autorități administrative centrale din subordinea Guvernului" a cuvântului „autorităților publice autonome"**.	intersectoriale - autoritate administrativă centrală. Totodată, menționăm că funcțiile publice din autoritățile autonome au fost evaluate și poziționate în mod corespunzător, la nivelul funcțiilor publice din Cancelaria de Stat, Secretariatului Parlamentului și Aparatului Președintelui RM.
	Secretariatul Parlamentului	476.	La **Anexa nr.3, Tabelul nr.2, Nota nr.7** instituie norma potrivit căreia se majorează clasele de salarizare pentru unele funcții publice implicate în elaborarea politicilor/sau avizarea proiectelor de acte normative, majorarea nefiind valabilă pentru unele categorii de funcții expres exceptate. În context, reținem că în procesul avizării/elaborării politicilor publice pot fi implicate mai multe subdiviziuni care participă în proces corelativ domeniului de activitate. Elaborarea unei politici publice/ act normativ deseori nu reprezintă o activitate izolată a unei singure subdiviziuni, ci un proces integrat, care depinde de expertiza tehnică, economică ori de analiză	**Nu se acceptă.** Funcția de elaborare a politicilor publice ține exclusiv de mandatul unui minister sau, în cazul unor competențe intersectoriale - autoritate administrativă centrală.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			a datelor furnizată de alte subdiviziuni. Pe cale de consecință, pentru asigurarea unei cooperări eficiente între subdiviziunile unei autorități, considerăm necesar ca majorarea claselor să fie aplicate unitar, raportat la contribuția efectivă în proces.	
	Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru	477.	Cu referire la **pct. 7 din Nota la Tabelul nr. 2 privind funcționarii publici (A2), din anexa nr.3** a proiectului, considerăm necesare anumite clarificări și revizuiri ale sferei de aplicare a prevederilor propuse. În primul rând, textul prevede majorarea cu 6 clase de salarizare pentru funcțiile publice din aparatele centrale ale ministerelor și ale unor autorități administrative centrale din subordinea Guvernului, Cancelariei de Stat, Secretariatului Parlamentului și Aparatului Președintelui Republicii Moldova, ale căror atribuții de bază constau în elaborarea și/sau coordonarea politicilor și/sau avizarea proiectelor de acte normative. Totuși, nu este clar dacă această formulare include în mod expres toate autoritățile administrative centrale din subordine, inclusiv AGCC. În acest sens, menționăm că, AGCC, potrivit pct. 6 și pct. 7 din Regulamentul privind organizarea și funcționarea Agenției Geodezie, Cartografie și Cadastru, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 959/2023, are ca misiune elaborarea și promovarea politicilor publice și reglementărilor specifice, monitorizarea implementării acestora, precum și avizarea proiectelor de acte normative, în domeniile sale de competență. Prin urmare, activitatea instituției se încadrează în mod direct în sfera funcțiilor vizate de nota analizată. În consecință, considerăm necesară confirmarea aplicabilității prevederilor și pentru personalul din cadrul AGCC, în scopul evitării oricărei interpretări restrictive care ar conduce la excluderea nejustificată a acestei autorități din mecanismul de majorare a claselor de salarizare. Totodată, atragem atenția asupra prevederii potrivit căreia majorarea claselor de salarizare se aplică exclusiv funcționarilor ale căror atribuții de bază constau în elaborarea și/sau coordonarea politicilor și/sau avizarea proiectelor de acte normative, precum și celor care activează în subdiviziuni cu astfel de atribuții, fiind în același timp excluse funcțiile administrative, auxiliare, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau alte funcții cu atribuții incidente sau secundare în procesul de elaborare a politicilor publice. În practică, această delimitare poate genera situații în care funcționari din cadrul unor	**Se acceptă.** Anexa nr.3 a fost revizuită și precizată. Menționăm că acordarea de clase suplimentare reprezintă un instrument de stimulare a funcționarilor publici implicați nemijlocit în realizarea sarcinilor de aderare la UE prin elaborarea politicilor publice naționale, utilizarea lui fiind limitată la personalul respectiv.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			subdiviziuni de suport, care, potrivit fișei postului, exercită efectiv atribuții de elaborare, coordonare a politicilor sau avizare a proiectelor de acte normative, să fie excluși de la beneficiul majorării claselor de salarizare, exclusiv în considerarea încadrării lor formale într-o funcție de suport. O asemenea abordare poate conduce la tratamente diferențiate între funcționari care exercită, în fapt, atribuții similare sau identice. Din această perspectivă, notăm că, excluderea automată a funcțiilor administrative și de suport, fără o analiză a conținutului efectiv al atribuțiilor exercitate, poate contraveni principiului remunerării egale pentru muncă de valoare egală și poate genera inechități în cadrul aceleiași instituții. În plus, poate avea un efect negativ asupra motivației personalului, determinând situații în care funcționari care contribuie efectiv la procesul de elaborare a politicilor sau avizare a actelor normative să fie remunerați inferior altor funcționari care exercită aceleași activități, dar sunt încadrați formal în alte subdiviziuni. Drept urmare, considerăm necesară reexaminarea acestei delimitări, astfel încât criteriul de aplicare a majorării claselor de salarizare să fie determinat de natura efectivă a atribuțiilor exercitate, dar nu exclusiv de denumirea funcției sau de apartenența la o anumită categorie administrativă. În consecință, recomandăm aplicarea uniformă a majorării claselor de salarizare pentru toți funcționarii care, indiferent de denumirea funcției sau subdiviziunea din care fac parte, exercită efectiv atribuții de elaborare, coordonare a politicilor și/sau avizare a actelor normative, cu evitarea excluderii automate a funcțiilor de suport, atunci când acestea implică, în concret, exercitarea unor atribuții de același tip și complexitate. O asemenea abordare ar asigura coerența normei, ar elimina riscul tratamentelor diferențiate nejustificate și ar contribui la consolidarea unui sistem de salarizare echitabil și predictibil în cadrul administrației publice.	
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 2	**Biroul Național de Statistică**	478.	2.2. La **Anexa 3, tabelul nr. 2, Note: se propune completarea cu punctul 7[1]** cu următorul cuprins: **„(7[1])** Prin derogare de la anexele prezentei legi, funcțiile publice din cadrul aparatului central al autorităților centrale în domeniul statisticii oficiale se echivalează, sub aspectul claselor de salarizare și al coeficienților de salarizare, cu funcțiile publice similare din cadrul ministerelor. Pentru calculul salariilor de bază ale personalului din cadrul	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note. Menționăm că acordarea de clase suplimentare reprezintă un instrument de stimulare a funcționarilor publici implicați nemijlocit în realizarea sarcinilor de aderare la UE prin elaborarea politicilor

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td>Funcționarii publici (A2)

Note:
[...]</td><td></td><td></td><td>aparatului central al Biroului Național de Statistică se aplică valoarea de referință stabilită anual prin legea bugetului de stat pentru ministere.”
În vederea ilustrării impactului concret al proiectului asupra funcțiilor publice din cadrul BNS și a diferențelor de remunerare față de funcțiile publice comparabile din cadrul ministerelor, prezentăm mai jos un exemplu de calcul al salariului de bază rezultat din proiectul de lege, inclusiv cu aplicarea majorării corespunzătoare celor 6 clase de salarizare suplimentare.
Analiza evidențiază existența unor diferențe semnificative de remunerare pentru funcții cu atribuții și nivel de responsabilitate comparabile, ceea ce afectează aplicarea principiului remunerării echitabile pentru muncă de valoare egală.

<table>
<tr><td>Funcția</td><td>*BNS (proiect incl. 6 clase)</td><td>*Minister (proiect incl. 6 clase)</td><td>Diferența, lei</td><td>Diferența, %</td></tr>
<tr><td>Șef direcție</td><td>24 990,0</td><td>32 330,0</td><td>7 340,0</td><td>22.7</td></tr>
<tr><td>Șef secție</td><td>20 290,0</td><td>24 630,0</td><td>4 340,0</td><td>17.6</td></tr>
<tr><td>Consultant principal</td><td>17 350,0</td><td>21 570,0</td><td>4 220,0</td><td>20.0</td></tr>
<tr><td>Consultant superior</td><td>15 670,0</td><td>19 530,0</td><td>3 860,0</td><td>20.0</td></tr>
</table>
* Calculat conform valorii de referință 4200 și 5100 lei.
Datele prezentate demonstrează că, pentru funcții publice cu atribuții comparabile, diferențele de remunerare variază între 17,6% și 22,7%. În consecință, personalul BNS care exercită atribuții de elaborare a cadrului normativ și la nivel operațional a statisticilor oficiale și analizelor acestora, inclusiv a indicatorilor macroeconomici fundamentali utilizați de autoritățile publice centrale, este remunerat la un nivel semnificativ inferior</td><td>publice naționale, utilizarea lui fiind limitată la personalul respectiv.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			personalului din cadrul ministerelor care utilizează aceste date în procesul de elaborare și implementare a politicilor publice.	
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)** **Note:** [...] **8.** Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere de șef al subdiviziunii care realizează activitatea de audit intern se majorează cu 3 clase succesive față de cele prevăzute în tabel pentru funcțiile respective. [...]	**Ministerul Culturii**	479.	Referitor la modificările propuse în **anexele** la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar se propune: **pct. 8 din Notele la Tabelul nr. 2 din Anexa nr. 3** de expus în următoarea redacție: *„Clasele de salarizare pentru funcțiile publice „auditor intern”, „auditor intern superior”, „auditor intern principal” și „conducător al subdiviziunii de audit intern” se majorează cu 3 clase succesive față de cele prevăzute în tabel pentru funcțiile respective.”* În partea ce vizează modificările operate în anexele la Legea nr. 270/2018, Ministerul Culturii consideră necesară reconsiderarea unor soluții legislative referitoare la salarizarea funcțiilor de audit intern și a funcțiilor publice din cadrul subdiviziunilor funcționale ale ministerelor, întrucât acestea nu reflectă în mod corespunzător complexitatea atribuțiilor efectiv exercitate și pot genera tratamente salariale diferențiate pentru funcții comparabile. Majorarea claselor de salarizare pentru funcțiile de audit intern este justificată de rolul esențial al acestora în consolidarea controlului intern managerial, gestionarea riscurilor și promovarea bunei guvernări. Auditorii interni exercită atribuții complexe, cu un nivel ridicat de responsabilitate profesională și competențe specializate, similare celor ale conducătorului subdiviziunii de audit intern. Totodată, activitatea de audit intern este, prin natura sa, o activitate desfășurată în echipă, iar calitatea și eficiența misiunilor depind de contribuția profesională conjugată a conducătorului subdiviziunii și a auditorilor interni implicați în planificarea, realizarea, documentarea și raportarea misiunilor. Excluderea funcțiilor de execuție de la această majorare creează un tratament inechitabil și poate afecta atractivitatea și funcționalitatea activității de audit intern. Menținerea majorării numai pentru conducătorul subdiviziunii ar crea o diferență de tratament insuficient justificată între acesta și auditorii care exercită activitatea profesională de bază.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note. Totodată, se menționează că funcția de audit intern este poziționată în ierarhie mai sus, astfel include majorarea față de celelalte funcții publice de execuție. Menționăm că acordarea de clase suplimentare reprezintă un instrument de stimulare a funcționarilor publici implicați nemijlocit în realizarea sarcinilor de aderare la UE prin elaborarea politicilor publice naționale, utilizarea lui fiind limitată la personalul respectiv.
	Ministerul Educației și Cercetării	480.	La **pct. 8 din Nota din Tabelul nr. 2 din Anexa nr. 3** la Legea nr. 270/2018, se propune completarea prevederilor privind funcțiile publice de audit intern, astfel încât funcțiile de **auditor intern, auditor intern**	**Nu se acceptă.** Funcțiile de audit intern au fost poziționate mai sus în ierarhie cu 2 clase față de

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			superior, auditor intern principal și **conducător al subdiviziunii de audit intern** să beneficieze de majorarea cu 3 clase succesive de salarizare față de cele prevăzute în tabel pentru funcțiile respective. **Argumentare:** Auditul intern are un rol esențial în consolidarea sistemului de control intern managerial, gestionarea riscurilor și promovarea bunei guvernanțe în sectorul public. Auditorii interni exercită atribuții complexe de evaluare independentă și obiectivă a proceselor de management, control și guvernanță, contribuind la utilizarea legală, economică, eficientă și eficace a resurselor publice. Totodată, exercitarea funcției presupune un nivel ridicat de responsabilitate profesională, competențe multidisciplinare și perfecționare continuă în domenii precum managementul riscurilor, controlul intern managerial, finanțele publice, contabilitatea, achizițiile publice și aplicarea standardelor profesionale de audit intern, fiind necesară deținerea certificărilor și calificărilor profesionale specifice. Excluderea funcțiilor de auditor intern de la beneficiul majorării claselor de salarizare, în condițiile în care această majorare este prevăzută pentru funcția de conducător al subdiviziunii de audit intern, creează o diferență de tratament nejustificată între personalul care desfășoară efectiv activitățile de audit și conducătorul acestuia, deși cerințele de competență, independență și responsabilitate caracterizează întreaga funcție de audit intern. Menținerea unei abordări unitare privind salarizarea funcțiilor de audit intern este necesară pentru asigurarea unui tratament echitabil, consolidarea independenței funcției de audit intern, creșterea atractivității profesiei și menținerea personalului calificat în cadrul autorităților și instituțiilor publice.	funcțiile de consultant, ca urmare a complexității suplimentare a funcției.
	Ministerul Energiei	481.	La **Anexa nr. 3, Tabelul 2 „Funcționarii publici (A2)”, Nota pct. 8** insistăm asupra menținerii reglementărilor actuale și includerea funcțiilor publice de auditor intern, auditor intern superior și auditor intern principal în categoria funcțiilor pentru care clasele de salarizare se majorează cu 3 clase succesive. Auditorii interni exercită o activitate independentă și obiectivă de asigurare și consiliere, destinată să adauge valoare și să îmbunătățească activitatea entității, contribuind direct la gestionarea optimă a resurselor pe baza principiilor bunei guvernări.	**Nu se acceptă.** Funcțiile de audit intern au fost poziționate mai sus în ierarhie cu 2 clase față de funcțiile de consultant, ca urmare a complexității suplimentare a funcției.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Această activitate presupune un nivel ridicat de responsabilitate, competențe complexe și perfecționare continuă în domenii, precum managementul riscurilor, controlul intern managerial, finanțele și achizițiile publice. Totodată, exercitarea acestor funcții necesită deținerea certificatelor de calificare profesională, obținute în urma unor procese riguroase de instruire și evaluare. Astfel, extinderea majorării salariale pentru întregul personal din subdiviziunile de audit este esențială pentru recunoașterea acestui grad înalt de specializare, asigurarea echității interne și motivarea personalului de execuție.	
	Casa Națională de Asigurări Sociale	482.	La **Anexa nr.3, Tabelul 2 „Funcționarii publici (A2)", la Note, pct.8** după cuvintele „șef al subdiviziunii" de completat cu cuvintele „auditor intern principal, auditor intern superior și auditor intern,". ***Argumentare:*** Se propune completarea prevederilor proiectului de lege prin includerea funcțiilor publice de auditor intern, auditor intern superior și auditor intern principal în categoria funcțiilor pentru care clasele de salarizare se majorează cu 3 clase succesive, similar funcției de șef al subdiviziunii care realizează activitatea de audit intern. Necesitatea acestei completări este justificată de rolul esențial al auditului intern în consolidarea sistemului de control intern managerial, gestionarea riscurilor și promovarea bunei guvernări în sectorul public. Auditorii interni exercită atribuții complexe de evaluare independentă și obiectivă a proceselor de management, control și guvernanță, contribuind la utilizarea legală, economică, eficientă și eficace a resurselor publice. Activitatea de audit intern presupune un nivel ridicat de responsabilitate profesională, competențe multidisciplinare și perfecționare continuă în domenii precum managementul riscurilor, controlul intern managerial, finanțele publice, contabilitatea, achizițiile publice și aplicarea standardelor profesionale de audit intern. Totodată, auditorii interni dețin certificate de calificare și competență profesională obținute în urma unor procese complexe de instruire și evaluare, care atestă un nivel avansat de cunoștințe în guvernanță, managementul riscului și control intern și confirmă capacitatea acestora de a desfășura misiuni de audit la un nivel profesional înalt.	**Nu se acceptă.** Funcțiile de audit intern au fost poziționate mai sus în ierarhie cu 2 clase față de funcțiile de consultant, ca urmare a complexității suplimentare a funcției.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Excluderea funcțiilor de auditor intern de la beneficiul majorării claselor de salarizare, în condițiile în care acesta este menținut pentru funcția de conducere a subdiviziunii de audit intern, creează o diferență de tratament nejustificată între personalul care realizează efectiv activitățile de audit și conducătorul acestuia, deși cerințele de competență, independență și responsabilitate sunt caracteristice întregii funcții de audit intern.	
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)** **Note:** [...] **9.** Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere și de execuție se majorează față de cele prevăzute în tabel pentru funcțiile respective, după cum urmează: **a)** cu 3 clase de salarizare succesive – pentru funcțiile publice din cadrul trezoreriilor regionale ale Ministerului Finanțelor, ale căror atribuții de bază, prevăzute în fișa	**Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării**	483.	În mod similar, apreciem că aceeași abordare trebuie avută în vedere și la prevederile **pct. 9 lit. b) din Note la Tabelul 2, Anexa nr. 3 „Grupul ocupațional Administrație publică (A)”**, astfel încât beneficiari ai majorării cu 4 clase succesive de salarizare să fie nu doar funcționarii publici din subdiviziunea responsabilă de achiziții publice, ci și funcționarii publici desemnați în componența grupurilor de lucru pentru achiziții publice, care exercită atribuții directe în cadrul procesului de achiziții. Această propunere este justificată de faptul că, potrivit cadrului normativ în vigoare, responsabilitatea pentru organizarea și desfășurarea procedurilor de achiziții publice este exercitată în comun de membrii grupurilor de lucru, iar nu exclusiv de funcționarii din subdiviziunea responsabilă de achiziții publice. În consecință, limitarea beneficiului salarial doar la personalul din această subdiviziune ar genera un tratament diferențiat între funcționarii publici care exercită atribuții și responsabilități similare în cadrul aceluiași proces. În acest context, propunem ca **majorarea cu 4 clase succesive de salarizare** să fie acordată tuturor funcționarilor publici care fac parte din grupurile de lucru pentru achiziții publice și care, potrivit fișei postului sau actelor administrative interne, exercită atribuții directe privind planificarea, organizarea, evaluarea, executarea și monitorizarea procedurilor și contractelor de achiziții publice.	**Nu se acceptă.** Măsura își propune atragerea și retenția specialiștilor în domeniul achizițiilor publice, ale căror activitate de bază țin de domeniul acesta.
	Ministerul Sănătății	484.	Referitor la **pct.9 din Note la Tabelul 2.** Proiectul prevede acordarea a 4 clase de salarizare succesive pentru funcționarii publici de conducere și de execuție din cadrul subdiviziunilor structurale specializate cu atribuții în domeniul achizițiilor publice. În practică, însă, în numeroase autorități și instituții publice atribuțiile în domeniul achizițiilor publice sunt exercitate de funcționari publici care activează în cadrul unor subdiviziuni cu competențe mixte sau care îndeplinesc concomitent și alte atribuții funcționale. În asemenea situații,	**Nu se acceptă.** Măsura își propune atragerea și retenția specialiștilor în domeniul achizițiilor publice, ale căror activitate de bază țin de domeniul acesta.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
postului și regulamentul de organizare și funcționare a subdiviziunii structurale, constau în gestionarea operațiunilor de trezorerie; **b)** cu 4 clase de salarizare succesive – pentru funcționarii publici de conducere și de execuție din cadrul subdiviziunilor structurale specializate cu atribuții în domeniul achizițiilor publice.			deși aceștia desfășoară activități similare și poartă responsabilități comparabile cu cele ale personalului din subdiviziunile specializate, nu ar beneficia de clasele suplimentare de salarizare prevăzute de proiect. Astfel, criteriul propus are un caracter predominant organizatoric, fiind condiționat de structura internă și organigrama instituției, fără a lua în considerare natura efectivă a atribuțiilor exercitate, volumul de muncă și nivelul de responsabilitate asumat. Mai mult, în cadrul unor autorități publice, funcționarii responsabili de achizițiile publice gestionează un volum considerabil de activitate, concomitent cu alte responsabilități funcționale, în lipsa unor subdiviziuni specializate distincte. În acest sens, considerăm necesară revizuirea prevederii respective, astfel încât beneficiul salarial să fie acordat în funcție de atribuțiile efectiv exercitate și responsabilitățile asumate, evitându-se eventuale diferențieri nejustificate între funcționarii publici care desfășoară activități similare.	
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	485.	**Punctul 9 lit. b)** se propune excluderea cuvintelor *„structurale specializate”* având în vederea că persoanele care fac parte din grupul de achiziții și supleantul în cazul absenței persoanei responsabile de domeniul achizițiilor publice din subdiviziunea structurală specializată, pot face parte din alte subdiviziuni structurale ale instituției.	**Nu se acceptă.** Măsura își propune atragerea și retenția specialiștilor în domeniul achizițiilor publice, ale căror activitate de bază țin de domeniul acesta.
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)** **Note:** [...]	**Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare**	486.	**Pct. 10:** De asemenea, atragem atenția că personalul subdiviziunilor de suport ale AIPA contribuie, în mod direct și esențial, la realizarea aceluiași obiectiv instituțional – administrarea eficientă, legală și transparentă a Fondului național de dezvoltare a agriculturii și mediului rural. Activitatea subdiviziunilor operaționale este susținută permanent de funcțiile juridice, financiare, de resurse umane și de comunicare, fără de care procesul de acordare și administrare a subvențiilor nu ar putea fi realizat în condițiile cerute de lege și de principiile bunei administrări. În acest context, apreciem că o diferențiere salarială exclusiv în funcție de apartenența la anumite subdiviziuni ar putea crea percepția unei evaluări inegale a contribuției unor categorii de funcționari publici care participă, fiecare potrivit competențelor sale, la îndeplinirea aceleiași misiuni instituționale. Din această perspectivă, considerăm oportună reevaluarea	**Nu se acceptă.** În corelare cu excepțiile prevăzute la nota nr.7, clase suplimentare se acordă numai personalului implicat direct în realizarea obiectivelor instituției.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
10. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere și de execuție, inclusiv cele cu statut special, din cadrul autorităților enumerate mai jos, ale căror atribuții de bază, prevăzute în fișa postului și regulamentul de organizare și funcționare a subdiviziunii, sunt cele menționate mai jos, se majorează cu 6 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel: **a)** autoritatea responsabilă de activitatea de monitorizare informațională, comunicare strategică contracarare a dezinformării – atribuții de comunicare strategică și/sau contracarare a dezinformării, a acțiunilor de manipulare a informațiilor și a ingerințelor străine; **b)** autoritatea responsabilă de implementarea politicii			criteriului propus, astfel încât acesta să reflecte caracterul integrat al activității desfășurate în cadrul Agenției. *a) Subdiviziunea juridică* – componentă esențială a procesului de administrare a fondului: Direcția juridică exercită atribuții care sunt direct legate de administrarea Fondului și de asigurarea legalității procesului de acordare și recuperare a subvențiilor. În primul rând, aceasta examinează cererile prealabile formulate de beneficiarii de subvenții, în condițiile art. 162–168 din Codul administrativ nr. 116/2018, verificând legalitatea actelor administrative emise și contribuind la corectarea eventualelor erori înainte de sesizarea instanței de judecată. În al doilea rând, Direcția juridică reprezintă Agenția în litigiile privind acordarea, refuzul sau recuperarea subvențiilor, având un rol direct în protejarea intereselor patrimoniale ale statului și în apărarea legalității utilizării resurselor financiare ale Fondului. În aceste condiții, apreciem că activitatea Direcției juridice reprezintă o componentă firească a procesului de administrare a Fondului, prin asigurarea conformității juridice a tuturor etapelor acestuia. *b) Subdiviziunea finanțe și buget* – participant direct la executarea operațiunilor financiare: Direcția finanțe și buget realizează operațiunile financiare aferente plății subvențiilor aprobate, asigură evidența și raportarea execuției Fondului și gestionează relația instituțională cu autoritățile competente în domeniul finanțelor publice. Prin natura atribuțiilor sale, această subdiviziune participă nemijlocit la administrarea resurselor financiare ale Fondului, plata subvențiilor reprezentând etapa finală a procesului de acordare a sprijinului financiar. Din această perspectivă, apreciem că activitatea Direcției finanțe și buget se încadrează în mod firesc în noțiunea de gestionare a Fondului de subvenționare. *c) Subdiviziunea resurse umane* – suport instituțional pentru îndeplinirea mandatului Agenției: Direcția resurse umane asigură recrutarea, dezvoltarea profesională și evaluarea funcționarilor publici implicați în implementarea politicilor de	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
electorale – atribuții de supraveghere și control privind finanțarea activității partidelor politice și a campaniilor electorale; **c)** autoritatea responsabilă de coordonarea și monitorizarea activității de prevenire și de pregătire pentru situațiile de criză la nivel național – atribuții de organizare și coordonare a activităților de planificare a managementului crizelor și al crizelor majore; **d)** autoritatea responsabilă de implementarea politicii de subvenționare și de intervenție a statului în sectorul agroindustrial și în mediul rural – atribuții de gestionare și control al resurselor din Fondul Național de Dezvoltare a Agriculturii și a Mediului Rural; **e)** autoritatea responsabilă de certificarea,			subvenționare. Prin aceste activități, contribuie la menținerea capacității instituționale necesare exercitării atribuțiilor Agenției și la funcționarea eficientă a întregului mecanism administrativ. *d) Subdiviziunea comunicare* – sprijin pentru accesibilitatea și eficiența mecanismului de subvenționare: Subdiviziunea comunicare contribuie la informarea potențialilor beneficiari privind condițiile de accesare a subvențiilor, procedurile aplicabile și criteriile de eligibilitate. Totodată, organizează activități de instruire și cooperare cu parteneri instituționali și organizații internaționale, facilitând creșterea gradului de accesare și utilizare eficientă a fondurilor disponibile. Prin aceste activități, subdiviziunea sprijină buna funcționare a mecanismului de administrare a Fondului și realizarea obiectivelor urmărite prin politicile de subvenționare. *Necesitatea menținerii unui climat organizațional echilibrat:* Apreciem că aplicarea diferențiată a majorării salariale exclusiv anumitor subdiviziuni ar putea avea efecte asupra percepției echității interne și asupra coeziunii organizaționale. Toate subdiviziunile Agenției contribuie, în limitele competențelor lor legale, la realizarea aceluiași mandat instituțional. Din această perspectivă, recunoașterea contribuției întregului personal implicat în îndeplinirea misiunii Agenției ar favoriza menținerea unui climat organizațional pozitiv, consolidarea motivației profesionale și retenția personalului calificat. În același timp, o abordare unitară ar reflecta caracterul interdependent al activităților desfășurate în cadrul Agenției și ar susține obiectivul comun al administrării eficiente a Fondului. În această ordine de idei, considerăm necesară reanalizarea criteriului de acordare a celor șase trepte suplimentare de salarizare, astfel încât acesta să reflecte misiunea instituțională a autorității și contribuția tuturor subdiviziunilor implicate în realizarea acesteia. În acest sens, considerăm necesar ca majorarea salarială să fie acordată tuturor funcționarilor publici din cadrul autorităților publice al căror obiect principal de activitate îl constituie administrarea fondurilor de	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
supravegherea și controlul în domeniul aviației civile – atribuții de efectuare a activităților de certificare, supraveghere și control în domeniul aviației civile; **f)** autoritatea responsabilă de digitalizare în justiție și administrare judecătorească – atribuții de gestionare a proiectelor de asistență externă; **g)** autoritatea responsabilă de reglementarea și monitorizarea achizițiilor publice, precum și autorității pentru soluționarea contestațiilor – atribuții de reglementare, verificare și monitorizare a conformității procedurilor de achiziții publice/sectoriale, respectiv de examinare și soluționare a contestațiilor formulate în cadrul procedurilor de atribuire a contractelor			subvenționare agricolă, indiferent de subdiviziunea în care își desfășoară activitatea. O asemenea soluție ar: 1) reflecta caracterul integrat al activității desfășurate în cadrul Agenției; 2) asigura un tratament uniform al funcționarilor care contribuie la îndeplinirea aceleiași misiuni instituționale; 3) susține menținerea unui climat organizațional echilibrat și motivant; 4) consolida eficiența instituțională prin valorizarea contribuției tuturor structurilor implicate în administrarea Fondului.	
	Ministerul Culturii	487.	În prevederile **ultimului alineat al punctului 10 din note Tabelul nr. 2 la anexa nr. 3** se propune de exclus sintagmele „*resurse umane*”, „*audit intern*”, „*financiar*” și „*tehnologia informației*”, de atribuit aceste categorii la **pct. 7**, astfel încât funcționarii publici din subdiviziunile menționate care întrunesc condițiile prevăzute la **lit. a) și b)** să poată beneficia de majorarea cu 6 clase de salarizare. Deși subdiviziunile de resurse umane nu sunt organizate ca subdiviziuni de politici, acestea participă la elaborarea, avizarea, implementarea și monitorizarea cadrului normativ și instituțional în domeniul resurselor umane. Legea nr. 98/2012 și Regulamentul-cadru aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 prevăd implicarea acestora în elaborarea documentelor strategice, avizarea actelor normative și implementarea politicilor privind serviciul public și managementul personalului. În cadrul Ministerului Culturii, Serviciul resurse umane coordonează metodologic managementul resurselor umane pentru 39 de instituții publice inclusiv 2 autorități administrative din subordine, fiind implicat nemijlocit în elaborarea și avizarea actelor normative și administrative care vizează organizarea și funcționarea acestora. Totodată, coordonează procedurile de ocupare a funcțiilor de conducere, participă la procesele de reorganizare instituțională. De menționăm că în anul 2025 a elaborat 22 de avize la proiecte de acte normative. Un alt argument elocvent îl constituie elaborarea de către Serviciul resurse umane a Regulamentului privind ocuparea prin concurs a funcției de director al instituției publice în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. Elaborarea unui asemenea act presupune analiza legislației, consultarea autorităților	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
de achiziții publice/sectoriale și concesiuni. Prevederile prezentei note nu se aplică funcțiilor publice cu atribuții administrative, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau altor funcții care exercită atribuții secundare în domeniile sus-menționate.			competente, redactarea normelor juridice, fundamentarea soluțiilor propuse și coordonarea procesului de avizare, activități care depășesc sfera administrării curente a personalului. Funcționarii publici din subdiviziunile de audit intern, întrunesc condițiile prevăzute la lit. a) și b), să poată beneficia de majorarea cu 6 clase de salarizare pentru atribuțiile de elaborare, coordonare și avizare a proiectelor de acte normative. Reprezentanții direcțiilor financiare au un rol esențial în elaborarea, avizarea și monitorizarea actelor normative, prin evaluarea impactului financiar, asigurarea conformității cu legislația bugetar-fiscală și identificarea surselor de finanțare. Activitatea acestora presupune responsabilități sporite, cunoștințe specializate și gestionarea riscurilor bugetare, contribuind direct la fundamentarea deciziilor manageriale și la utilizarea eficientă a fondurilor publice. În aceste condiții, diminuarea claselor de salarizare nu reflectă complexitatea și nivelul real de responsabilitate al funcțiilor respective și poate afecta atragerea și menținerea personalului calificat. Prin urmare, se consideră oportună menținerea claselor actuale de salarizare pentru funcțiile din cadrul direcțiilor financiare, în vederea asigurării unei gestionări eficiente a resurselor publice și a unui proces calitativ de elaborare și avizare a actelor normative. Activitatea funcționalilor din domeniul teogoniilor informaționale presupune examinarea proiectelor de acte normative și formularea avizelor de specialitate privind impactul tehnologic, interoperabilitatea, securitatea informațională, protecția datelor și conformitatea soluțiilor digitale cu cadrul normativ și strategic în domeniul transformării digitale. Complexitatea acestor atribuții impune cunoștințe avansate atât în domeniul tehnologiilor informaționale, cât și al cadrului normativ aplicabil, iar concluziile formulate influențează direct calitatea reglementărilor și implementarea acestora. În contextul deficitului de specialiști IT în sectorul public și al concurenței exercitate de sectorul privat, menținerea diferenței de salarizare este necesară pentru atragerea și păstrarea personalului calificat, capabil să contribuie la elaborarea unor politici publice și reglementări adaptate procesului de transformare digitală.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Excluderea acestor funcții de la majorarea salarială creează un regim diferențiat între funcții publice cu responsabilități și competențe similare, fără o justificare obiectivă, și poate afecta capacitatea autorităților de a atrage și menține specialiști într-un domeniu esențial pentru implementarea reformelor administrative. Prin urmare, se propune menținerea claselor de salarizare existente pentru funcțiile din subdiviziunile de resurse umane ale ministerelor. Subsidiar, dacă se consideră necesară o diferențiere, aceasta urmează a fi realizată distinct pentru ministere și alte autorități publice, ținând cont de complexitatea atribuțiilor și rolul ministerelor în elaborarea și promovarea cadrului normativ.	
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	488.	**Punctul 10** se completează **pct. 10 lit. e)** cu textul „ supravegherii tehnice și controlului de stat, în domeniul transportului naval”, în următoarea redacție: „e) autoritatea responsabilă de certificarea, supravegherea și controlul în domeniul aviației civile, supravegherii tehnice și controlului de stat și în domeniul transportului naval - atribuții de efectuare a activităților de certificare, supraveghere și control în domeniul aviației civile, supravegherii tehnice și controlului de stat, și în domeniul transportului naval.”	**Nu se acceptă.** Specificul activității de control de stat a fost reflectat în ierarhia posturilor și a valorii de referință de 4700 lei, ceea ce presupune o creștere a salariului lunar în mediu cu 19%.
		489.	Se propune de adăugat **lit. h)** după cum urmează: **h)** autoritatea responsabilă de implementarea politicii statului privind dezvoltarea regională și locală, întreținerea și construcția drumurilor – cu atribuții de gestionare și control al resurselor din Fondul Național de Dezvoltare Regională și Locală și a Fondului Rutier.	**Nu se acceptă.** Instituția menționată nu cade sub incidența Legii nr.270/2018.
		490.	Se propune de adăugat **lit. i)** după cum urmează: **i)** autoritatea responsabilă de certificarea, supravegherea, controlul, administrarea veniturilor și calcularea tarifelor în domeniul transportului rutier, precum și inspecția în domeniul siguranței infrastructurii rutiere – atribuții de efectuare a activităților de certificare, supraveghere, control, calculare a tarifelor și administrarea veniturilor în domeniul transportului rutier, precum și atribuții de audit și inspectare a infrastructurii rutiere.	**Nu se acceptă.** Specificul activității de control de stat a fost reflectat în ierarhia posturilor și a valorii de referință de 4700 lei, ceea ce presupune o creștere a salariului lunar în mediu cu 19%.
	Ministerul Dezvoltării	491.	Subsecvent, se propune completarea **pct.10 din Note la Tabelul 2, Anexa nr. 3 „Grupul ocupațional Administrație publică (A)”** cu **litera h)** cu următorul cuprins: „h) autoritatea responsabilă la nivel național în	**Nu se acceptă.** Funcțiile specifice în domeniul IT din ASC vor fi utilizate din anexa 9/2 prin care

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Economice și Digitalizării		domeniul securității cibernetice – atribuții în domeniul securității cibernetice.” Această propunere derivă din atribuțiile specifice ale Agenției pentru Securitate Cibernetică, fiind autoritatea competentă la nivel național în domeniul securității cibernetice și autoritate responsabilă de gestionarea crizelor în domeniul securității cibernetice la nivel național.	coeficientul de salarizare a fost majorat și cărora li se va aplica VR 5000.
	CNPDCP	492.	La **punctul 10** se propune completarea cu **litera h)**, cu următorul cuprins: „h) autorității responsabile de supravegherea și monitorizarea domeniului protecției datelor cu caracter personal – atribuții de efectuare a investigațiilor privind respectarea legislației în domeniul protecției datelor cu caracter personal, efectuare de audituri, certificare, precum și aplicare a măsurilor corective și sancționare.” Prin Legea nr. 195/2024, în cadrul CNPDCP a fost instituită funcția publică cu statut special – inspector de protecție a datelor. Acest statut reflectă în mod direct nivelul sporit de independență, responsabilitate și regim juridic distinct al personalului, similar autorităților de reglementare și control pentru care proiectul prevede deja majorarea claselor de salarizare. Respectiv, autoritatea desfășoară activități de investigare administrativă cu efecte juridice directe, inclusiv constatarea încălcărilor, aplicarea de măsuri corective și sancțiuni pecuniare semnificative. Complementar, CNPDCP exercită atribuții de certificare în domeniul protecției datelor cu caracter personal, în scopul evaluării și confirmării conformității operatorilor și persoanelor împuternicite cu cerințele legale aplicabile. Aceste atribuții sunt similare ca natură și impact cu cele ale autorităților incluse în proiect, motiv pentru care se impune includerea expresă a CNPDCP pentru asigurarea unui tratament salarial echitabil și coerent.	**Nu se acceptă.** Funcțiile publice din cadrul autorităților autonome au fost poziționate la nivelul funcțiilor publice din cadrul Cancelariei de Stat, Secretariatului Parlamentului și a Aparatului Președintelui RM.
	Curtea de Conturi	493.	la **Anexa nr. 3, Tabelul 2, punctul 10 din Note se completează cu litera h)** cu următorul conținut: „h) instituția supremă de audit a Republicii Moldova responsabilă de auditarea resurselor financiare publice și a patrimoniului public – atribuții de evaluare independentă a modului de formare, administrare și utilizare a resurselor financiare publice și a patrimoniului public, prin efectuarea auditului financiar, auditului conformității și auditului performanței”. Această propunere este oportună și este motivată prin faptul că remunerarea personalului cu statut de auditor public/superior/principal nu	**Nu se acceptă.** Funcția de auditor public este poziționată cel mai sus din toate funcțiile publice de execuție din anexa 3, prin care se reflectă complexitatea acesteia și nu se fundamentează dublarea de extra clase.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			poate fi redusă în comparație cu funcțiile personalului de execuție din alte autorități publice autonome ale căror clase de salarizare se vor majora cu 6 clase de salarizare succesive (*de exemplu: auditor public principal – 90; controlor de stat principal – 85+6= 91*). În lipsa includerii Curții de Conturi în categoria autorităților prevăzute la pct. 10 din Note, se poate ajunge la situația în care funcția de auditor public să fie poziționată la un nivel salarial inferior unor funcții de execuție din cadrul altor autorități cu atribuții de control sau supraveghere, ceea ce nu ar reflecta în mod corespunzător complexitatea, responsabilitatea și impactul funcțiilor exercitate. În concluzie, Curtea de Conturi consideră necesară reexaminarea proiectului sub aspectele menționate și valorificarea propunerilor formulate, în vederea asigurării aplicării consecvente a principiilor reformei salariale, consolidării independenței organizaționale și funcționale a auditului public extern și menținerii capacității instituționale necesare exercitării eficiente a mandatului constituțional al Instituției Supreme de Audit, cât și consolidării credibilității sistemului național de control financiar public.	
	Consiliul Audiovizualului	494.	La fel, cu 6 calase de salarizare se măresc salariile de bază ale personalului Centrului pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării, antrenat în comunicare strategică, contracarare a dezinformării etc. (**Note la Anexa nr. 3, pct. 10 lit. a)**). Concomitent, angajații acestor două entități publice, vor dispune de spor specific în mărime de 20% din salariul de bază (de care CA a fost lipsit în proiectul propus). La Comisia Electorală Centrală se prevede majorarea cu 6 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel – pentru funcțiile cu atribuții de supraveghere și control privind finanțarea partidelor (**Note la Anexa nr. 3, pct. 10 lit. b)**). Astfel, salariile brute lunare ale funcționarilor CA, în comparație cu cele din entitățile indicate, vor fi mai mici în mediu cu 2500-10000 lei, în dependență de funcție, sau cu 25% în mediu. În acest context, comunicăm că Programul Național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană prevede fortificarea capacităților mai multor autorități publice autonome, inclusiv a Consiliului	**Nu se acceptă.** În cazul personalului CCSCD, au fost operate modificări prin reducerea sporului specific de la 40% la 20%, și reducerea de la 10 la 6 clase pentru funcțiile cu atribuții în domeniul comunicării strategice.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Audiovizualului. Clusterul 1 – „Valori fundamentale”, primul pentru care au fost deschise negocierile de aderare la blocul comunitar, în cadrul conferinței interguvernamentale Republica Moldova – Uniunea Europeană, desfășurată pe 15 iunie curent la Luxemburg, are prevăzută în Foaia de parcurs pentru criteriul „Funcționarea instituțiilor democratice” următoarea acțiune pe care trebuie să o asigure statul nostru: „*3.9: Consolidarea capacităților administrative ale autorităților pentru a asigura un grad mai ridicat de transparență în publicitatea politică și ale entităților care au suportat cheltuieli pentru finanțarea acesteia, precum și pentru a preveni dezinformarea, defăimarea și incitarea la campanii de incitare la ură.”* Totodată, în ce privește **Capitolul 10 „Societatea informațională și mass-media”, la pct. 13 din Anexa B**, este prevăzută acțiunea „Crearea în cadrul Consiliului Audiovizualului a subdiviziunii responsabile de supravegherea serviciilor media audiovizuale neliniare”. În acest sens, informăm autorii proiectului de lege că, la data de 01 ianuarie 2026, a fost creată o nouă direcție de control, cu un efectiv de 14 unități de personal. În prezent, sunt ocupate doar 3 unități de personal – prin transfer din cadrul direcției de control al serviciilor media liniare. De la crearea direcției au fost organizate concursuri pentru ocuparea tuturor funcțiilor vacante, însă interesul manifestat de potențialii candidați a fost extrem de redus. În majoritatea cazurilor, au fost depuse doar unul sau două dosare pentru fiecare funcție vacantă. Spre exemplu, pentru funcțiile de controlor de stat superior și controlor de stat principal o singură persoană a depus dosarul pentru ambele funcții, însă nu a promovat concursul. În aceste condiții, diminuarea competitivității salariale a Consiliului Audiovizualului va accentua dificultățile de angajare și reținere a personalului calificat, afectând capacitatea instituției de a-și exercita atribuțiile legale și de a implementa angajamentele asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la Uniunea Europeană.	
	Consiliul pentru Egalitate	495.	În altă ordine de idei, Consiliul atrage atenția asupra faptului că se confruntă în mod constant cu o gravă problemă în partea ce ține de încadrarea și menținerea unui personal calificat, pentru îndeplinirea sarcinilor sale de prevenire și combatere a discriminării și asigurare a egalității. În ultimii ani, rata de ocupare a personalului în cadrul Consiliului	**Nu se acceptă.** Funcțiile de auditor public, inspector de integritate și inspector de concurență sunt cele mai complexe funcții publice de execuție din grupul ocupațional

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			a înregistrat o scădere continuă, iar numărul de angajați este în permanentă diminuare. Deși prin Legea nr. 2/2023 pentru modificarea unor acte normative (revizuirea cadrului normativ privind nediscriminarea și asigurarea egalității) a fost majorat personalul-limită al aparatului administrativ al Consiliului de la 20 la 33 de unități, autoritatea a fost în imposibilitate să suplinească posturile vacante până în prezent. Dacă în 2023 rata de ocupare a funcțiilor de execuție era de cca 55.56%, la moment rata este de 33,33%. Această situație alarmantă este determinată în principal de migrația personalului și, în același timp, de interesul scăzut manifestat de specialiști în ocuparea posturilor vacante prin concursuri. Unul dintre motivele majore care determină acest dezinteres este nivelul redus al salarizării, care nu corespunde complexității și importanței muncii desfășurate de către acești profesioniști. Or, clasele de salarizare pentru staff-ul Consiliului nu au fost modificate până în prezent și sunt mai joase în raport cu cele ale altor categorii de funcționari publici cu atribuții de o complexitate comparabilă sau mai redusă. Din acest motiv, funcțiile de execuție în cadrul Consiliului nu sunt atractive, iar la momentul actual 18 din cele 33 de posturi din Consiliu sunt vacante, respectiv nu se poate afirma că Consiliul dispune de resurse financiare și umane suficiente. În același context, menționăm că în contextul deschiderii negocierilor de aderare la Uniunea Europeană în iunie 2024, Republica Moldova și-a asumat respectarea valorilor fundamentale prevăzute în articolul 2 TUE, precum și transpunerea acquis-ului comunitar, care este o premisă obligatorie a acestui proces. În această privință, Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 și Directiva 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024, prevăd că statele membre sunt obligate să consolideze organismele de promovare a egalității, asigurând resurse suficiente pentru funcționarea eficientă și independența acestora. În acest sens, subliniem că unul din criteriile de referință intermediare pe Capitolul 23 “Sistem judiciar și drepturi fundamentale”, este consolidarea Consiliului pentru egalitate, în conformitate cu standardele europene aplicabile organismelor de egalitate. Totodată, în eventualitatea refuzului de a pune în aplicare măsuri concrete, statul va fi invitat de Comisia Europeană să explice motivele	Administrație publică, motiv pentru care ele au fost diferențiate de celelalte. Chiar și în aceste condiții, funcțiile de consultant, inclusiv din cadrul Consiliului pentru Egalitate, au fost majorate în ierarhie și se propune majorarea valorii de referință, toate acestea ducând la o creștere estimată a salariului lunar de peste 20%.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			omisiunii de a asigura că organismul de egalitate nu dispune de resursele umane și financiare în vederea realizării corespunzătoare a atribuțiilor conferite de lege. În același context, menționăm că asigurarea respectării drepturilor omului și crearea unui cadru eficient pentru combaterea discriminării constituie un aspect esențial în demonstrarea angajamentului Republicii Moldova față de parcursul său european, iar acest fapt reclamă punerea în aplicare a măsurilor concrete de consolidare a instituțiilor de protecție a drepturilor omului, în primul rând prin asigurarea că acestea dispun de resurse umane și financiare suficiente. În context, Consiliul pentru egalitate este o instituție națională de drepturile omului al cărei mandat vizează prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității. Un aspect important este faptul că autoritatea națională pentru egalitate are competența de a examina plângeri ale persoanelor ce consideră că au fost discriminate și a căror finalitate este o decizie în acest sens. Decizia Consiliului rămasă definitivă este un act executoriu conform pct. 65 din Regulamentul de activitate al Consiliului aprobat prin Legea 289/2012. Astfel, atribuțiile și competențele Consiliului de protecție împotriva discriminării sunt specifice unei instituții naționale de drepturile omului, așa cum este menționat în Recomandarea de politică generală nr. 2 a ECRI, privind autoritățile de egalitate pentru combaterea rasismului și intoleranței la nivel național, a cărei statut trebuie reglementat prin constituție sau legi organice. Același standard internațional menționează necesitatea de a asigura o independență financiară adecvată instituției naționale de egalitate astfel încât staff-ul acesteia să își desfășoare activitatea fără imixtiuni și impedimente administrative. În această privință, Consiliul reiterează că potrivit pct. 28 din Recomandarea de politică generală a Comisiei Europene împotriva Rasismului și a Intoleranței (ECRI) nr. 2, instituțiile de promovare a egalității trebuie să aibă suficient personal și fonduri pentru a și pune în aplicare toate funcțiile și competențele cu un impact real. De asemenea, ECRI a explicat că adecvarea finanțării și a organizării personalului instituțiilor de promovare a egalității este un factor cheie pentru eficacitatea acestora și trebuie stabilită pe baza unor indicatori obiectivi. Aceștia ar putea include (i) dimensiunea statului membru și a populației sale, (ii) nivelul și natura incidentelor raportate și nedeclarate de discriminare și	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			intoleranță, inclusiv discursurile de instigare la ură, (iii) intervalul, capacitatea și contribuția altor instituții care activează în domenii care vizează egalitatea, discriminarea și intoleranța, (iv) costurile implicate pentru instituția de promovare a egalității în implementarea funcțiilor și competențelor sale la o scară largă și respectând calitatea necesară pentru a aduce o contribuție și (v) scara bugetului național al statului membru. În raportul asupra Republicii Moldova din cadrul celui de-al VI-lea ciclu de monitorizare (adoptat la 02 iulie 2024), ECRI a constatat că în pofida creșterii numărului de angajați pentru Consiliul pentru Egalitate și Oficiul Avocatului Poporului), acestea continuă să se confrunte cu un deficit de personal, preponderent din cauza salariilor mici și a nivelului ridicat de fluctuație a personalului.6 În această privință, ECRI a recomandat autorităților să se asigure că ambele organisme beneficiază de resursele financiare și umane necesare pentru a-și îndeplini mandatele în mod adecvat, inclusiv, dacă este cazul, la nivel regional (recomandarea nr. 1). În egală măsură, recomandarea privind continuarea eforturilor orientate pe consolidarea rolului Ombudsmanului și Consiliului pentru egalitate, inclusiv prin promovarea modificărilor legislative de rigoare a fost formulată pentru Republica Moldova și în cadrul ciclului III al Evaluării Periodice Universale de către Consiliul pentru drepturile omului. În același context, în Observațiile finale pe marginea celui de-al VI-lea raport periodic al Republicii Moldova, Comitetul privind eliminarea discriminării față de femei a recomandat reluarea procesului de modificare a cadrului normativ în vederea consolidării Consiliului pentru egalitate, cu alocarea resurselor adecvate. Astfel, așa cum a fost menționat mai sus, Consiliul este o instituție națională de drepturile omului și trebuie să se bucure de independentă și stabilitate. Personalul din aparatul administrativ al Consiliului, care asistă membrii numiți de Parlament în executarea atribuțiilor prevăzute de Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, sunt salarizați în conformitate cu clasele de salarizare stabilite în Tabelul 2 din Anexa 3 la Legea nr. 270/2018, care cuprinde funcțiile publice din diferite categorii de autorități publice atât parlamentare cât și guvernamentale. Dacă e să examinăm competențele Consiliului, atunci observăm că acesta este o instituție cvasijudiciară ce examinează plângerile persoanelor presupus	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			discriminate, emite decizii, analizează cadrul legislativ și emite recomandări de modificare în situația în care acesta nu corespunde standardelor internaționale de egalitate și nediscriminare, promovează egalitatea și nediscriminarea prin campanii de informare, sesiuni de instruire, etc. Potrivit Nomenclatorului gradelor de complexitate din Anexa la Regulamentul privind stabilirea gradelor de complexitate unice naționale a cauzelor judiciare penale, contravenționale și civile, aprobat prin Hotărârea CSM nr.165/6 din 18 februarie 2014, gradul de complexitate al cauzelor ce vizează litigii privind discriminarea este 9 din 10. Din această perspectivă, examinarea și soluționarea, de către funcționarii Consiliului, a plângerilor privind fapte de discriminare presupune un nivel al efortului intelectual, psihic și moral comparabil cu cel al unui judecător. În acest sens, considerăm că remunerarea acestora trebuie să reflecte în mod corespunzător nivelul de expertiză și responsabilitate pe care îl presupune activitatea desfășurată de angajații Consiliului. De asemenea, este important să se asigure proporționalitatea dintre complexitatea și responsabilitatea atribuțiilor specifice fiecărei funcții, și nivelul de remunerare pentru exercitarea acesteia. Pentru identificarea unui reper concret de comparație, Consiliul are în vedere atât Clasificatorul unic al funcțiilor publice, aprobat prin Legea nr. 155/2011, cât și structura grilei de salarizare din **Anexa nr. 3 la Legea nr. 270/2018**, în redacția propusă de proiect. Consiliul reține că, în cadrul Secțiunii a 2-a a Clasificatorului („Autoritățile publice autonome”), legiuitorul a prevăzut funcții de execuție specializate cu denumire proprie – controlor de stat și auditor public (codurile C13–C15) – destinate personalului ale cărui atribuții constau, potrivit descrierii generice, în „controlul asupra modului de utilizare a resurselor financiare publice, al respectării legislației (…), al protecției datelor cu caracter personal și în domeniul monitorizării privind executarea hotărârilor emise”, personal care, la nivelul funcției principale, „reprezintă interesele autorității/statului în instanța de judecată”. Consiliul observă că această descriere corespunde, în esența ei, naturii activității personalului său de execuție: examinarea respectării legislației în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, efectuarea de constatări prin vizite de documentare, emiterea unor decizii cu caracter executoriu și	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			monitorizarea executării acestora, precum și reprezentarea Consiliului în instanța de judecată. Cu toate acestea, Clasificatorul nu prevede, pentru autoritățile publice autonome, o funcție de execuție specializată corespunzătoare acestui tip de activitate în domeniul nediscriminării, personalul Consiliului fiind încadrat pe funcțiile generice de „consultant” și „specialist”, deși atribuțiile sale nu se reduc la elaborarea sau implementarea de politici, ci includ o componentă cvasijudiciară și de control/constatare. Această diferență de tratament se reflectă direct în grila de salarizare. Astfel, potrivit **Tabelului 2 din Anexa nr. 3 la Legea nr. 270/2018**, în redacția propusă de proiect, funcția de „controlor de stat” este încadrată la clasele de salarizare 77/81/85, funcția de „consilier pentru soluționarea contestațiilor” la clasele 77/81/85, iar funcțiile de „inspector de concurență” și „inspector de integritate” la clasele 82/86/90, în timp ce personalul de execuție al Consiliului este salarizat pe funcțiile generice de „consultant” (clasele 73/77/81). Consiliul subliniază că proiectul nu se limitează la menținerea personalului său pe funcții generice, ci instituie, cu chiar această ocazie, funcții de execuție specializate noi pentru alte autorități publice autonome: „inspector de concurență”, „consilier pentru soluționarea contestațiilor” și „consilier pentru drepturile omului”, care nu existau în redacția în vigoare a Anexei nr. 3. Prin urmare, omisiunea de a institui o funcție specializată corespunzătoare și pentru personalul Consiliului pentru egalitate nu reprezintă o simplă inerție a unei grile preexistente, ci o opțiune de reglementare asumată în însuși proiectul supus avizării, prin care legiuitorul recunoaște și remunerează distinct activitatea de examinare, control și soluționare specifică unor autorități autonome comparabile, excluzându-l însă pe Consiliu. Decalajul real este însă considerabil mai mare, întrucât **notele la Tabelul 2 din Anexa nr. 3** instituie majorări substanțiale ale claselor de salarizare pentru funcțiile specializate din autoritățile autonome, fără ca Consiliul pentru egalitate să figureze printre beneficiari. În redacția propusă de proiect, potrivit **Notei 10**, personalul autorităților expres nominalizate între care autoritatea responsabilă de examinarea și soluționarea contestațiilor, beneficiază de o majorare de 6 clase de salarizare succesive, iar **Notele 11**	

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>și 12 prevăd clase de salarizare fixe, superioare, pentru funcțiile de conducere ale subdiviziunilor în care se regăsesc auditorul public, inspectorul de concurență, inspectorul de integritate, controlorul de stat sau consilierul pentru soluționarea contestațiilor. De asemenea, Nota 7 prevede majorarea cu 6 clase pentru funcțiile cu atribuții de avizare a proiectelor de acte normative, însă numai în cadrul aparatelor centrale ale ministerelor, Cancelariei de Stat, Secretariatului Parlamentului și Aparatului Președintelui Republicii Moldova, cu excluderea autorităților publice autonome. Consiliul pentru egalitate nu este inclus în niciuna dintre aceste liste.
Reper comparativ – situația în vigoare:
<table>
<tr><th>Funcția de execuție (autorități publice autonome)</th><th>Clase (în vigoare)</th><th>Statut</th></tr>
<tr><td>Auditor public/ Inspector de integritate</td><td>78 / 83 / 87</td><td>existentă</td></tr>
<tr><td>Controlor de stat</td><td>70 / 75 / 81</td><td>existentă</td></tr>
<tr><td>Inspector de concurență</td><td>–</td><td>inexistentă</td></tr>
<tr><td>Consilier pentru soluționarea contestațiilor</td><td>–</td><td>inexistentă</td></tr>
<tr><td>Personal de execuție al Consiliului – consultant</td><td>65 / 70 / 75</td><td>funcție generică</td></tr>
</table>
Reper comparativ – situația propusă prin proiect:
<table>
<tr><th>Funcția de execuție (autorități publice autonome)</th><th>Clase (proiect)</th><th>Statut în proiect</th></tr>
<tr><td>Auditor public/ Inspector de integritate</td><td>82 / 86 / 90</td><td>majorate</td></tr>
<tr><td>Inspector de concurență</td><td>82 / 86 / 90</td><td>funcție nouă</td></tr>
<tr><td>Inspector de concurență</td><td>77 / 81 / 85</td><td>funcție nouă</td></tr>
<tr><td>Consilier pentru soluționarea contestațiilor</td><td>77 / 81 / 85</td><td>funcție nouă</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>Controlor de stat</td><td>77 / 81 / 85</td><td>majorate</td></tr>
<tr><td>Personal de execuție al Consiliului – consultant</td><td>73 / 77 / 81</td><td>funcție generică</td></tr>
</table>
Din compararea celor două tabele rezultă că proiectul nu atenuează, ci accentuează decalajul: pe de o parte, acesta majorează clasele de salarizare ale funcțiilor specializate existente (controlor de stat, auditor public, inspector de integritate) și creează funcții specializate noi (inspector de concurență, consilier pentru soluționarea contestațiilor), pe de altă parte, personalul Consiliului rămâne încadrat pe aceleași funcții generice de consultant fără a beneficia de o funcție specializată proprie și fără a fi inclus în mecanismele de majorare prevăzute de note. De asemenea din tabelul doi rezultă că proiectul accentuează decalajul față de personalul Consiliului, efectul cel mai vizibil fiind în cazul celor două autorități publice autonome a căror activitate este cea mai apropiată ca natură de cea a Consiliului pentru egalitate: Autoritatea națională pentru soluționarea contestațiilor și Consiliul Concurenței, ambele exercitând atribuții de examinare a sesizărilor, documentare și de emitere a unor decizii cu efecte juridice.
Astfel, pe de o parte, funcția de „consilier pentru soluționarea contestațiilor”, deși este încadrată în tabel la clasele 77/81/85, beneficiază de majorarea de 6 clase de salarizare succesive prevăzută de Nota 10 (aplicabilă în temeiul lit. g), ceea ce ridică nivelul efectiv de salarizare la clasele 83/87/91. Pe de altă parte, personalul Consiliului Concurenței beneficiază, în plus față de funcția de execuție specializată proprie („inspector de concurență”, clasele 82/86/90) și de sporul cu caracter specific de până la 20% din suma anuală a salariilor de bază, prevăzut la art. 17 alin. (2) pct. 2) lit. e) din Legea nr. 270/2018, în redacția proiectului. În ambele cazuri, autorități autonome cu atribuții comparabile celor ale Consiliului pentru egalitate cumulează un nivel superior de salarizare de bază cu un avantaj salarial suplimentar: majorarea de clase, respectiv sporul cu caracter specific.
</td><td></td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În consecință, distanța dintre nivelul de remunerare al personalului Consiliului și cel al funcțiilor de valoare comparabilă din celelalte autorități autonome se mărește prin efectul proiectului. Consiliul constată, prin urmare, că grila de salarizare remunerează distinct tocmai tipul de activitate pe care îl desfășoară personalul Consiliului: examinarea respectării legislației, constatarea faptelor, emiterea unor acte cu efecte juridice și reprezentarea în instanță și au omis sistematic Consiliul pentru egalitate, atât din nomenclatorul funcțiilor de execuție specializate și grila de salarizare, cât și din mecanismele de majorare prevăzute de note. Această omisiune determină ca personalul Consiliului să presteze o muncă de valoare comparabilă cu cea a controlorilor de stat și a inspectorilor din alte autorități autonome, fiind însă remunerat la un nivel mult mai inferior, fără un criteriu obiectiv care să justifice diferențierea, contrar principiului nediscriminării, echității și coerenței și principiului ierarhizării în funcție de complexitatea și responsabilitatea activității, consacrate la art. 3 alin. (1) lit. b) și c) din Legea nr. 270/2018. În considerarea celor expuse, Consiliul recomandă autorilor proiectului adoptarea următoarelor măsuri: **2. completarea corespunzătoare a Tabelului 2 din Anexa nr. 3 la Legea nr. 270/2018** cu funcția nou-instituită, prin asimilare cu clasele de salarizare ale funcției de „controlor de stat” (77/81/85) sau ale funcției de „consilier pentru soluționarea contestațiilor” (77/81/85), precum și includerea Consiliului pentru egalitate în domeniul de aplicare al **Notei 10 la Tabelul 2 din Anexa nr. 3**, astfel încât majorarea de 6 clase de salarizare succesive prevăzută pentru autoritățile autonome cu atribuții de examinare, control și soluționare să se aplice în mod corespunzător și personalului Consiliului, iar nivelul de remunerare să fie proporțional cu complexitatea și responsabilitatea activității și comparabil cu cel al funcțiilor de valoare echivalentă din celelalte autorități autonome;	
	Autoritatea Aeronautică Civilă	496.	3. În **Anexa nr. 3** la Lege din proiectul național: 3.1. în **Tabelul 2, la Note**: 3.1.1. de la **punctul 10, lit. e)** se exclude, și se completează cu **pct. 10^1** cu următorul text: „**10^1.** Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere și de execuție, inclusiv cele cu statut special, din cadrul autorității responsabilă	**Nu se acceptă.** Personalul din AAC i se aplică valoarea de referință 5300 lei, iar funcțiile de inspector au fost poziționate în ierarhie la nivel înalt, ce reflectă complexitatea funcției. Suplimentar, unele categorii de personal

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			de certificare, supraveghere și control în domeniul aviației civile– atribuții de efectuare a activităților de certificare, supraveghere și control în domeniul aviației civile, ale căror atribuții de bază, prevăzute în fișa postului și regulamentul de organizare și funcționare a subdiviziunii, sunt cele menționate mai sus, se majorează cu 10 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel.”;	din AAC vor beneficia de sporul specific de 30%.
	Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării	497.	Cu referire la **anexa nr. 3, tabelul nr. 2, nota 10** – majorarea claselor de salarizare Nota 10 propune majorarea cu 6 clase numai pentru funcțiile ale căror atribuții de bază sunt comunicarea strategică și/sau contracararea dezinformării, manipulării informațiilor și ingerințelor străine. Ultimul enunț exclude funcțiile administrative, de suport operațional, financiar, resurse umane, IT, audit intern și alte funcții cu atribuții secundare. Regimul actual prevede o majorare cu 10 clase. Propunerea internă de eliminare a enunțului de excludere este justificată de structura integrată a Centrului. Totuși, pentru a rezista unei examinări de proporționalitate, avizul formulează o soluție principală și una de compromis. **Propunere – menținerea a 10 clase și aplicarea instituțională:** „**10.** Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere și de execuție din cadrul Centrului pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării se majorează cu 10 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel, având în vedere statutul de structură națională unică și apartenența la sistemul securității naționale. Majorarea se aplică inclusiv funcțiilor juridice, de politici, cooperare internațională, instruire, analiză de date, tehnologie și securitate informațională, precum și altor funcții care sunt indispensabile ori contribuie substanțial la realizarea mandatului prevăzut de Legea nr. 242/2023.” Enunțul „Prevederile prezentei note nu se aplică funcțiilor publice cu atribuții administrative...” se exclude în partea referitoare la Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării.	**Nu se acceptă.** Majorarea de clase suplimentare este fundamentată doar pentru funcțiile care implică realizarea sarcinilor legate de mandatul instituției. În caz contrar, se creează inechitate pe orizontală și nu se respectă principiul „plată egală pentru muncă egală”.
	Biroul de Investigare a Accidentelor și	498.	În **anexa nr. 3, Tabelul 2, la Note**, propunem completarea **punctului 10** cu **litera h)**, cu următorul cuprins:	**Nu se acceptă.** Majorarea claselor pentru funcțiile de investigator-șef și investigator a fost

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Incidentelor în Transporturi		„h) autoritatea responsabilă de investigarea accidentelor și incidentelor în domeniul transportului aerian, feroviar și naval – atribuții de investigare a evenimentelor în domeniul aviației civile, transportului feroviar și naval.” **Argumentare:** Modificările propuse sunt determinate, inclusiv, de lipsa de specialiști și de fluctuația de cadre în domeniile de competență ale Biroului de Investigare a Accidentelor și Incidentelor în Transporturi. Principala cauză a acestui fenomen o constituie salariile neatractive, comparativ cu cele practicate în mediul privat din domeniile respective și pe plan internațional, aspect care nu permite menținerea personalului calificat existent, nici angajarea de personal nou calificat. Aceasta creează riscul imposibilității asigurării continuității și a exercitării depline a atribuțiilor ce revin Biroului, fapt care, pe termen lung, poate contribui la reducerea gradului de siguranță și la impunerea unor restricții pe plan internațional. În acest context, majorarea clasei de salarizare pentru personalul din cadrul Biroului va permite acestuia să dispună de cadre calificate, necesare pentru onorarea angajamentelor asumate în cadrul acordurilor multilaterale și al organizațiilor internaționale la care Republica Moldova este parte, precum și pentru îndeplinirea atribuțiilor pe domeniile de competență printr-un sistem de salarizare motivant – aspect cu atât mai relevant în contextul acordării Republicii Moldova, de către Comisia Europeană, a statutului de țară candidată pentru aderarea la Uniunea Europeană.	realizată în tabel, în baza rezultatelor evaluării posturilor.
	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale	499.	Propunem eliminarea **ultimului alineat din pct. 10**, întrucât instituie un tratament discriminatoriu pentru funcțiile publice cu atribuții administrative, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau alte atribuții secundare. Subdiviziunile menționate asigură buna funcționare a autorităților, caracterizate prin transversalitate și mobilitate ridicată, funcțiile respective formează masa critică a funcțiilor vacante în sectorul public, iar nivelul lor de salarizare, inclusiv prin intervenția legislativă propusă, este net inferior celui oferit în sectorul real.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită.
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3**	**CNPDCP**	500.	La **punctul 11**, se propune includerea expresă a funcției de **inspector de protecție a datelor** din cadrul Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal, având în vedere că prin Legea nr. 195/2024 a fost instituită această funcție cu statut special, cu atribuții de investigare, control	**Nu se acceptă.** Notele privind acordarea de clase suplimentare pentru unele funcții de conducere unde activează inspectori de

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Grupul ocupațional „Administrație publică (A)” Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)** **Note:** [...] **11.** Clasele de salarizare pentru funcțiile de șefi ai subdiviziunilor autorităților publice autonome, în a căror structură se regăsesc funcții publice de auditor public, inspector de concurență sau inspector de integritate, după caz, se stabilesc după cum urmează: [...]			și aplicare a măsurilor corective în domeniul protecției datelor cu caracter personal. Prin natura atribuțiilor exercitate, comparabile cu cele ale inspectorilor de concurență sau de integritate, această funcție implică un nivel ridicat de independență, responsabilitate juridică și complexitate profesională, ceea ce justifică aplicarea unui regim echivalent de stabilire a claselor de salarizare pentru șefii subdiviziunilor din cadrul autorității. Astfel, la pct. 11 „după cuvintele „inspector de integritate” se completează cu textul „și inspector de protecție a datelor”.	integritate sau auditori publici are drept scop nesuprapunerea claselor de salarizare pentru aceste funcții și cele de șef serviciu, șef secție în vederea respectării ierarhiei funcțiilor.
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)**	**Consiliul Audiovizualului**	501.	**Cu privire la Anexa nr. 3 la proiectul de lege:** Nu este clară prevederea **pct. 12 din Note**, care indică: „*Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor autorităților publice autonome, în a căror structură se regăsesc funcții publice de controlor de stat..., se stabilesc după cum urmează: b) Șef direcție - 99*”, în contextul în care, potrivit Tabelului nr. 2 Clasa de salarizare pentru Șefi de direcții din cadrul CA, care au în subordine „Controlori de stat ” este la fel –„99”. **Anexa nr. 3 la Legea nr. 270/2018** prevede clase de salarizare identice pentru personalul autorităților publice autonome, sau cu atribuții similare cum ar fi: Consiliul Audiovizualului, Consiliul Concurenței, Comisia	**Nu se acceptă.** Notele privind acordarea de clase suplimentare pentru unele funcții de conducere unde activează controlori de stat are drept scop nesuprapunerea claselor de salarizare pentru aceste funcții și cele de șef serviciu și șef secție în vederea respectării ierarhiei funcțiilor.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Note: [...] **12.** Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor autorităților publice autonome, în a căror structură se regăsesc funcții publice de controlor de stat sau consilier pentru soluționarea contestațiilor, după caz, se stabilesc după cum urmează: a) Șef direcție generală – 102; b) Șef direcție – 99; c) Șef direcție în cadrul direcției generale – 95; d) Șef secție – 90; e) Șef secție în cadrul direcției – 88; f) Șef serviciu – 87. Prevederile prezentei note nu se aplică personalului care beneficiază de majorarea prevăzută la Nota 10.			Electorală Centrală, Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării etc. În pofida stabilirii aceluiași nivel al valorii de referință brute preconizate, salariile pentru majoritatea funcționarilor publici din cadrul CA vor fi mai mici decât a personalului la funcțiile similare din entitățile indicate mai sus. Spre exemplu, la Consiliul Concurenței se introduce funcția de „inspector de concurență”, clasele de salarizare pentru care sunt stabilite cu 5 unități mai mari decât la funcțiile „controlor de stat” din cadrul CA. Concomitent, sunt stabilite categorii de salarizare mai mari și pentru șefii acestora (**Note la Anexa nr. 3, pct. 11**).	
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3**	**Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale**	502.	**Punctul 13** se modifică și se expune după cum urmează: „**13.** Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor autorităților administrative centrale și din subordine, în a căror structură se regăsesc funcții publice de inspector de aeronautică civilă	**Nu se acceptă.** Notele privind acordarea de clase suplimentare pentru unele funcții de conducere unde activează inspectori de aeronautică civilă are drept scop

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Grupul ocupațional „Administrație publică (A)” Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)** **Note:** [...] **13.** Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor autorităților administrative centrale și din subordine, în a căror structură se regăsesc funcții publice de inspector de aeronautică civilă, se stabilesc după cum urmează: a) Șef direcție – 102; b) Șef secție – 96. Personalul care beneficiază de prevederile prezentei note nu beneficiază de majorarea prevăzută la Nota 10. [...]			și de inspector de siguranță a navigației sau în transport naval, se stabilesc după cum urmează: a) Șef direcție – 104; b) Șef secție – 100; c) Șef serviciu – 97”. Inspectorii aeronautici exercită atribuții de certificare și supraveghere continuă asupra unor agenți economici din sectorul aviației care operează într-un mediu extrem de competitiv și care remunerează specialiștii tehnici la un nivel considerabil superior celui din sectorul public. Din perspectiva bunei guvernări și a independenței funcționale a autorității nu este rezonabil ca personalul responsabil de certificare, supraveghere continuă și control al acestor entități să beneficieze de un nivel de salarizare inferior celui al persoanelor sau organizațiilor supuse supravegherii. O asemenea disproporție generează riscuri reale privind retenția personalului calificat, conflictele de interese și vulnerabilizarea capacității de supraveghere a statului. Inspectorii de siguranță a navigației exercită atribuții de certificare și de supraveghere continuă asupra unor operatori economici din sectorul transportului naval care remunerează specialiștii tehnici la un nivel considerabil superior celui public. Din perspectiva bunei guvernări și a independenței funcționale a autorității, nu este rezonabil ca personalul responsabil de certificarea, supravegherea și controlul acestor entități să beneficieze de o salarizare inferioară celei a entităților supravegheate, o asemenea disproporție generând riscuri reale privind retenția personalului, conflictele de interese și vulnerabilizarea capacității de supraveghere a statului.	nesuprapunerea claselor de salarizare pentru aceste funcții și cele de șef serviciu, șef secție în vederea respectării ierarhiei funcțiilor.
	Autoritatea Aeronautică Civilă	503.	**Punctul 13** se modifică și se expune după cum urmează: „13. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor autorităților administrative centrale și din subordine, în a căror structură se regăsesc funcții publice de inspector de aeronautică civilă, se stabilesc după cum urmează: a) Șef direcție – 104; b) Șef secție – 100; c) Șef serviciu – 97”.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită. Notele privind acordarea de clase suplimentare pentru unele funcții de conducere unde activează inspectori de aeronautică civilă are drept scop nesuprapunerea claselor de salarizare pentru aceste funcții și cele de șef serviciu, șef secție în vederea respectării ierarhiei funcțiilor.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 2 **Funcționarii publici (A2)** **Note:** [...] **14.** Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor din cadrul Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, autorităților administrative centrale și din subordine, precum și din serviciile lor desconcentrate, în a căror structură se regăsesc funcții publice de ofițer de informații financiare, inspector de securitate cibernetică, inspector de muncă, după caz, se stabilesc după cum urmează: [...]	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**	504.	În **Anexa nr. 3 la proiect, Tabelul nr. 2**: din **Nota 14** se exclude textul „inspector de muncă”; [...] Adoptarea modificărilor va asigura un tratament salarial coerent între autoritățile de control, fără diminuarea claselor deja prevăzute pentru conducerea subdiviziunilor teritoriale ale ISM, și va contribui la reducerea fluctuației, creșterea efectivului necesar și consolidarea capacității instituționale a Inspectoratului de Stat al Muncii. Totodată, impactul bugetar rămâne limitat prin raportare la dimensiunea redusă a instituției și la numărul funcțiilor cărora li se aplică măsura.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.3 revizuită.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr>
<td>Anexa nr. 3
„Anexa nr. 3

Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”

Tabelul 2
Funcționarii publici (A2)

Note:
[...]
15. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor autorităților administrative centrale și din subordine, precum și din serviciile lor desconcentrate, în a căror structură se regăsesc funcții publice de inspector (urmărire penală/investigații anti-fraudă), inspector fiscal/ vamal, după caz, se stabilesc după cum urmează:
<table>
<tr><th>Denumirea funcției</th><th>Aparatul central</th><th>Subdiviziuni desconcentrate</th></tr>
</table>
</td>
<td>Ministerul Muncii și Protecției Sociale</td>
<td>505.</td>
<td>În Anexa nr. 3 la proiect, Tabelul nr. 2:
[...]
– în Nota 15, după textul „inspector fiscal/vamal” se introduce textul „inspector de muncă”;
– tabelul aferent Notei 15 se ajustează astfel încât, pentru funcția de șef direcție din subdiviziunile desconcentrate în a căror structură se regăsesc funcții publice de inspector de muncă, să fie menținută clasa de salarizare 92.
Adoptarea modificărilor va asigura un tratament salarial coerent între autoritățile de control, fără diminuarea claselor deja prevăzute pentru conducerea subdiviziunilor teritoriale ale ISM, și va contribui la reducerea fluctuației, creșterea efectivului necesar și consolidarea capacității instituționale a Inspectoratului de Stat al Muncii. Totodată, impactul bugetar rămâne limitat prin raportare la dimensiunea redusă a instituției și la numărul funcțiilor cărora li se aplică măsura.</td>
<td>Se acceptă.
A se vedea anexa nr.3 revizuită.</td>
</tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
<table><tr><td>Șef birou vamal</td><td>112</td><td>112</td></tr><tr><td>Șef direcție generală</td><td>112</td><td>97</td></tr><tr><td>Șef departament</td><td>107</td><td>-</td></tr><tr><td>Șef direcție</td><td>102</td><td>90</td></tr><tr><td>Șef post vamal</td><td>-</td><td>90</td></tr><tr><td>Șef direcție în cadrul direcției generale</td><td>99</td><td>88</td></tr><tr><td>Șef secție</td><td>90</td><td>86</td></tr><tr><td>Șef secție în cadrul direcției</td><td>86</td><td>84</td></tr><tr><td>Șef serviciu</td><td>85</td><td>83</td></tr></table>				
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 2	**CALM**	506.	Modificarea **Anexei nr.3 a Legii nr. 270/2018** are drept consecință repoziționarea funcțiilor în ierarhia funcțiilor publice, respectiv ajustarea claselor de salarizare și a coeficienților de salarizare. Observăm, că pe de o parte s-au majorat clasele de salarizare pentru toți angajații din primării (inclusiv primăria Chișinău și primăria Bălți), dar pe de altă parte au scăzut considerabil coeficienții de salarizare pentru toate categoriile de personal din APL I (primari, viceprimari, secretari ai consiliilor locale, contabili-șefi, specialiști etc.). Unica majorare a	**Nu se acceptă.** Proiectul de lege prevede revizuirea grilei de salarizare, prin modificarea raportului de compresie și stabilirea unor noi valori de referință. În acest sens, modificările propuse implică majorări salariale pentru toate categoriile de personal din APL. În partea ce ține de acordarea unor clase suplimentare de salarizare pentru

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Funcționarii publici (A2) [...] **Note:** [...]			coeficientului de salarizare se atestă la funcția de arhitect-șef a mun. Chișinău. Constatăm, că ceea ce trebuia să fie o reformă pin care să fie lichidate inechitățile sociale, majorate salariile foarte mici ale funcționarilor publici de execuție, dar și altor angajați din primării, s-a transformat într-o discriminare și mai mare decât anterior, prin care deja o serie de drepturi salariale au fost limitate, restricționate sau reduse (vezi analiza expusă supra), iar salariul de bază care se stabilește prin înmulțirea valorii de referință „majorate" la coeficienții de salarizare micșorați, nu va crește ci se va reduce. Nu mai vorbim de faptul, că în afara micșorării salariului de bază prin micșorarea coeficienților de salarizare, salariului de bază se va micșora și mai mult pentru funcționarii publici din APL I din localitățile sub 10000 de locuitori, clasele de salarizare a cărora se reduc cu până la 6 clase succesive, așa cum se prevede în Notele la Anexa nr. 3 a Legii nr. 270/2018. **Notele la Anexa nr. 3 a Legii nr. 270/2018**, pe lângă reducerea claselor de salarizare pentru funcționarii publici din APL I, prevăd o serie considerabilă de excepții și derogări pentru funcțiile publice de conducere și de execuție din APC, potrivit cărora clasele de salarizare ale acestora se majorează semnificativ, în condițiile în care deja tuturor angajaților din APC li se aplică valori de referință derogatorii (mai mari) la calcularea salariului, iar unor categorii de angajați li se mai acordă și sporuri cu caracter specific. Evident, că autorii pot să insiste pe reformarea sistemului de salarizare, prin limitarea plăților suplimentare la 30% din salariul lunar (inclusiv a sporurilor cu caracter specific), astfel ca salariul de bază să constituie 70% din salariul lunar, în condițiile în care salariile de bază pentru grupurile privilegiate se stabilesc în baza unor valori de referință derogatorii (mai mari) la calcularea salariului, care se înmulțesc cu coeficienți de salarizare corespunzători poziționării în ierarhia funcțiilor, ceea ce deja asigură salarii lunare impresionante comparativ cu alte categorii de angajații din sectorul bugetar, dar ca protecția socială a celor selecți să fie și mai bună, se mai aplică excepții, ce permit majorarea claselor de salarizare nu pentru atribuții de serviciu suplimentare, dar pentru atribuțiile de serviciu	personalul din APC, sunt fundamentate pentru o categorie redusă de posturi, care nu pot fi prinse în grila de salarizare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			prevăzute în fișa postului, pentru care au fost angajați și sunt deja remunerați foarte bine. Echitatea în sistemul de salarizare nu poate fi obținută prin păstrarea atâtor derogări și excepții numai pentru favoriții sistemului (nu este vorba numai de valorile de referință derogatorii (mai mari) pe care Ministerul Finanțelor se obligă să le reducă într-o perspectivă îndepărtată), ci aceste elemente discriminatorii trebuie eliminate la această etapă prin revizuirea fundamentală a PL. Considerăm, că clasele de salarizare, respectiv coeficienții de salarizare pentru toate categoriile de personal din primării urmează a fi majorați, ori o variantă alternativă va presupune majorarea coeficienților de salarizare pentru persoanele cu funcții de demnitate publică și concomitent reglementarea în **Notele la Tabelul 2 din Anexa nr. 3 a Legii nr. 270/2018**, că clasele de salarizare pentru funcționarii publici din Tabelul 2 se aplică celor din UAT cu până la 3000 de locuitori, iar funcționarilor publici din APL I din localitățile cu peste 3000 de locuitori li se majorează clasele de salarizare corespunzător creșterii numărului populației (se va utiliza reglementarea/abordare pozitivă care se aplică față de angajații din APC în Notele la Tabelul 2).	
	Oficiul Avocatului Poporului	507.	11. **Notele la Tabelul 2 din Anexa nr. 3** Din analiza prevederilor propuse în proiect pentru modificarea Notelor din Anexa 3 a Legii 270/2018, se stabilește că Oficiului Avocatului Poporului se propune excluderea fără a se oferi alternative, a prevederilor pct. 19. din Note, potrivit căruia, „Clasele de salarizare pentru funcțiile publice din cadrul Curții de Conturi, al Oficiului Avocatului Poporului, al Inspectoratului Control Financiar de Stat, al Agenției Achizitii Publice se majorează față de cele stabilite în tabel după cum urmează: – cu 5 clase succesive – pentru funcțiile publice de conducere; – cu 10 clase succesive – pentru funcțiile publice de execuție.” Astfel, Ombudsmanul ajunge la concluzia că la acest capitol este vorba despre un regres efectiv după cum urmează: Cu privire la excluderea claselor de salarizare Oficiului Avocatului Poporului, din Note la Tabelul 2 din Anexa nr. 3, Avocatul Poporului menționează că în pct. 7 din Note la Tabelul 2 din Anexa nr. 3, se propune ca în unele instituții, precum aparatele centrale ale ministerelor și a unor	**Nu se acceptă.** Clasele de salarizare acordate tuturor funcționarilor publici din Oficiul Avocatului Poporului au fost integrate în grila de salarizare, iar personalului i s-a stabilit VR 5000. Aceeași abordare a fost utilizată și pentru alte autorități publice, iar clase suplimentare sunt acordate țintit acolo unde nu pot fi prinse în grila de salarizare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			autorități administrative centrale din subordinea Guvernului, Cancelariei de Stat, Secretariatului Parlamentului, Aparatului Președintelui Republicii Moldova, ale căror atribuții de bază constau în elaborarea politicilor, coordonarea elaborării politicilor și/sau avizarea proiectelor de acte normative se majorează cu 6 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru aceste funcții. În special sunt vizați funcționarii publici ale căror atribuții de bază, prevăzute în fișa postului și regulamentul de organizare și funcționare a subdiviziunii din care fac parte, constau în elaborarea și/sau coordonarea elaborării politicilor și/sau în avizarea proiectelor de acte normative. Considerăm *o eroare* faptul că Oficiul Avocatului Poporului a fost exclus din lista autorităților cu drept de a beneficia de 6 clase majorate în condițiile în care în cadrul Oficiului Avocatului Poporului activează funcționari publici, ale căror atribuții de bază, prevăzute în fișa postului și regulamentul de organizare și funcționare a subdiviziunii din care fac parte, constau în acordarea asistenței necesare 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. Inclusiv, contribuie la elaborarea opiniilor privind compatibilitatea legislației naționale cu instrumentele juridice internaționale în domeniul drepturilor și libertăților omului, privind proiectele de acte normative care vizează drepturile și libertățile omului, de asemenea formulează puncte de vedere la cererea Curții Constituționale sau din oficiu; elaborează sesizări la Curtea Constituțională privind controlul constituționalității legilor și hotărârilor Parlamentului, a decretelor Președintelui Republicii Moldova, a hotărârilor și ordonanțelor Guvernului etc. La fel, cu responsabilități de monitorizare a implementării standardelor internaționale în materia Drepturilor Omului în Republica Moldova prin prisma legislației naționale; a tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte; elaborează propuneri și recomandări de ratificare sau aderare la instrumentele internaționale în domeniul drepturilor și libertăților omului și acordă suport metodologic pentru asigurarea implementării lor; monitorizează implementarea legislației în domeniul drepturilor și libertăților omului; propune și participă la elaborarea	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			documentelor de politici privind prevenirea încălcării și asigurarea respectării drepturilor și libertăților omului; inclusiv elaborează Rapoarte alternative la Comitetele COE/ONU/CtEDO. Considerăm principial necesar a se reveni la prevederile ce aliniază personalul Oficiului Avocatului Poporului cu personalul Curții de Conturi în sensul realizării rolului acestor autorități responsabile de supraveghere monitorizare și control a autorităților publice. Deoarece în procesul de reformă, screening etc. Avocatul Poporului/Oficiul Avocatului Poporului a fost investit cu noi atribuții, pe care instituția depune efort să le realizeze în ciuda faptului că nu sunt ocupate toate funcțiile. Cele 72 de unități sunt implicate în 11 priorități din Programul de Dezvoltare Strategică al Oficiului Avocatului Poporului pentru anii 2023-2030,8 la care s-au mai adăugat în ultimii ani atribuții noi, cu o mică ajustare a unităților de personal: monitorizarea accesului la informație de interes public, emigranți/refugiați, aderarea la UE, protecția avertizorilor de integritate etc., iar remunerarea inferioară conduce la fluctuație necontrolată de cadre, ceea ce se răsfrânge negativ asupra realizării efective a mandatului Instituției Naționale de protecție a Drepturilor Omului. În aceeași ordine de idei, reamintim „Principiile de la Veneția” și Avizul Comisie de la Veneția nr. 808/2015 prin care este evidențiată importanța unei remunerări corespunzătoare pentru buna funcționale a instituției Ombudsmanului. Prin urmare, ajustarea remunerării Oficiului Avocatului Poporului cel puțin la nivelul autorităților centrale se încadrează în setul de recomandări *din Avizul Comisiei de la Veneția nr.808/2015*, și anume de la pct. 56 prin care atenționează că având în vedere spectrul larg de sarcini ale instituției AP (inclusiv protecția drepturilor copilului și mecanismul național de prevenire a torturii în cadrul OPCAT), *este esențial, pe de o parte, ca Oficiul Avocatului Poporului să fie asigurat cu suficiente resurse financiare și umane pentru realizarea acestor sarcini, pe de altă parte, este necesar de a crea condiții pentru dezvoltarea relațiilor instituționale constructive de cooperare cu diferite instituții publice relevante*. În asemenea situație, Avocatul Poporului consideră important ca prevederile Legii să fie aplicate corect față de toți actorii care întrunesc condițiile legale, inclusiv cu privire la adăugarea unor clase superioare sau,	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			după caz, stabilirea sporurilor cu caracter specific, fapt pentru care se recomandă reexaminarea prevederilor menționate supra astfel, încât Oficiul Avocatului Poporului să fie inclus cel puțin în pct. 7 din Note la Tabelul 2 din Anexa nr. 3 din proiect. Reieșind din cele sus-menționate, Avocatul Poporului consideră important ca la ajustarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar) (număr unic 633/MF/2026), să fie luate în considerare a recomandările expuse supra. În special atenționăm despre necesitatea atribuirii personalului Oficiului a claselor suplimentare din Notele de la anexa nr.3 a legii 270/2018, ajustarea valorii de referință și instituirea unui spor cu caracter specific pentru instituția națională pentru protecția drepturilor omului, pentru a corecta situația disproporționată propusă în proiect, fapt ce nu corespunde rezultatelor evaluării funcțiilor desfășurat de către grupurile de lucru. În caz contrar procesul de ierarhizare a funcțiilor în baza claselor de salarizare urmează a fi viciat anume prin elementele enunțate ce au un impact decisiv în privința mărimii salariului. Or, în zadar stabilim ierarhizarea funcțiilor ca importanță, dar exprimat în cifre de fapt avem o altă realitate în sensul poziționării acestora. Prin urmare în situația în care nu se va ține cont de propunerile înaintate în prezenta opinie, pot fi lesne de anticipat constatările misiunilor viitoare de evaluare.	
	Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor	508.	**Anexa nr. 3, Tabelul 2**, compartimentul – **Note**, se propune **a se completa cu punctul 19** cu următorul conținut: ,,19. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de execuție „inspector principal/inspectoare principală”, „inspector superior/inspectoare superioară” și „inspector/inspectoare” ai Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor se majorează cu 8 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru funcțiile respective.”	**Nu se acceptă.** Clasele de salarizare pentru funcțiile publice generice sunt incluse în grila de salarizare, iar excepțiile vizează doar unele funcții publice, ale căror activitate nu poate fi reflectată în grilă.
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3**	**MAI**	509.	**Notele la Tabelul 3** sunt formulate ambiguu și nu este clar dacă clasa de salarizare redusă cu 2 sau 4 clase față de cele din tabel se referă doar la compartimentul întâi și doi din tabel sau la toate funcțiile de „șef de cabinet”. Se propune completarea cu un alineat nou cu următorul cuprins:	**Se acceptă parțial.** Nota la tabelul 3 va avea următorul cuprins: „Clasa de salarizare pentru funcția „șef de cabinet”, indicată în tabel la

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Grupul ocupațional „Administrație publică (A)” Tabelul 3 **Funcțiile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică (A5)** [...] **Notă:** Clasa de salarizare pentru funcția „șef de cabinet”, indicată în tabel la compartimentul întâi și al doilea, se referă la funcția „șef de cabinet” cu statut de direcție. Clasa de salarizare pentru funcția „șef de cabinet” cu statut de secție se stabilește cu o reducere de 2 clase de salarizare succesive față de clasa indicată în tabel pentru funcția de „șef de cabinet”, iar pentru subdiviziunea cu statut de serviciu se stabilește cu o reducere de 4 clase de salarizare succesive față de cea indicată în tabel pentru aceeași funcție.			*„Clasa de salarizare pentru funcția de „șef de cabinet” indicată în tabel la compartimentul trei se atribuie indiferent de statutul subdiviziunii.”*	compartimentul întâi și al doilea, se referă la funcția „șef de cabinet” cu statut de direcție. Clasa de salarizare pentru funcția „șef de cabinet” **din compartimentul al treilea** cu statut de secție se stabilește cu o reducere de 2 clase de salarizare succesive față de clasa indicată în tabel pentru funcția de „șef de cabinet”, iar pentru subdiviziunea cu statut de serviciu se stabilește cu o reducere de 3 clase de salarizare succesive față de cea indicată în tabel pentru aceeași funcție.„
	Secretariatul Curții Constituționale	510.	Referitor la **Funcțiile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică (A5)**, în Notă se stabilește că pentru subdiviziunea cu statut de serviciu se stabilește cu o reducere de 4 clase de salarizare succesive față de cea indicată în tabel pentru aceeași funcție. În acest sens, precizăm că pentru șeful de cabinet al persoanei cu funcție de demnitate publică cu statut de „serviciu” rezultă clasa 98, coeficient 5,52, iar pentru un consilier – clasa 95, coeficient 5,22. Cabinetul nu beneficiază de trepte de vechime, spor pentru performanță, spor specific. Premiile sunt eventuale și sunt reduse prin proiectul legii. În consecință, salariul de bază este aproape singurul instrument prin care poate fi reflectată valoarea funcției. Prin urmare, unica garanție a protecției venitului respectivei funcții o constituie majorarea clasei de salarizare și a coeficientului corelativ.	**Nu se acceptă.** Personalul din cabinetul demnitarilor beneficiază în medie de o creștere de 20%.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr>
<td>Anexa nr. 3
„Anexa nr. 3

Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”

Tabelul 4

Personalul de specialitate din domeniul formării și dezvoltării profesionale continue a personalului din autoritățile publice, precum și în domeniul electoral
<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td colspan="2">1. Funcții de conducere</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>A6014</td><td>Director</td><td>106</td><td>6,51</td></tr>
<tr><td>A6015</td><td>Șef direcție</td><td>90</td><td>4,73</td></tr>
<tr><td>A6016</td><td>Șef secție</td><td>86</td><td>4,33</td></tr>
<tr><td>A6017</td><td>Șef serviciu</td><td>82</td><td>3,93</td></tr>
<tr><td colspan="2">2. Funcții de execuție</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>A6022</td><td>Formator</td><td>89</td><td>4,63</td></tr>
</table>
</td>
<td>Cancelaria de Stat</td>
<td>511.</td>
<td>Anexa nr. 3, Tabelul 4
Dispozițiile Tabelului 4 necesită revizuire, în vederea asigurării unei remunerări adecvate personalul de specialitate din domeniul formării și dezvoltării profesionale continue a personalului din autoritățile publice, în concret a celui încadrat în Institutul Național de Administrație și Management Public raportat la misiunea, statutul juridic și complexitatea activității acestuia.
În redacția propusă, funcția de director al Institutului este stabilită la clasa 106 (coeficient 6,51), iar funcția de formator la clasa 89, în timp ce personalul de specialitate din domeniul expertizei judiciare și formării judiciare — respectiv Institutul Național al Justiției, instituție cu misiune analogă — este încadrat astfel încât directorul corespunde clasei 115 (coeficient 8,26), iar formatorul clasei 95. Rezultă o diferență de 9 clase între directorii celor două instituții de formare și un coeficient superior cu aproximativ 27% în favoarea Institutului Național al Justiției, precum și o diferență de 6 clase între funcțiile de formator, deși ambele instituții au același obiect — formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din sectorul public, diferențiere care nu este fundamentată prin criteriile de la art. 6 alin. (2) și contravine art. 3 alin. (1) lit. b) și c) al Legii nr. 270.
Respectiv, se propune stabilirea valorii de referință de 5.300 lei pentru personalul de conducere și de execuție de specialitate al Institutului și de 6.200 lei pentru funcția de director, precum și revizuirea claselor din Tabelul 4 astfel încât funcțiile de specialitate ale Institutului să fie poziționate la un nivel echivalent celor stabilite pentru funcțiile corespunzătoare din domeniul formării judiciare, în acord cu principiul remunerării egale pentru muncă de valoare egală.
Totodată, menționăm că complexitatea funcțiilor de conducere și de specialitate din cadrul INAMP rezultă nu doar din activitatea de organizare a instruirilor, ci și din mandatul instituțional de proiectare, implementare, monitorizare și evaluare a sistemului de dezvoltare profesională continuă pentru personalul din administrația publică. Institutul este instituție publică bugetară, fondată de Guvern, cu exercitarea funcției de fondator delegată Cancelariei de Stat, având rol în promovarea politicilor de stat în domeniul</td>
<td>Se acceptă parțial.
Ierarhia posturilor reflectă rezultatele evaluării posturilor. Personalul INAMP i se va stabili VR 4700.</td>
</tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
A6018 Contabil-șef 82 3,93 A6019 Specialist principal 79 3,63 A6020 Specialist superior 77 3,43 A6021 Specialist 75 3,27			dezvoltării profesionale, acordarea asistenței metodologice autorităților publice și consolidarea cooperării naționale și internaționale în domeniu. Volumul și diversitatea activităților confirmă caracterul național și transversal al mandatului instituției. Pentru anul 2026, INAMP urmează să asigure 3 000 de ore de formare și dezvoltare profesională continuă pentru circa 2 000 de angajați din administrația publică. Realizarea acestui obiectiv presupune proiectarea programelor, identificarea și contractarea formatorilor, organizarea logistică și didactică a activităților, monitorizarea calității, evaluarea rezultatelor și gestionarea relației cu beneficiarii din autoritățile publice centrale și locale. Activitatea Institutului presupune gestionarea unei rețele instituționale de peste 250 de formatori, formată din experți, funcționari publici de conducere, demnitari, reprezentanți ai administrației publice locale și ai mediului academic. Numai în perioada martie - iunie 2026 au fost încheiate 210 contracte de prestări servicii pentru asigurarea programelor de formare, ceea ce relevă un volum substanțial de activități de coordonare, contractare, administrare și control al calității. Totodată, INAMP contribuie la formarea profesională a unor categorii prioritare pentru funcționarea și reforma administrației publice, inclusiv funcționari publici de conducere de nivel superior, funcționari publici debutanți, funcționari implicați în procesul de integrare europeană etc. Prin urmare, rezultatele activității Institutului au efect asupra capacității administrative a întregului sector public, nu doar asupra unei autorități sau unui domeniu sectorial. În plus, dezvoltarea platformei MLearn, digitalizarea proceselor de formare, instituirea mecanismelor de autorizare și evaluare a programelor specializate, elaborarea resurselor digitale și extinderea formatelor de instruire online și hibride implică atribuții cu un nivel ridicat de complexitate managerială, metodologică, tehnică și organizațională.	
	Comisia Electorală Centrală	512.	În ceea ce privește **Tabelul 4 din Anexa nr. 3 (Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”**), propunem ca acesta să fie completat cu toate categoriile de personal, stabilite conform structurii organizaționale aprobate de către Comisie prin hotărârea nr. 3376 din 14 februarie 2025 „Cu privire la aprobarea efectivului-limită, structurii organizatorice și organigramei Instituției Publice Centrul de instruire continuă în domeniul	**Nu se acceptă.** Funcțiile de specialitate care acordă suport operațional se regăsesc în anexa H, Grup ocupațional „Funcții complexe”.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>electoral”. Această completare este imperioasă pentru respectarea conceptului proiectului de lege, precum și în scopul încadrării, într-un mod echidistant, a tuturor categoriilor de personal într-un singur clasament al cadrului normativ de referință.
În versiunea propusă spre consultare se conțin anumite categorii de personal, dar acestea nu acoperă în totalitate tipologia funcțiilor/posturilor conform structurii organizaționale. Respectiv, similar conceptului aplicat la pozițiile cu codul funcției A6019-A6021 (specialist principal, specialist superior și specialist), propunem completarea tabelului cu funcțiile de jurist principal, jurist superior și jurist, precum și cele de contabil principal, contabil superior și contabil.
În această ordine de idei, Tabelul 4 va avea următoarea expunere redacțională:

Personalul de specialitate din domeniul formării și dezvoltării profesionale continue a personalului din autoritățile publice, precum și în domeniul electoral

<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td colspan="2">1. Funcții de conducere</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>A6014</td><td>Director</td><td>106</td><td>6,51</td></tr>
<tr><td>A6015</td><td>Șef direcție</td><td>90</td><td>4,73</td></tr>
<tr><td>A6016</td><td>Șef secție</td><td>86</td><td>4,33</td></tr>
<tr><td>A6017</td><td>Șef serviciu</td><td>82</td><td>3,93</td></tr>
<tr><td colspan="2">2. Funcții de execuție</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>A6022</td><td>Formator</td><td>89</td><td>4,63</td></tr>
<tr><td>A6018</td><td>Contabil-șef</td><td>82</td><td>3,93</td></tr>
<tr><td>A6019</td><td>Specialist principal</td><td>79</td><td>3,63</td></tr>
<tr><td>A6020</td><td>Specialist superior</td><td>77</td><td>3,43</td></tr>
<tr><td>A6021</td><td>Specialist</td><td>75</td><td>3,27</td></tr>
<tr><td>A6023</td><td>Contabil principal</td><td>79</td><td>3,63</td></tr>
</table>
</td><td></td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			<table><tr><td>6024</td><td>Contabil superior</td><td>77</td><td>3,43</td></tr><tr><td>A6025</td><td>Contabil</td><td>75</td><td>3,27</td></tr><tr><td>A6026</td><td>Jurist principal</td><td>79</td><td>3,63</td></tr><tr><td>A6027</td><td>Jurist superior</td><td>77</td><td>3,43</td></tr><tr><td>A6028</td><td>Jurist</td><td>75</td><td>3,27</td></tr></table>	
Anexa nr. 3 **„Anexa nr. 3** **Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”** Tabelul 4 **Note:** [...] **2.** Salariul pentru funcția de formator din instituțiile publice cu funcții de bază în domeniul formării și dezvoltării profesionale (codul funcției A6022) este prevăzut pentru o normă didactică anuală de 1400 de ore academice, care include pregătirea, desfășurarea și evaluarea activităților de dezvoltare profesională continuă a diferitelor categorii de personal din autoritățile publice centrale și locale.	**Comisia Electorală Centrală**	513.	La rubrica **„Note” de la Tabelul 4 din Anexa nr. 3. Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”**, considerăm oportună expunerea **pct. 2** în următoarea redacție textuală: *„Salariul pentru funcția de formator din instituțiile publice cu funcții de bază în domeniul formării și dezvoltării profesionale (codul funcției A6022) este prevăzut pentru o normă didactică anuală de 1400 de ore academice, care include planificarea, dezvoltarea, implementarea și evaluarea programelor de formare și dezvoltarea profesională.”.* Această formulă textuală este necesară pentru corelarea normativă cu prevederile Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova, în care sunt descrise expres atribuțiile specialiștilor în formarea și dezvoltarea personalului și constau în planificarea. Dezvoltarea, implementarea și evaluarea programelor de formare și dezvoltare. Or, în cadrul entităților publice care au ca profil de specialitate formarea și dezvoltarea profesionalului sunt realizate activități de instruire, în domeniul instituțional de specialitate, nu doar pentru „diferite categorii de personal din autoritățile publice centrale și locale”, dar și pentru copii, elevi, studenți din instituții de învățământ, angajați ai altor instituții publice.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.3 revizuită, în partea de note.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
În autoritățile publice unde este instituită funcția de „formator” ale cărei atribuții, conform fișei postului, constau în formarea inițială și dezvoltarea profesională continuă a personalului, pentru funcția respectivă se stabilește clasa de salarizare 81. [...]				
	Serviciul de Informații și Securitate	514.	La **Anexa nr. 3, Tabelul 4, Notele** de completat cu **un punct nou**, cu următorul conținut: *„Salariul pentru funcția de formator în cadrul Centrului National de Informații și Securitate „Bogdan Întemeietorul Moldovei” din rândul foștilor angajați militari/funcționari cu statut special din cadrul organelor securității statului, apărării sau ordinii publice se stabilește conform clasei de salarizare 95.* *Salariul este prevăzut pentru o norma anuală de 1400 ore academice, care include pregătirea, desfășurarea și evaluarea activității de formare inițială și continuă a ofițerilor de informații și securitate, precum și activități de cercetare.”* Considerăm că formatorii din cadrul SIS urmează a fi salarizați la nivelul formatorilor din cadrul INJ. Propunerea dată este dictată de faptul că funcțiile de formator din statul de personal al SIS, sunt funcții civile de cadru didactic în cadrul CNIS, la care sunt admise persoane experimentate cu stagiu în SIS, ofițeri în rezervă/retragere, inclusiv cu diplome de master, doctorate și cursuri de dezvoltare profesională continuă naționale ori internaționale. Aceștia trebuie să fie specialiștii experimentați cu competențe de instruire și cunoștințe profesionale pe palierele operațional și analitic, cu abilități de planificare, proiectare, derulare, evaluare și revizuire a activității de formare profesională inițială și continuă a ofițerilor de informații și securitate, precum și de formare a formatorilor din cadrul SIS.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Concomitent, activitățile de proiectare și derulare a procesului de formare profesională necesită o revizuire permanentă a planurilor de studii, deoarece, instruirea ofițerilor de informații este raportată încontinuu la noile provocări de securitate care nu se regăsesc în alte programe de specialitate. Spre exemplu: activitatea informativă și contrainformativă, recrutarea surselor secrete umane și analiza de securitate națională sunt paliere de instruire ce se studiază doar în contexte specifice practice de război hibrid, cognitiv, proxy, cyber etc. (a căror tactici se află într-o continuă schimbare) cu respectarea restricțiilor de confidențialitate. Toate acestea necesită existența unor formatori experimentați și motivați să transfere experiența și cunoștințele deținute.	
Anexa nr. 4 **„Anexa nr. 4** **Grupul ocupațional „Justiție (B)”** Tabelul 1 **Funcțiile de demnitate publică: judecători și procurori (B1)**	**Cancelaria de Stat**	515.	La **Anexa 4 Grupul ocupațional „Justiție (B)”** În anexa aplicabilă funcțiilor din sistemul procuraturii se propune reexaminarea clasei de salarizare a **Procurorului General și a președintelui Consiliului Superior al Procurorilor**, prin stabilirea clasei 132 pentru ambele funcții. Clasele de salarizare urmează să reflecte nivelul responsabilităților instituționale aferente conducerii Procuraturii Generale și, respectiv, autorității de autoadministrare a procurorilor. Se impune evitarea unei poziționări salariale inferioare a Procurorului General față de președintele Consiliului Superior al Procurorilor.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.4 revizuită.
	Secretariatul Curții Constituționale	516.	Referitor la **Anexa nr. 4 Tabelul 1 Grupul ocupațional „Justiție”**, stabilirea unei diferențe nesemnificative a coeficientului de salarizare între „Președintele CC (cod B1001)” și „Judecător CC (cod B1020)” nu reflectă efortul exercitării activității administrative a Președintelui CC. Legea nr. 270/2018 în vigoare stabilește o diferență suficientă între aceste funcții (15.00/13.65). Astfel, dacă potrivit legislației în vigoare, salariul de bază brut al Președintelui Curții constituie 70500 lei și cel al unui judecător constituțional constituie 64155 lei, diferența dintre aceste două funcții fiind de **6345 lei**, atunci potrivit proiectului se propune un salariu de bază brut în valoare de 72450 pentru Președinte și un salariu de 69483 lei unui judecător constituțional, diferența dintre aceste funcții fiind de **2967 lei**. Prin urmare, **proiectul diminuează cu 47% diferența** existentă în prezent.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.4 revizuită. Totodată, menționăm că potrivit proiectului, raportul de compresie a fost diminuat. Diferența la salariul lunar s-a diminuat de la 7.345 lei la 5.850 lei, astfel diferența a scăzut doar cu 6%.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Diminuarea acestei diferențe nu ține cont obligațiile administrative ale Președintelui: coordonarea activității Curții și Secretariatului, repartizarea sesizărilor, prezidarea ședințelor, reprezentarea instituției, gestionarea raporturilor de muncă ale personalului, reprezentarea pe plan extern a Curții etc. Prin urmare, diferența salarială dintre președinte și judecători nu remunerează o superioritate jurisdicțională, ci responsabilități suplimentare permanente, care se adaugă integral obligațiilor de judecător constituțional. Diferența salarială dintre președintele Curții și judecătorii Curții trebuie justificată printr-o evaluare obiectivă, transparentă și verificabilă a atribuțiilor. În acest sens, legislatorul ar putea lua în considerare experiența altor state, în care Președintele Curții Constituționale beneficiază de o indemnizație care exprimă exercitarea responsabilităților administrative de conducere și reprezentare. De exemplu, în Letonia pentru un judecător al Curții Constituționale este stabilit un coeficient de salarizare de 5,76; pentru vicepreședintele Curții Constituționale – 6,00; pentru Președintele Curții Constituționale – 7,00. În plus, Președintelui Curții Constituționale i se rambursează cheltuieli de reprezentare în cuantum de 10% din salariul lunar stabilit pentru funcția respectivă. (a se vedea art. 38 și art. 61 alin. (7) din Legea privind remunerația funcționarilor și angajaților autorităților de stat și ale administrației locale. În Germania, pe lângă salariul de bază, Președintele și Vicepreședintele Curții Constituționale Federale primesc o „indemnizație pentru cheltuieli” (a se vedea art. 1 al Legii privind salariile oficiale ale membrilor Curții Constituționale Federale”.	
	Consiliul Superior al Magistraturii	517.	În plan principial, Consiliul Superior al Magistraturii susține imperativul unei reforme predictibile și transparente a sistemului de salarizare în sectorul bugetar. Această intervenție legislativă este nu doar așteptată, dar și necesară, dinamica actuală a fluctuației de personal din cadrul instanțelor judecătorești demonstrând că asigurarea unui nivel de remunerare demn și motivant constituie unul dintre mecanismele viabil pentru reținerea specialiștilor calificați în sistem. Totodată, subliniem că instituirea unui sistem de salarizare transparent și corelat cu realitățile economico-sociale reprezintă o condiționalitate de bază în procesul de integrare europeană a Republicii Moldova. Pe marginea Clusterului I („Valori fundamentale”), reforma salarială a sistemului	**Nu se acceptă.** Poziționarea în clasa de salarizare pentru judecători vizează gradele 10 și 11, conform nivelului de complexitate si responsabilitate. Totodată judecătorul cu vechimea de până la 8 ani este echivalent cu Rectorul din cadrul învățământului superior, Director General al instituțiilor de cultura de interes național, Adjunct al procurorului șef din procuraturile teritoriale etc.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			judiciar capătă valențe strategice, fiind un indicator de referință în evaluarea gradului de pregătire a țării în contextul deschiderii negocierilor de aderare. Având în vedere că toate inițiativele legislative cu impact major asupra sistemului judiciar sunt supuse monitorizării și consultării cu partenerii europeni, reliefăm necesitatea oportunității și a gradului de coordonare a prezentului proiect cu structurile Comisiei Europene. Lipsa unei mențiuni exprese în acest sens în Nota de fundamentare ridică semne de întrebare, dat fiind faptul, că salarizarea justiției este direct integrată în condițiile de aderare. Necesitatea structurală a acestei reforme este reconfirmată și de datele statistice oficiale. Astfel, Comisia Europeană pentru Eficiența Justiției (CEPEJ), în rapoartele sale de evaluare din anii 2022 și 2024 a constatat factual că remunerația judecătorilor și a personalului de suport din Republica Moldova se situează cu mult sub media statelor membre ale Consiliului Europei, recomandând imperativ ajustarea ascendentă a plafoanelor salariale în acest domeniu. Potrivit standardelor CEPEJ, un judecător debutant urmează să dispună de un salariu de 2,5 salarii medii pe economie, iar un judecător la final de carieră - de un salariu de 5 salarii medii pe economie. Prin urmare, în contextul deschiderii negocierilor, la rubrica, salarizarea judecătorilor, fiind o condiție esențială de aderare, constatăm cu regret că nici după adoptarea noii Legi a salarizării în sectorul public, judecătorii nu vor beneficia de garanțiile europene. Cu toate acestea, examinat prin prisma obiectivelor declarate, Consiliul Superior al Magistraturii constată că proiectul de lege, în redacția actuală, nu doar că ratează obiectivul remedierii inechităților existente în sistemul judecătoresc, dar generează riscuri iminente de diminuare a veniturilor reale ale angajaților din sistem. Prin urmare, Consiliul consideră inacceptabil proiectul în această formă și solicită revizuirea **și ajustarea de substanță** a prevederilor ce vizează autoritatea judecătorească. Sub aspectul procesului de consultare, Consiliul Superior al Magistraturii reține că, deși reprezentanții sistemului judiciar au participat la lucrările grupului de lucru axat pe arhitectura reformei, unde s-a agreat principial încadrarea autorității judecătorești în 12 clase de salarizare, structurate în câte 3 subclase (12:1, 12:2 și 12:3), formatul de dialog a fost conceptual limitat. O analiză profundă a proiectului de lege relevă că, deși această	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.4 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			structură macro a fost preluată în text, consultările s-au limitat strict la nomenclatura claselor (redenumite în Anexa nr. 1 drept „grade de salarizare”), fără a fi analizat proiectul de lege în ansamblu. În mod special, subliniem că în cadrul grupului de lucru au fost omise de la dezbateri cele două elemente de substanță ce determină în mod direct și exclusiv cuantumul remunerării: coeficienții de salarizare și valorile de referință. Această abordare fragmentată generează o neconcordanță metodologică majoră: deși discuțiile din grupul de lucru s-au concentrat pe divizarea fiecărui grad în 3 subclase, Anexa nr. 1 la proiect introduce, în mod intempestiv, câte 12 coeficienți de salarizare distincți pentru fiecare clasă în parte. Ca urmare, corelația logică dintre subclasele agreate inițial și numărul extins de coeficienți inserați ulterior în proiect rămâne total neclară, aceștia din urmă având un impact direct și substanțial asupra salariilor judecătorilor și ale funcționarilor din cadrul sistemului judecătoresc. **Cu privire la valoarea de referință**, este necesar de subliniat că, la etapa actuală, nu este determinat în mod clar unul dintre elementele esențiale ale mecanismului de salarizare, și, anume, valoarea de referință. Singurul document care conține informații în acest sens este nota informativă a proiectului de lege, semnată la 20 iunie 2026 de secretarul de stat al Ministerului Finanțelor și publicată pe pagina oficială a instituției. Aceste informații nu se regăsesc însă în nota informativă anexată la proiectul publicat pe pagina Cancelariei de Stat, a cărui scrisoare de însoțire este datată cu 17 iunie 2026. Potrivit notei informative publicate de Ministerul Finanțelor, este prevăzută o valoare de referință de 4 700 lei pentru angajații instanțelor judecătorești, respectiv, o valoare de 6 300 lei pentru judecătorii care au promovat procedurile de vetting, pre-vetting sau evaluarea ordinară. Totuși, documentul nu conține nici-o precizare cu privire la valoarea de referință aplicabilă judecătorilor care nu au fost supuși sau nu au promovat aceste proceduri de evaluare. În aceste condiții, valoarea de referință aplicabilă întregului sistem judecătoresc nu este determinată cu suficientă claritate, ceea ce face imposibilă evaluarea certă a impactului reformei asupra nivelului de	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			salarizare, respectiv, dacă aceasta va conduce la majorări sau diminuări ale salariilor. Totodată, din analiza **Anexei nr. 1** la proiectul de lege se constată că, coeficienții de salarizare, ca element esențial în determinarea cuantumului salariului de bază, sunt reduși atât pentru personalul din cadrul instanțelor judecătorești, cât și pentru judecători. Această diminuare este de natură să genereze o reducere semnificativă a nivelului de remunerare, având în vedere că salariul de bază se determină prin înmulțirea valorii de referință cu coeficientul de salarizare. O analiză comparativă a indicatorilor propuși în raport cu cadrul normativ în vigoare evidențiază un regres evident: pentru judecători: coeficientul minim de salarizare scade de la 8,26 la 6,51, fapt ce echivalează cu o regresie de aproximativ două grade de salarizare; pentru asistenții judiciari: coeficientul se reduce de la 4,70 la 3,63; pentru grefieri: coeficientul actual de pornire de 3,81 este coborât la 2,87. În consecință, se constată că cei doi indicatori fundamentali ai sistemului de salarizare – valoarea de referință și coeficientul de salarizare – nu sunt configurați într-un mod care să permită o evaluare clară și previzibilă a impactului financiar al reformei. Or, deși valoarea de referință este indicată doar în anumite surse informative, coeficienții de salarizare propuși sunt semnificativ diminuați în raport cu reglementarea în vigoare. În aceste condiții, rațiunea intervențiilor legislative nu rezultă cu suficientă claritate din nota informativă, întrucât nu este fundamentată în mod explicit ipoteza, potrivit căreia reducerea coeficienților de salarizare ar fi compensată integral prin ajustarea valorii de referință. Cu privire la salarizarea judecătorilor, în prezent, în cadrul sistemului judecătoresc coexistă două regimuri distincte de salarizare a judecătorilor. Anterior, Consiliul Superior al Magistraturii a înaintat propuneri de eliminare a acestui sistem dual și de unificare a mecanismului de salarizare, în sensul instituirii unei singure valori de referință aplicabile tuturor judecătorilor, diferențierea urmând a fi realizată exclusiv prin coeficienții de salarizare, în dependență de nivelul instanței și funcția deținută. Cu toate acestea, proiectul de lege menține un cadru de diferențiere salarială care	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			ridică probleme din perspectiva tratamentului echitabil aplicabil judecătorilor. Contrar acestor deziderate, proiectul de lege perpetuează o abordare fragmentată și discriminatorie în raport cu judecătorii. Această fragmentare contravine nu doar principiilor de echitate socială, dar și recomandărilor exprese ale Comisiei Europene pentru Eficiența Justiției (CEPEJ). În rapoartele sale periodice, CEPEJ a statuat că nivelul de remunerare a magistraților din Republica Moldova se situează cu mult sub media europeană, insistând asupra obligației statului de a opera majorări structurale ale plafoanelor salariale în acest sector. Totodată, subliniem că sistemul judecătoresc traversează o criză acută și fără precedent de personal, acutizată direct de nivelul necompetitiv al salarizării și de degradarea continuă a atractivității profesiei de magistrat. Menținerea unor politici salariale restrictive și incerte doar amplifică deficitul critic de cadre și numărul mare de funcții vacante, fenomen ce afectează funcționarea optimă a instanțelor și periclitează în mod direct realizarea unui act de justiție calitativ și în termene rezonabile. Coeficientul de salarizare și clasele de salarizare sunt componente de bază ale salariului judecătorului, ambele au fost diminuate prin prezentul proiect, și au stabilit statutul judecătorului, ca funcționar de demnitate publică, în arhitectura funcțiilor de stat, de nivelul primarilor unităților administrativ teritoriale cu 10 00 de locuitori. Este important de menționat, că judecătorii sunt unicii exponenți ai puterii judecătorești, reieșind din art. 6 din Constituția Republicii Moldova. De asemenea, judecătorii beneficiază nu numai de statut constituțional în sensul independenței acestuia, dar și de responsabilitatea exercitării unei activități constituționale de exercitare a justiției. Plasarea judecătorilor într-o asemenea arhitectură de salarizare este un atentat la statutul acestora. Prin urmare propunem, majorarea clasei de salarizare a judecătorilor de la clasa de salarizare 106, la clasa de salarizare 116, cu coeficientul 8, 48. Această propunere se impune în contextul menținerii actualilor coeficienți de salarizare. *(A se vedea, tabelul din pagina 4 din Avizul CSM - Informație privind salariul brut (estimativ) al judecătorilor în contextul modificării Legii salarizării nr.270/2018 din 01.09.2026, conform avizului CSM)*.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Prin urmare, pentru **judecătorii** se propune ca, judecătorii grupa B1051, să aibă o clasă de salarizare 115, judecătorii cu codul funcției B1048, clasa de salarizare 117, codul funcției B1042, clasa de salarizare 118, la codul funcției B1036 propunem clasa de salarizare 119. Pentru **curțile de apel** propunem ca la funcția cu Codul B1040, să fie majorată clasa de salarizare 120, pentru codul funcției B1037 - clasa 122, pentru codul funcției B1030 - clasa 123, pentru codul funcției B1015 - clasa de salarizare 126. În partea ce ține de **Curtea Supremă de Justiție**, reieșind din standardele internaționale, considerăm că judecătorilor de la Curtea Supremă de Justiție să li se atribuie clasele de salarizare la fel ca și judecătorilor de la Curtea Constituțională. Respectiv, propunem să fie ajustate clasele similar judecătorilor de la Curtea Constituțională, de la clasa 132 la clasa 135 pentru președintele Curții Supreme. Iar pentru funcția de vice-președinte propunem clasa de salarizare 134. Similar și la **Președintele Consiliului Superior al Magistraturii**, clasa de salarizare o propunem 135, reieșind din rolul constituțional al președintelui CSM. În partea ce ține de **membrii CSM**, reieșind că la moment este o mare diferență de clasa de salarizare, respectiv, se propune clasa de salarizare 132. În partea ce ține de componenta variabilă, din analiza proiectului de lege și a notei informative rezultă că sistemul de salarizare este structurat pe două componente: salariul de bază, ca element fix, și componenta variabilă, constituită din sporuri, premii și alte drepturi salariale. O abordare echitabilă a arhitecturii claselor de salarizare impune o delimitare clară între judecătorii aflați la început de carieră și magistrații cu o experiență consolidată, de peste 10 ani în sistem. Un aspect de o gravitate deosebită, care necesită o revizuire conceptuală urgentă din partea autorilor proiectului, vizează poziționarea judecătorilor Curții Supreme de Justiție în noua arhitectură a claselor de salarizare. În calitate de instanță judecătorească supremă în stat, unicului organ de jurisdicție supremă îi revine misiunea constituțională fundamentală de a asigura interpretarea și aplicarea uniformă a legislației în întregul sistem judiciar al Republicii Moldova.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Din această perspectivă, stabilirea pentru judecătorii Curții Supreme de Justiție a unor coeficienți de salarizare, comprimați în raport cu alte funcții de demnitate publică din autoritățile executive sau legislative, aduce o atingere directă principiului separației și echilibrului puterilor în stat, diminuând relevanța constituțională a instanței de ultim resort.	
	Consiliul Superior al Magistraturii	518.	**O analiză comparativă a ierarhiei funcțiilor din sectorul bugetar scoate la iveală o disproporție profund inechitabilă și inexplicabilă sub aspectul managementului public și al echilibrului puterilor în stat**. În arhitectura propusă de proiect, **un Secretar de Stat (funcție de demnitate publică din cadrul autorității executive) este poziționat în clasa de salarizare 124, beneficiind de un coeficient de 9,45 (cod B1048)**. Prin contrast, judecătorii - exponenți ai celei de-a treia puteri în stat, supuși unor incompatibilități drastice și unui regim sever de răspundere - sunt plasați într-o zonă de subevaluare critică: **- un judecător cu o vechime de peste 8 ani este retrogradat în clasa 109, cu un coeficient de doar 7,02 (cod B1051);** **- un judecător cu o vechime de până la 8 ani este plasat în clasa 106, cu un coeficient de 6,51**. Această abordare desconsideră flagrant parcursul riguros de formare profesională obligatoriu pentru accederea în magistratură. Este complet inexplicabil cum, după ani de studii universitare de licență, masterat, urmate de formarea inițială extrem de competitivă în cadrul Institutului Național al Justiției și de examene riguroase de selecție, un magistrat să fie remunerat net inferior unui demnitar din cadrul unui minister. Corpul de magistrați nu poate fi plasat pe o treaptă de subordonare financiară mascată față de exponenții puterii executive sau legislative. Pentru asigurarea respectului instituțional, reflectarea corectă a complexității muncii și protejarea magistraților împotriva riscurilor de ineficiență și presiune externă, Consiliul Superior al Magistraturii consideră imperativă majorarea **cu cel puțin 10 clase de salarizare a tuturor funcțiilor de judecător comparativ cu propunerea actuală a proiectului**. O asemenea ajustare este singura măsură aptă să restabilească un echilibru constituțional firesc între demnitarii din executiv și cei ai autorității judecătorești.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.4 revizuită. Totodată, menționăm că secretarul de stat potrivit atribuțiilor deținute fiind adjunctul ministrului cu atribuții manageriale și responsabilități la nivel național de politici publice are alt nivel de complexitate și decizional față de un judecător din cadrul judecătoriilor teritoriale.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Un element de vulnerabilitate sistemică majoră în actualul proiect de lege îl reprezintă lipsa unei diferențieri salariale adecvate pentru magistrații care vor activa în cadrul colegiilor specializate anticorupție și al completelor specializate anticorupție. Realitatea factuală demonstrează că, în pofida importanței strategice a acestor structuri pentru angajamentele internaționale ale Republicii Moldova, eforturile de operaționalizare sunt blocate din lipsă de atractivitate profesională și financiară. Faptul că după **7 concursuri** succesive lansate pentru ocuparea posturilor din aceste complete și colegii s-au înregistrat doar **3 cereri** de participare reprezintă un semnal de alarmă indubitabil: mecanismul actual de stimulare este total ineficient în raport cu riscurile, volumul și complexitatea dosarelor de mare corupție. Pentru a debloca această situație critică și pentru a atrage cadre cu o înaltă probitate profesională, este absolut necesară instituirea unui regim de salarizare asimilat instanțelor de control judiciar superior, după cum urmează: **- judecătorii din instanțele de fond care fac parte din completele specializate anticorupție trebuie să beneficieze de o clasă de salarizare și un salariu echivalente cu cele ale unui judecător din curtea de apel;** **- judecătorii din instanța de apel care fac parte din colegiile specializate anticorupție trebuie să beneficieze de o clasă de salarizare și un salariu echivalente cu cele ale unui judecător de la Curtea Supremă de Justiție.** Această ajustare nu reprezintă un privilegiu, ci o compensare directă și proporțională a gradului extrem de ridicat de responsabilitate, a expunerii publice, a riscurilor de securitate personală și a volumului complex de muncă analitică specific dosarelor de rezonanță. Fără o corelare curajoasă a claselor de salarizare cu realitatea pieței juridice și fără acoperirea riscurilor profesionale, eforturile statului de a combate corupția sistemică prin intermediul unor instanțe specializate riscă să rămână nefuncționale din punctul de vedere logistic și uman. Și anume pentru un judecător specializat în examinarea cauzelor de corupție propunem *clasa de salarizare 123*, iar pentru un judecător specializat în examinarea cauzelor de corupție de la Curtea de apel propunem *clasa de salarizare 127*.	**Nu se acceptă.** Judecătorii din completele specializate anticorupție beneficiază de un procent mai mare al indemnizației de eliberare, conform legii speciale, drept recompensă pentru efortul și riscul sporit în activitate.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Suplimentar, atenționăm că atât judecătorii, cât și funcționarii publici nu beneficiază de un spor pentru deținerea secretului de stat. Or, la moment sunt o serie de cauze civile, penale, administrative, de instrucție care presupune deținerea în mod obligatoriu a accesului la secret de stat. Deși la moment sunt judecători care dețin acces, aceștia nu sunt remunerați suplimentar și duce la lipsa cererilor de a acorda acces la secret de stat, fapt ce provoacă imposibilitatea examinării cauzelor. Astfel, propunem ca judecătorii, funcționarii publici care dețin acces la secret de stat să fie remunerați suplimentar. **La nivelul personalului de suport din instanțele de judecată (grefieri, asistenți judiciari, consultanți și funcționari publici)**, se atestă discrepanțe macroeconomice și salariale semnificative în raport cu funcționarii publici din cadrul autorităților executive sau legislative. Această asimetrie aprofundează un dezechilibru structural major între ramurile puterii de stat, transformând autoritatea judecătorească într-un angajator neatractiv și necompetitiv pe piața muncii juridice. Un exemplu elocvent în acest sens îl reprezintă ultima ajustare salarială, operată începând cu 1 octombrie 2023, care a stabilit o valoare de referință de doar 2.500 de lei pentru personalul din cadrul judecătoriilor și al curților de apel. În contextul unui ritm inflaționist sever și al majorărilor succesive ale salariului minim pe țară, această valoare a devenit una pur nominală, prăbușind puterea de cumpărare a angajaților din sistemul judiciar și anulând efectul oricăror măsuri de stimulare profesională. Consecințele acestei subfinanțări cronice se manifestă în prezent sub forma unei crize sistemice de proporții. Conform centralizatorului rapoartelor privind efectivul de personal la data de 31 decembrie 2025, situația se prezintă după cum urmează – *a se vedea Tabelul din pagina 13 și 14 din avizul CSM*. Totodată, se constată o asimetrie salarială marcată, determinată de diferențele nejustificate de remunerare între funcționarii sistemului judiciar și personalul cu funcții similare din ramurile executivă și legislativă. În acest context, **Consiliul Superior al Magistraturii consideră absolut obligatorie majorarea claselor de salarizare pentru toate categoriile de funcționari din instanțele judecătorești cu cel puțin 3 clase față de grila propusă**. Este complet ireal și contraproductiv ca statul să retrogradeze din	**Nu se acceptă.** Personalul instanțelor de judecată este poziționat în grilă la nivelul autorităților administrative din subordinea ministerelor, conform ierarhiei sistemului administrativ. Menționăm că nivelul studiilor pentru funcția de grefier nu permite poziționarea într-un grad superior, unde se regăsesc funcții care necesită obligatoriu studii superioare. Totodată, valoarea de referință stabilită pentru personalul din instanțele de judecată și procuraturi este de 4700 lei (față de 4200 care este echivalentul 2500, unde sunt acum poziționate posturile din instituțiile menționate), cu o creștere de salariu în mediu de 20%, fără sporul pentru performanță.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			punct de vedere financiar o categorie de personal compusă, în mare parte (în special, în cazul asistenților judiciari și al consultanților), din absolvenți ai Institutului Național al Justiției. Acești specialiști au parcurs un proces de selecție extrem de riguros și o formare profesională de înalt nivel pe banii statului, iar refuzul de a le recunoaște acest statut prin clase de salarizare corespunzătoare anulează investiția publică în inteligența juridică și prăbușește motivația profesională. Absența unor sporuri specifice și privarea acestora de beneficii financiare legale comparabile cu ale celorlalte puteri ale statului accelerează exodul de cadre și accentuează dezechilibrul structural din sectorul public. O atenție deosebită trebuie acordată categoriei funcționarilor din sistemul judecătoresc (personalul administrativ, specialiștii din secretariate, arhive și direcții conexe) ale căror salarii nete gravitează în prezent în jurul modestei sume de 10.000 de lei. Într-o economie marcată de creșterea continuă a prețurilor la serviciile de bază și la bunurile de consum, un asemenea nivel de salarizare plasează acești profesioniști la limita vulnerabilității financiare, generând un efect colateral devastator: un număr critic de locuri vacante în toate instanțele din țară. Unitățile de personal rămân neocupate luni în șir deoarece oferta salarială actuală este complet necompetitivă în raport cu responsabilitățile administrative și rigorile de integritate impuse de sistemul judiciar. Pentru a stopa acest blocaj funcțional și a asigura o predictibilitate reală, Consiliul Superior al Magistraturii propune ca salariul de bază pentru toți funcționarii din sistemul judecătoresc să fie stabilit la un nivel cel puțin echivalent cu salariul mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat anual de Guvern. Ancorarea salariului de acest indicator macroeconomic național reprezintă singura soluție viabilă pentru depășirea crizei actuale de personal. Această măsură va permite: **- Ocuparea rapidă a funcțiilor vacante prin oferirea unui salariu de pornire demn și adaptat realităților de piață;** **- Echilibrarea volumului de muncă prin redistribuirea sarcinilor administrative, care în prezent sunt suportate de personalul restant, aflat în pragul epuizării profesionale;**	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- Protejarea veniturilor de efectul eroziv al inflației, fără a mai depinde exclusiv de modificările arbitrare sau întârziate ale valorii de referință. *A se vedea Informația privind salarizarea funcționarilor publici din pagina 15 din Avizul CSM*. Într-un stat guvernat de principiile democratice, rolul Consiliului Superior al Magistraturii, astfel cum este statuat prin art. 1 din Legea nr. 947/1996, depășește sfera unei simple administrări judiciare. Consiliul este pilonul central care garantează independența justiției, asigurând condițiile necesare pentru ca instanțele judecătorești să funcționeze ca un serviciu public eficient, imparțial și previzibil. Cu toate acestea, exercitarea acestui rol fundamental este condiționată direct de o capacitate instituțională robustă, care în prezent se confruntă cu provocări structurale majore. O analiză atentă a resurselor umane evidențiază o realitate care necesită o atenție imediată. Deși la data de 16 mai 2024, statul de personal a fost dimensionat la un nivel optim de 73 de unități, dinamica actuală arată că doar 49 dintre acestea sunt ocupate. Un grad de ocupare de 67%, menținut pe parcursul mai multor cicluri bugetare, indică faptul că sistemul de suport administrativ al justiției operează sub presiunea unui deficit de personal de o treime. Această situație nu afectează doar ritmul de lucru intern, ci riscă să fragilizeze însăși eficiența mecanismelor care veghează asupra integrității întregului sistem judiciar. Cauzele acestei retenții scăzute și ale dificultăților în atragerea de noi specialiști rezidă, în mare măsură, în necesitatea unei corelări mai juste a pachetului salarial cu nivelul de responsabilitate și complexitate al atribuțiilor. Există o discrepanță vizibilă între exigențele profesionale impuse personalului CSM și recompensa financiară oferită, mai ales atunci când se face o raportare comparativă la funcțiile similare din ramurile legislativă și executivă. Această asimetrie salarială, accentuată de absența unor sporuri specifice și a premiilor lunare de care beneficiază restul aparatului bugetar, creează un sentiment de inechitate profesională ce demotivează specialiștii de carieră. Este esențial să recunoaștem că egalitatea puterilor în stat presupune, în mod intrinsec, și o egalitate a resurselor și a demnității financiare a personalului care le deservește. Omiterea funcționarilor din justiție din rândul beneficiarilor de stimulente financiare aplicate în restul sectorului public nu este doar o	

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>chestiune de ordin tehnic, ci un factor care poate altera echilibrul democratic. Stabilitatea financiară a celor care asigură suportul administrativ al magistraturii reprezintă, în ultimă instanță, o investiție în reziliența statului de drept. În acest spirit de colaborare loială între puterile statului și în deplină concordanță cu reperele de echitate trasate de Hotărârea Curții Constituționale nr. 17 din 10 octombrie 2023, se impune o reevaluare a politicii de salarizare. Ajustarea veniturilor și alinierea regimului de sporuri și premii la standardele celorlalte ramuri ale puterii reprezintă măsuri diplomatice și echitabile, menite să redea atractivitatea carierei în sistemul judiciar și să asigure o funcționare ireproșabilă a garantului independenței justiției.
<table>
<tr><th>Funcția</th><th>Salariu net cu valoare minimală (lei)</th><th>Funcții ocupate</th><th>Funcții vacante</th></tr>
<tr><td>Președinte CSM</td><td>52360</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Membru CSM din rândul judecătorilor</td><td>44290</td><td>5</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Membru CSM non judecător</td><td>40630</td><td>6</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Inspector-judecător principal</td><td>22510</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Inspector judecător</td><td>21570</td><td>5</td><td>1</td></tr>
<tr><td>Membrii colegiilor din subordinea CSM</td><td>10470</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Șef al secretariatului</td><td>33490</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Șef adjunct al secretariatului</td><td>30800</td><td>1</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Șef direcție</td><td>18640</td><td>3</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Șef secție în cadrul direcției</td><td>13900</td><td>2</td><td>0</td></tr>
<tr><td>Șef serviciu</td><td>13330</td><td>5</td><td>1</td></tr>
</table>
</td><td></td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului

Consultant principal	11770	10	9
Consultant superior	10590	3	6
Auditor intern principal	12540	0	1
Consultant	9150	5	2
Specialist principal	9150	0	2

Independența și eficiența autorității judecătorești nu sunt simple deziderate înscrise în textele de lege, ci realități vii, care depind în mod direct de o remunerare adecvată, aflată în deplină consonanță cu standardele celorlalte puteri ale statului. Într-o democrație consolidată, salariile și sporurile specifice nu trebuie concepute drept simple privilegii financiare; ele reprezintă, în fapt, piloni esențiali prin care statul își garantează propria autonomie instituțională și își securizează retenția profesioniștilor de elită. Orice dezechilibru salarial major între ramurile puterii nu face decât să fragilizeze prestigiul justiției și, pe cale de consecință, să afecteze calitatea actului judiciar, subminând în mod direct protecția drepturilor fundamentale ale cetățenilor.

Reieșind din necesitatea respectării stricte a principiilor constituționale și din dorința de a asigura un echilibru real și funcțional între puterile statului, devine imperativă ajustarea salariilor funcționarilor din sistemul judecătoresc la același nivel cu cel al personalului din sistemul legislativ și executiv. Această măsură nu este doar o opțiune administrativă, dar o obligație ce derivă din nevoia de a garanta independența puterii judecătorești, presupunând, totodată, restabilirea echității deja consacrate prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 17 din 10 octombrie 2023.

Pentru a demonstra caracterul profund regresiv al noii arhitecturi propuse prin proiectul de lege, Consiliul Superior al Magistraturii a realizat o simulare bazată pe datele factuale.

Tabelele comparative de mai jos expun, în mod incontestabil, corelația dintre veniturile realizate în prezent de personalul din sistemul judiciar și dinamica salarială care se va produce imediat după adoptarea noii politici de salarizare.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Analiza cifrelor scoate în evidență o realitate alarmantă: deși la nivel declarativ reforma promite o simplificare și o unificare a sistemului unitar în sectorul bugetar, în realitate, comprimarea drastică a coeficienților, combinată cu plafonarea artificială a componentelor variabile, anulează complet impactul oricărei majorări nominale a valorii de referință.
Datele reflectate în tabele confirmă riscul iminent ca un număr semnificativ de angajați, în special, din rândul grefierilor, asistenților judiciari și al magistraților cu vechime, să înregistreze o diminuare netă a veniturilor reale, fapt ce transformă această inițiativă legislativă într-un regres social și profesional fără precedent pentru autoritatea judecătorească:
A se vedea tabelele din pagina 17 și 18 din Avizul CSM:
• Informație privind salariul de bază al judecătorilor în contextul modificării Legii salarizării nr.270/2018 din 01.09.2026;
• Informație privind salariul brut/net (estimativ) al judecătorilor în contextul modificării Legii salarizării nr.270/2018 din 01.09.2026;
• Informație privind salariul de bază al funcționarilor publici în contextul modificării Legii salarizării nr.270/2018 din 01.09.2026;
• Informație privind salariul brut/net (estimativ) al funcționarilor publici în contextul modificării Legii salarizării nr.270/2018 din 01.09.2026.</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>Curtea Supremă de Justiție</td><td>519.</td><td>În ceea ce privește anexele la Legea nr. 270/2018:
1. Remunerarea președintelui Curții Supreme de Justiție comparativ cu funcții echivalente
<table>
<tr><th>Funcție</th><th>Președinte al Republicii Moldova</th><th>Președinte al Parlamentului</th><th>Prim-ministru</th><th>Președinte (Curtea Constituțională)</th><th>Președinte (Consiliul Superior al Magistraturii)</th><th>Președinte (Curtea Supremă de Justiție)</th></tr>
<tr><td>Clasa de salarizare</td><td>135</td><td>135</td><td>135</td><td>135</td><td>134</td><td>132</td></tr>
</table></td><td>Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr.4 revizuită.

Se acceptă parțial.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>2. Remunerarea vicepreședintelui Curții Supreme de Justiție

<table>
<tr><th>Funcție</th><th>Vicepreședinte al Parlamentului</th><th>Prim-viceprim-ministru</th><th>Vicepreședinte (Curtea Supremă de Justiție)</th></tr>
<tr><td>Clasa de salarizare</td><td>134</td><td>134</td><td>129</td></tr>
</table>

Având în vedere art. 6 din Constituție (separarea și colaborarea puterilor), nu este clar de ce clasa de salarizare a conducătorului instanței judecătorești supreme este inferior clasei de salarizare conducătorilor din puterea legislativă și executivă, precum și a președintelui CSM.

Mai mult, potrivit calculelor, venitul anual al președintelui CSJ se reduce, de la 804525 lei la 766578 lei, inclusiv salariul de bază de la 63730 lei la 62440 lei, iar cel al vicepreședintelui se reduce, de la 788275 lei la 748390 lei, iar salariul de bază de la 61430 lei la 60950 lei (calculul comparativ se anexează la Avizul CSM). Iar dacă am ține cont și de premiile anuale (cu excepția celui anual), venitul anual se micșorează și mai mult.

2. Remunerarea judecătorilor CSJ în comparație, cu clasele de salarizare din funcțiile echivalente

<table>
<tr><th rowspan="2">Funcție</th><th rowspan="2">Președinte al comisiei permanente (Parlament)</th><th colspan="2">Guvern</th><th rowspan="2">Președinte (Curtea de Conturi, Consiliul Concurenței, CEC, CA și ANSC)</th><th rowspan="2">Judecător (Curtea Constituțională)</th><th rowspan="2">Judecător (CSJ)</th></tr>
<tr><th>Viceprim-ministru</th><th>Ministru</th></tr>
<tr><td>Clasa de salarizare</td><td>131</td><td>131</td><td>130</td><td>130</td><td>132</td><td>125</td></tr>
</table>

Prin urmare, propunem majorarea claselor de salarizare, reieșind din egalitatea puterilor în stat, după cum urmează: Președintelui CSJ</td><td>A se vedea anexa nr.4 revizuită.

Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr.4 revizuită.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			la cel puțin 135, a vicepreședintelui CSJ la cel puțin 134, iar a judecătorilor CSJ la cel de 131. **Mai jos aducem o analiză a evoluției comparate a salariului judecătorilor CSJ.** Clasa de salarizarea ar trebui să reflecte nivelul funcției, rigorile față de exercitarea acesteia și gradul de responsabilitate inerent funcției. Până în 2013, salariul primit de Președintelui Curții Constituționale și de cel al CSJ era același (8.800). El era egal cu cel al Primului-ministru și al Președintelui Parlamentului. Salariul vicepreședintelui CSJ era egal cu cel al judecătorilor Curții Constituționale (7.500), iar salariul judecătorilor CSJ, ceva mai mic (6.000) (a se vedea Legea nr. 355/2005). În perioada 2013-2018, nivelul de remunerare al judecătorilor CSJ era egal cu cel la judecătorilor Curții Constituționale. Președintele CSJ avea același salariu ca și Președintele Curții Constituționale. Președintele CSM avea salariul judecătorului CSJ (vezi art. 4 și 5 ale Legii nr. 328/2013). Din aceste cifre rezultă că nivelul funcției și a responsabilităților judecătorilor CSJ este comparabil, dacă nu egal, cu cel al judecătorilor Curții Constituționale, iar Președintele CSJ era pe aceeași treaptă cu președintele Curții Constituționale, Primul-ministru și Președintele Parlamentului. La 01 decembrie 2018, a intrat în vigoare Legea nr. 280. La acea dată, nivelul de remunerare al judecătorilor Curții Constituționale era același ca și a judecătorilor CSJ cu cea mai mare experiență (clasa 121), iar clasa de remunerare a președintelui CSJ deja a devenit mai mică (127) decât a președintelui Curții Constituționale (130). De asemenea, nivelul de remunerare al membrilor CSM a fost același ca și al judecătorilor CSJ. Totuși, pentru prima dată, funcția de Președinte a CSM a fost plasată la o clasă de salarizare mai înaltă (129) decât președintele CSJ (127). În 2023, clasa de salarizare a judecătorilor Curții Constituționale a fost ridicată la 126. De asemenea, valoarea de referință pentru judecătorii Curții Constituționale a devenit mai mare decât a judecătorilor CSJ. Din cifrele de mai sus rezultă în mod clar că în pofida statutului funcției, CSJ a fost cea mai dezavantajată la capitolul remunerare în raport cu Curtea Constituțională și CSM.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Tabelul 1 din Anexa 4 *(a se vedea avizul CSJ)* menține disparitățile și chiar le mărește. Distanța dintre clasa de remunerare a judecătorilor Curții Constituționale (132) și cei ai CSJ (125) crește si mai mult și ajunge la nivelul Președintelui CSJ. Din cauza unei valori de referință mai mari, salariul unui judecător al Curții Constituționale va fi cu cel puțin 11% mai mare decât a Președintelui CSJ. Mai mult, membrii CSM sunt plasați la clasa de salarizare 126, deasupra judecătorilor CSJ (125). Noi avem dubii că clasele de salarizare oferite judecătorilor CSJ sunt echitabile și reflectă nivelul funcției, rigorile față de exercitarea acesteia și gradul de responsabilitate inerent funcției. Mai ales având în vedere volumul exorbitant de muncă existent în prezent la CSJ. Aceasta de asemenea nu poate facilita suplinirea numărului mare de vacanțe de la CSJ. Mai ales având în vedere că salariul judecătorilor CSJ nu a crescut de trei ani. Republica Moldova s-a angajat în raport cu UE să vină cu o strategie pentru a soluționa problema personalului din sistemul judecătoresc, în special pentru suplinirea funcțiilor vacante din CSJ și curțile de apel. În cadrul discuțiilor cu UE, Ministerul Finanțelor a declarat că acest proiect va răspunde acestei provocări. Proiectul însă neagă cu desăvârșire această problemă. Potrivit ultimelor date CEPEJ disponibile, Republica Moldova plătește de departe cel mai prost judecătorii săi din toate țările membre ale Consiliului Europei. Mai jos sunt prezentate datele privind salariile anuale ale judecătorilor instanțelor supreme în anul 2022 (CEPEJ nu a publicat date mai noi). Cu siguranță, aceste salarii au crescut considerabil în alte țări din 2022 până în prezent, având în vedere nivelul sporit al inflației din regiune din această perioadă. Chiar și așa, pentru a ajunge din urmă a două țară care își plătește cel mai prost judecătorii (Georgia) la nivelul anului 2022, salariul judecătorilor CSJ din Republica Moldova trebuie să crească cu 41%, iar pentru a ajunge Ucraina – cu mai mult de 300% *(a se vedea tabelul nr.1 din Avizul CSJ)*. Aceleași concluzii sunt confirmate și de salariile instanței supreme raportat la salariul mediu pe economie *(a se vedea tabelul nr.2 din Avizul CSJ)*.	

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
Pentru a ajunge la media Consiliului Europei din anul 2022, salariul judecătorilor CSJ ar trebui să crească de la 3.3 salarii medii pe economie până la 4.9, adică cu 50%. Totuși, nici această creștere nu este reprezentativă. De regulă, în țările cu un nivel de dezvoltare comparabil, precum Armenia, Azerbaidjan sau Georgia, acest coeficient este mult mai mare. Pentru a ajunge din urma Georgia (7.2) la acest capitol, salariul judecătorilor CSJ din Republica Moldova ar trebui să crească cu 121%.
Pe când, conform proiectului propus, conducătorii CSJ (președinte și vice) vor avea venituri salariale chiar mai mici decât cele actuale, iar salariul judecătorilor se majorează nesemnificativ.
Mai mult, potrivit notei de fundamentare, unul din obiectivele fundamentale a reformei salariale fiind echitatea pe orizontală - salarii comparabile pentru funcții similare ca nivel de complexitate, indiferent de domeniul de activitate. Pe când în realitate, se constată că judecătorii CSJ au salarii mai mici decât funcțiile echivalente din executiv, legislativ și chiar CSM, fapt ce contravine scopului legii și diminuează semnificativ atractivitatea funcției de judecător la CSJ.

3. Remunerarea pentru anumite funcții din cadrul secretariatului Curții Supreme de Justiție
Prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 24 din 10.09.2013, s-a constatat tratamentul diferențiat al salarizării unor categorii de angajați din cadrul instanțelor judecătorești, în raport cu angajații din cadrul puterii legislative și executive.
Analizând anexele la Legea nr. 270/2018, se constată existența unei diferențe de tratament a anumitor în privința anumitor funcții:
<table>
<tr><th>Secretariatul Parlamentului, Aparatul Președintelui Republicii Moldova, Cancelaria de stat</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Secretariatul Curții Constituționale</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Secretariatul CSM, CSJ, Aparatul CSP, Aparatul PG și procuraturilor specializate</th><th>Clasa de salarizare</th></tr>
</table>
</td><td>
Nu se acceptă.
Clasa de salarizare de 119 este stabilită pentru șeful aparatului Curții Constituționale, iar la restul la 117.

Nu se acceptă.
Tabelul destinat personalului Curții Constituționale reflectă ierarhia posturilor, inclusiv în baza Hotărârii Curții Constituționale nr.24 din 10.09.2013 pentru controlul constituționalității unor prevederi ale Anexei nr.2 la Legea nr.48 din 22 martie 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici (Sesizarea nr.13a/2013), care a repoziționat unele funcții publice de conducere și de execuție din cadrul Curții Constituționale.
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>Secretar General adjunct (fpcns)</td><td>119</td><td>Secretar general (fpcns)</td><td>117</td><td>Șef al secretariatului/ secretar general/ șef al aparatului</td><td>117</td></tr>
<tr><td>Șef secție în cadrul direcției</td><td>86</td><td>Asistent judiciar</td><td>98</td><td>Asistent judiciar (echivalat șefului de secție în cadrul direcției)</td><td>85</td></tr>
<tr><td>Șef direcție</td><td>99</td><td>Șef direcție</td><td>102</td><td>Șef direcție</td><td>99</td></tr>
</table>
În ceea ce privește funcțiile de conducere de nivel superior, se observă o diferență de 2 clase de salarizare, iar în privința funcțiilor de conducere – 3 clase (în raport cu Curtea Constituțională).
Cu referire la funcția de asistent judiciar din cadrul Curții Constituționale și Curții Supreme de Justiție, deși acestea se regăsesc în același grup ocupațional, sunt identice din perspectiva clasificatorului unic al funcțiilor publice (C 26), aprobat prin Legea nr. 155 din 21.07.2011 și cerințelor specifice minime, se observă diferență de 13 clase de salarizare, această diferență nefiind justificată în nota de fundamentare. Potrivit notei de fundamentare, unul din obiectivele fundamentale a reformei salariale fiind echitatea pe orizontală - salarii comparabile pentru funcții similare ca nivel de complexitate, indiferent de domeniul de activitate. Eventuala adoptare a legii va genera un tratament diferențiat a peroanelor aflate în condiții similare, ceea ce constituie discriminare.
A se vedea Tabelul comparativ al calculului salariului judecătorilor și personalului CSJ: actual și cel propus – anexat la Avizul CSJ.
</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>Consiliul Superior al Procurorilor</td><td>520.</td><td>Potrivit notei de fundamentare, proiectul a fost elaborat de Ministerul Finanțelor, în calitate de autor responsabil de coordonarea politicilor salariale în sectorul bugetar, cu suportul partenerilor de dezvoltare, reprezentând una dintre reformele asumate de Republica Moldova în contextul procesului de modernizare a administrației publice și al parcursului de integrare europeană.</td><td>Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr.4 revizuită.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Conform autorului, intervenția legislativă urmărește implementarea unei reforme structurale a sistemului de salarizare în sectorul public, fundamentată pe rezultatele exercițiului de reevaluare a funcțiilor din sectorul bugetar realizat în anul 2025, pe recomandările formulate de partenerii externi de dezvoltare, inclusiv Banca Mondială și Programul SIGMA, precum și pe angajamentele asumate prin documentele strategice relevante în domeniul administrației publice și al managementului finanțelor publice. Din nota de fundamentare rezultă că necesitatea promovării proiectului este determinată de anumite disfuncționalități constatate în aplicarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, generate de intervențiile legislative succesive operate pe parcursul implementării acesteia. Potrivit autorului, aceste intervenții au condus la creșterea complexității mecanismului de salarizare, la diversificarea valorilor de referință și a componentelor salariale, precum și la diminuarea gradului de uniformitate și predictibilitate a sistemului. În acest context, obiectivul general al reformei constă în consolidarea unui sistem de salarizare bazat pe principiile echității, transparenței, competitivității și sustenabilității financiare, capabil să asigure o corelare mai eficientă între complexitatea funcțiilor exercitate, nivelul responsabilităților aferente și remunerația acordată personalului din sectorul bugetar. Consiliul Superior al Procurorilor apreciază preocuparea autorului pentru modernizarea cadrului normativ în materia salarizării și recunoaște importanța unor măsuri orientate spre sporirea atractivității funcțiilor publice, eficientizarea utilizării resurselor financiare publice și consolidarea capacității instituțiilor statului de atragere și menținere a personalului calificat. În același timp, având în vedere rolul constituțional al Procuraturii și atribuțiile Consiliului Superior al Procurorilor în domeniul garantării independenței procurorilor și al funcționării eficiente a sistemului Procuraturii, examinarea proiectului necesită o evaluare distinctă a impactului pe care modificările propuse îl pot avea asupra statutului profesional al procurorilor, asupra condițiilor de exercitare a funcției și	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			asupra capacității instituționale a Procuraturii de a-și realiza misiunea constituțională. Din această perspectivă, Consiliul va analiza măsura în care soluțiile legislative propuse răspund obiectivelor generale ale reformei salariale, menținând, totodată, garanțiile necesare pentru asigurarea independenței funcționale a procurorilor, stabilității resurselor umane și eficienței activității instituțiilor Procuraturii. **I. Lipsa unei analize distincte privind impactul reformei asupra sistemului Procuraturii:** Consiliul constată că, deși proiectul urmărește implementarea unei reforme ample a sistemului de salarizare în sectorul bugetar, nota de fundamentare nu conține o analiză distinctă a impactului reformei asupra sistemului Procuraturii, asupra Consiliului Superior al Procurorilor și asupra organelor constituite pe lângă acesta. Din documentele care însoțesc proiectul nu rezultă că autorul a analizat situația specifică existentă în cadrul Procuraturii, inclusiv sub aspectul deficitului de personal, al gradului de ocupare a funcțiilor vacante, al fluctuației resurselor umane, al dificultăților de recrutare și menținere în funcție a procurorilor, precum și al impactului pe care modificările salariale propuse îl pot produce asupra proceselor de reformă aflate în desfășurare în sistemul justiției. Or, procurorul exercită o funcție constituțională distinctă, fiind participant direct la realizarea actului de justiție și având un statut juridic special, caracterizat prin incompatibilități, restricții și exigențe profesionale sporite. În aceste condiții, orice intervenție legislativă care afectează regimul de salarizare al procurorilor și al personalului din cadrul organelor de autoadministrare ale Procuraturii trebuie să fie precedată de o analiză separată și suficient fundamentată a particularităților acestui sistem. Consiliul reține că, în ultimii ani, sistemul Procuraturii a parcurs un amplu proces de reformare instituțională, caracterizat prin implementarea mecanismelor de evaluare externă, consolidarea standardelor de integritate, modificarea procedurilor de accedere și promovare în funcție, precum și sporirea exigențelor profesionale aplicabile procurorilor. În acest context, măsurile legislative care pot avea ca efect diminuarea veniturilor reale ale procurorilor sau reducerea mecanismelor de stimulare	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			profesională necesită o justificare deosebit de riguroasă, inclusiv prin prisma obiectivului de menținere și atragere a specialiștilor în sistem. Consiliul observă, de asemenea, că nota de fundamentare nu conține o analiză comparativă a modului în care au fost abordate reformele salariale în sistemele judiciare și de procuratură ale altor state europene aflate în procese similare de reformă. Or, experiența statelor care au implementat reforme structurale ample în sectorul justiției, inclusiv mecanisme de evaluare externă a judecătorilor și procurorilor, demonstrează importanța menținerii unor garanții materiale adecvate pentru personalul implicat în realizarea actului de justiție. În special, experiența Albaniei, care a parcurs un proces complex de reformare a sistemului judiciar și de evaluare extraordinară a magistraților, relevă faptul că consolidarea integrității și responsabilității profesionale a fost însoțită de menținerea unor garanții instituționale și materiale destinate să susțină stabilitatea sistemului și să prevină exodul specialiștilor. Consiliul apreciază că, în contextul reformelor aflate în desfășurare în Republica Moldova, inclusiv al proceselor de evaluare externă și consolidare instituțională a sistemului justiției, analiza impactului reformei salariale nu poate fi desprinsă de obiectivul menținerii atractivității profesiei de procuror și al capacității sistemului de a atrage și reține personal calificat. Totodată, standardele europene în materie de organizare a Procuraturii subliniază necesitatea asigurării unui nivel adecvat de remunerare a procurorilor, apt să contribuie la atragerea și menținerea specialiștilor calificați în sistem și să susțină exercitarea funcției de procuror în condiții de independență, integritate și responsabilitate profesională. Din această perspectivă, Consiliul consideră că orice reformă salarială care afectează sistemul Procuraturii trebuie să demonstreze nu doar sustenabilitatea sa financiară, ci și compatibilitatea cu obiectivele de consolidare instituțională asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la Uniunea Europeană și cu standardele europene aplicabile statutului procurorului. **II. Necesitatea respectării standardelor europene privind remunerarea procurorilor:**	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Consiliul Superior al Procurorilor consideră că evaluarea soluțiilor legislative propuse prin proiect nu poate fi realizată exclusiv prin prisma considerentelor de ordin bugetar sau a obiectivului de uniformizare a sistemului de salarizare în sectorul public, ci necesită a fi raportată și la standardele europene aplicabile organizării și funcționării Procuraturii, precum și la garanțiile instituționale aferente statutului procurorului. Remunerarea procurorilor constituie o componentă esențială a statutului profesional al acestora și reprezintă una dintre garanțiile care contribuie la asigurarea independenței funcționale, integrității și stabilității sistemului Procuraturii. Din această perspectivă, nivelul și mecanismele de remunerare nu au doar o dimensiune financiară, ci influențează în mod direct capacitatea instituției de a atrage, menține și motiva profesioniști calificați, capabili să răspundă exigențelor specifice funcției de procuror. Consiliul reține că documentele Consiliului Europei și ale Comisiei Europene pentru Democrație prin Drept (Comisia de la Veneția), precum și opiniile Consiliului Consultativ al Procurorilor Europeni (CCPE), subliniază în mod constant necesitatea asigurării unor condiții materiale adecvate pentru procurori, corespunzătoare rolului constituțional și responsabilităților pe care aceștia le exercită în cadrul sistemului de justiție. Astfel, Recomandarea Rec(2000)19 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind rolul Ministerului Public în sistemul de justiție penală prevede că statele urmează să asigure procurorilor condiții adecvate de exercitare a funcției, inclusiv sub aspectul remunerării, în vederea garantării independenței și eficienței activității acestora. De asemenea, Opinia nr.13 (2018) a Consiliului Consultativ al Procurorilor Europeni (CCPE) subliniază că independența și eficiența Procuraturii sunt strâns legate de existența unor resurse adecvate și a unor condiții materiale care să permită exercitarea funcției la standardele profesionale impuse de societatea democratică. În același timp, documentele recente ale CCPE reafirmă necesitatea asigurării unor garanții instituționale suficiente pentru menținerea atractivității profesiei și consolidarea capacității Procuraturii de a-și îndeplini misiunea constituțională. Consiliul observă că Republica Moldova se află într-un proces amplu de reformare și consolidare a sistemului justiției, inclusiv prin implementarea	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			mecanismelor de evaluare externă (vetting) și prin adaptarea instituțiilor din domeniu la standardele europene aferente procesului de aderare la Uniunea Europeană. În acest context, menținerea atractivității profesiei de procuror și asigurarea stabilității corpului profesional reprezintă elemente importante pentru succesul reformelor aflate în desfășurare. Din această perspectivă, orice modificare a mecanismelor de salarizare aplicabile procurorilor necesită o fundamentare suficientă și o evaluare atentă a impactului său asupra funcționării sistemului Procuraturii, inclusiv sub aspectul capacității instituției de a recruta și menține personal calificat, de a asigura continuitatea activității și de a răspunde exigențelor sporite generate de reformele în curs. Prin urmare, Consiliul apreciază că analiza proiectului trebuie să țină cont nu doar de obiectivele generale de sustenabilitate financiară și uniformizare a sistemului de salarizare, ci și de necesitatea menținerii garanțiilor instituționale asociate statutului procurorului, în conformitate cu standardele europene relevante și cu obiectivele de consolidare a statului de drept asumate de Republica Moldova în contextul parcursului său european. **III. Corelarea obiectivelor reformei cu soluțiile legislative propuse:** Analizând conținutul proiectului de lege prin raportare la obiectivele enunțate în nota de fundamentare, Consiliul Superior al Procurorilor observă necesitatea unei clarificări suplimentare privind modul în care anumite soluții legislative propuse contribuie la realizarea finalităților declarate ale reformei. Potrivit autorului, reforma urmărește consolidarea unui sistem de salarizare mai echitabil, transparent și competitiv, capabil să sporească atractivitatea funcțiilor din sectorul public și să susțină capacitatea instituțiilor de a atrage și menține personal calificat. Aceste obiective sunt pe deplin legitime și corespund atât necesităților de modernizare a administrației publice, cât și angajamentelor asumate de Republica Moldova în procesul de consolidare instituțională și apropiere de standardele europene. În același timp, proiectul propune revizuirea unor mecanisme de stimulare financiară existente, inclusiv prin reducerea fondului destinat sporului pentru performanță, plafonarea unor categorii de premii și restructurarea anumitor componente salariale. În acest context, Consiliul	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			consideră utilă prezentarea unor argumente suplimentare care să permită evaluarea modului în care aceste măsuri se corelează cu obiectivul declarat de creștere a atractivității funcțiilor publice și de consolidare a retenției personalului calificat. Din perspectiva sistemului Procuraturii, această analiză prezintă o relevanță deosebită. Funcția de procuror implică un nivel ridicat de responsabilitate profesională, restricții și incompatibilități specifice, precum și exigențe sporite în materie de integritate și performanță. În aceste condiții, mecanismele de remunerare și stimulare profesională reprezintă elemente importante ale politicilor de resurse umane, contribuind la menținerea unui corp profesional stabil, competent și motivat. Consiliul reține că atractivitatea profesiei de procuror și a funcțiilor din cadrul organelor de autoadministrare ale Procuraturii nu este determinată exclusiv de nivelul salariului de bază. Aceasta este influențată de un ansamblu de factori care includ predictibilitatea și stabilitatea veniturilor, existența unor mecanisme obiective de recompensare a performanței, perspectivele de dezvoltare profesională și garanțiile instituționale asociate exercitării funcției. Totodată, standardele europene relevante în materia organizării Procuraturii evidențiază importanța existenței unor condiții de remunerare care să contribuie la recrutarea și menținerea specialiștilor calificați în sistem și să susțină exercitarea atribuțiilor în condiții de independență, responsabilitate și eficiență. Din această perspectivă, evaluarea efectelor modificărilor propuse asupra mecanismelor de stimulare profesională prezintă importanță inclusiv pentru aprecierea impactului reformei asupra funcționalității și stabilității sistemului Procuraturii. Prin urmare, Consiliul consideră oportună completarea argumentării prezentate în nota de fundamentare printr-o analiză mai detaliată a impactului soluțiilor legislative propuse asupra atractivității funcțiilor din sectorul justiției și asupra capacității instituțiilor de a atrage și menține personal calificat. O asemenea abordare ar permite o evaluare mai cuprinzătoare a efectelor reformei și ar contribui la asigurarea unei corelări clare între obiectivele urmărite și instrumentele legislative propuse pentru realizarea acestora. **IV. Impactul reformei asupra veniturilor nete ale personalului:**	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Un element esențial în evaluarea proiectului de lege vizează efectele reale ale reformei asupra nivelului de remunerare a personalului din sectorul bugetar, inclusiv din cadrul sistemului Procuraturii. Consiliul Superior al Procurorilor reține că analiza impactului unei reforme salariale nu poate fi limitată exclusiv la cuantumul salariului brut rezultat din aplicarea noilor clase și coeficienți de salarizare. În sectorul bugetar, sistemul de remunerare este stabilit prin lege, fiind determinat de un ansamblu de elemente normative, inclusiv clasa de salarizare, coeficientul aplicabil, valoarea de referință și funcția exercitată. În acest context, spre deosebire de sectorul privat, unde pot exista mecanisme de ajustare individuală a remunerației brute în funcție de modificările de ordin fiscal sau salarial, în sectorul bugetar asemenea mecanisme de compensare nu pot fi aplicate în mod individualizat, întrucât nivelul de salarizare este strict reglementat normativ. Prin urmare, Consiliul consideră că evaluarea efectelor reformei trebuie realizată prin raportare la venitul net efectiv al personalului, ca indicator relevant pentru aprecierea impactului real al modificărilor propuse asupra nivelului de trai și asupra atractivității funcțiilor publice. Din această perspectivă, analiza indicativă a parametrilor propuși, inclusiv prin utilizarea instrumentelor de calcul furnizate de autor, sugerează că menținerea unui nivel comparabil al venitului net pentru anumite categorii de personal ar presupune ajustări semnificative ale salariului brut, estimate pentru unele funcții la un nivel de ordinul a aproximativ 21%. Această abordare este cu atât mai relevantă în contextul în care proiectul prevede concomitent revizuirea unor mecanisme de stimulare financiară existente, inclusiv reducerea sau plafonarea sporului pentru performanță, a premiilor și a altor componente salariale complementare, elemente care contribuie în prezent la structura finală a veniturilor personalului. În aceste condiții, Consiliul consideră necesară prezentarea unor simulări financiare complete, detaliate și transparente pentru toate categoriile de funcții vizate de reformă, inclusiv prin evidențierea impactului cumulat al tuturor modificărilor propuse asupra veniturilor nete ale personalului. O astfel de abordare ar permite o evaluare obiectivă a efectelor reformei și ar	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			contribui la asigurarea predictibilității și coerenței politicii de remunerare în sectorul bugetar, inclusiv în cadrul sistemului Procuraturii. **V. Valorile de referință și necesitatea unei fundamentări suplimentare:** Analizând structura propusă a noii arhitecturi salariale, Consiliul Superior al Procurorilor reține că proiectul de lege implică o reconfigurare semnificativă a claselor și coeficienților de salarizare aplicabili în sectorul bugetar, inclusiv pentru personalul din cadrul Procuraturii, al Consiliului Superior al Procurorilor și al organelor constituite pe lângă acesta. În cazul mai multor categorii de funcții, inclusiv procurori, membri ai organelor de autoadministrare, inspectori, funcționari publici și alte categorii de personal, coeficienții de salarizare propuși par a fi, în anumite situații, inferiori celor aplicabili în prezent, ceea ce face ca impactul real al reformei să depindă în mod determinant de valorile de referință care urmează să fie stabilite și aplicate fiecărei categorii de funcții. Consiliul constată că nota de fundamentare nu conține o prezentare detaliată a criteriilor utilizate pentru determinarea valorilor de referință aferente diferitelor categorii de funcții și nici o metodologie suficient de clară care să permită evaluarea modului în care acestea au fost stabilite, raportat la complexitatea funcțiilor, nivelul responsabilităților și specificul instituțiilor vizate. În lipsa unor explicații suplimentare privind fundamentarea valorilor de referință și a unei analize detaliate a impactului acestora asupra fiecărei categorii de personal, capacitatea de apreciere obiectivă a sustenabilității, coerenței și echității soluțiilor propuse rămâne limitată. Din această perspectivă, Consiliul subliniază că procesul de reformare a sistemului de salarizare trebuie să asigure un echilibru adecvat între obiectivele de uniformizare și eficiență bugetară, pe de o parte, și necesitatea menținerii garanțiilor instituționale aferente statutului profesional al procurorilor și al personalului din cadrul organelor de autoadministrare, pe de altă parte. Totodată, standardele europene relevante în materia organizării și funcționării Procuraturii evidențiază importanța asigurării unei remunerări adecvate, stabile și previzibile, care să reflecte complexitatea funcției	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			exercitate și să contribuie la consolidarea independenței funcționale și a stabilității instituționale a sistemului de justiție. Prin urmare, Consiliul consideră oportună completarea notei de fundamentare cu o expunere detaliată a criteriilor și metodologiei utilizate pentru stabilirea valorilor de referință, precum și cu o analiză a impactului acestora asupra categoriilor de personal vizate, inclusiv din perspectiva menținerii garanțiilor instituționale și a asigurării unui nivel de remunerare compatibil cu exigențele funcției de procuror și cu standardele europene aplicabile. **VI. Necesitatea analizării statutului funcției de procuror în contextul funcțiilor greu de ocupat:** Potrivit proiectului de lege, categoria funcțiilor greu de ocupat este definită prin raportare la criterii precum necesitatea unor calificări profesionale înalte, existența dificultăților de recrutare, numărul redus de candidați eligibili și situațiile în care se constată o fluctuație semnificativă a personalului. Consiliul Superior al Procurorilor consideră relevantă examinarea funcției de procuror prin prisma acestor criterii generale, având în vedere particularitățile statutului constituțional al acesteia și specificul activității desfășurate în cadrul sistemului Procuraturii. Astfel, exercitarea funcției de procuror presupune nu doar o pregătire juridică avansată, ci și o responsabilitate profesională sporită, exercitarea atribuțiilor în condiții de presiune instituțională și socială, precum și respectarea unor standarde stricte de integritate, incompatibilități și conduită profesională, care decurg din rolul constituțional al Procuraturii în realizarea justiției și apărarea ordinii de drept. În același timp, Consiliul reține că, în practică, sistemul Procuraturii se confruntă în mod constant cu provocări în procesul de recrutare și retenție a personalului, în special la nivelul procuraturilor teritoriale, aspect care a fost semnalat în mod repetat în cadrul proceselor de evaluare instituțională și de reformă a sistemului de justiție. În susținerea acestei concluzii, Consiliul reține că sistemul Procuraturii continuă să se confrunte cu dificultăți reale în procesul de recrutare și ocupare a funcțiilor vacante. Astfel, deși pentru concursul de admitere la Institutul Național al Justiției pentru anul 2025 au fost stabilite, prin	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			hotărârea Consiliului Superior al Procurorilor, 15 locuri destinate candidaților la funcția de procuror, în urma procedurilor de admitere au fost declarați admiși doar 5 candidați. Acest fapt constituie un indicator relevant al interesului redus pentru accederea în profesie și al dificultăților existente în asigurarea resurselor umane necesare funcționării sistemului Procuraturii. Totodată, Consiliul observă că problema funcțiilor vacante nu se limitează la funcțiile de execuție. În prezent, un număr semnificativ de funcții de conducere din cadrul procuraturilor teritoriale sunt exercitate prin interimat (aproximativ 90). În asemenea situații, procurorii desemnați să exercite interimatul continuă să dețină și funcțiile de bază, asigurând concomitent exercitarea atribuțiilor aferente funcțiilor de conducere vacante. În perspectiva desfășurării procedurilor de concurs și numire în funcțiile de conducere de către Consiliul Superior al Procurorilor, ocuparea acestor funcții va genera, în mod inevitabil, vacanțe suplimentare la nivelul funcțiilor de execuție deținute anterior de persoanele numite. Prin urmare, deficitul de personal existent riscă să se accentueze, iar necesitatea asigurării atractivității profesiei de procuror devine cu atât mai importantă. În aceste condiții, Consiliul apreciază că funcția de procuror nu poate fi analizată în afara realităților actuale ale sistemului și consideră că datele privind recrutarea insuficientă, funcțiile vacante și dificultățile de ocupare a acestora justifică pe deplin includerea funcției de procuror în categoria funcțiilor greu de ocupat și instituirea unor mecanisme salariale corespunzătoare. Din această perspectivă, Consiliul apreciază că analiza oportunității includerii funcției de procuror în categoria funcțiilor greu de ocupat ar putea contribui la o mai bună reflectare a specificului acestei profesii în arhitectura sistemului de salarizare propus. O asemenea abordare ar permite, totodată, o aplicare mai coerentă a mecanismelor de stimulare și retenție prevăzute de proiect pentru categoriile de funcții cu dificultăți de ocupare. Prin urmare, Consiliul consideră util ca autorul proiectului să examineze în mod expres măsura în care particularitățile funcției de procuror justifică	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			încadrarea acesteia în categoria funcțiilor greu de ocupat, în scopul asigurării unei corelări adecvate între complexitatea funcției, dificultățile de recrutare și instrumentele de motivare profesională prevăzute de noul cadru normativ. **VII. Necesitatea asigurării consultării Consiliului Superior al Procurorilor în procesul de evaluare și reevaluare a funcțiilor:** Consiliul Superior al Procurorilor reține că proiectul de lege atribuie Grupului permanent de evaluare a funcțiilor competențe relevante în materia evaluării, clasificării și repoziționării funcțiilor din sectorul bugetar, inclusiv în ceea ce privește stabilirea ierarhiei salariale aplicabile acestora. Din analiza dispozițiilor propuse, se constată că mecanismul de evaluare instituit nu prevede în mod expres obligația consultării autorităților constituționale autonome în situațiile în care sunt vizate funcții care aparțin unor sisteme cu regim juridic special, inclusiv sistemului Procuraturii. În acest context, Consiliul consideră important de subliniat că, în cazul sistemului Procuraturii, evaluarea și repoziționarea funcțiilor trebuie realizate cu luarea în considerare a statutului constituțional al instituției, precum și a rolului Consiliului Superior al Procurorilor de garant al independenței procurorilor și de autoritate responsabilă de administrarea carierei acestora. Astfel, orice proces de evaluare care vizează funcțiile de procuror, funcțiile din cadrul Consiliului Superior al Procurorilor sau ale organelor specializate din subordinea acestuia are relevanță directă asupra arhitecturii instituționale a sistemului Procuraturii și asupra garanțiilor aferente exercitării independente a mandatului constituțional. Din această perspectivă, Consiliul apreciază că implicarea instituțională a autorității de autoadministrare a procurorilor în astfel de procese reprezintă un element important de asigurare a coerenței și predictibilității mecanismului de evaluare a funcțiilor, precum și de valorificare adecvată a particularităților sistemului Procuraturii. Prin urmare, Consiliul consideră oportună examinarea instituirii unui mecanism expres de consultare a Consiliului Superior al Procurorilor în cadrul procedurilor de evaluare și reevaluare a funcțiilor care aparțin sistemului Procuraturii, în scopul asigurării unei abordări unitare, conforme	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			cu statutul constituțional al instituției și cu principiile de organizare a sistemului de justiție. **VIII. Discrepanțe salariale în interiorul sistemului Procuraturii și în raport cu sistemul judecătoresc** Analizând proiectul de lege din perspectiva arhitecturii propuse a sistemului de salarizare, Consiliul Superior al Procurorilor reține anumite aspecte care ar putea beneficia de clarificări suplimentare, în vederea asigurării unei coerențe depline a grilei salariale și a unei corelări adecvate între funcțiile din sistemul justiției. În ceea ce privește regimul funcțiilor de conducere din cadrul Procuraturii, se observă că poziționarea funcției de procuror-șef al procuraturii specializate în raport cu funcția de adjunct al Procurorului General ar putea necesita o analiză suplimentară din perspectiva prevederilor art.9 din Legea nr.3/2016 cu privire la Procuratură, potrivit cărora procurorul-șef al procuraturii specializate este asimilat adjunctului Procurorului General. În acest sens, o eventuală corelare mai strânsă între regimul juridic al funcțiilor și ierarhia salarială ar putea contribui la o mai bună reflectare a statutului acestora în cadrul noii arhitecturi salariale. Totodată, analiza comparativă a poziționării funcțiilor din cadrul procuraturilor teritoriale relevă diferențe în raport cu alte categorii de procurori, inclusiv cu procurorii din procuraturile de circumscripție. Având în vedere rolul procuraturilor teritoriale în exercitarea atribuțiilor de bază ale Procuraturii și volumul semnificativ de activitate gestionat la acest nivel, aceste diferențe ar putea fi examinate suplimentar din perspectiva echilibrului general al sistemului de salarizare. În același timp, Consiliul reține că, în practică, procuraturile teritoriale se confruntă în mod constant cu provocări în ceea ce privește recrutarea și retenția personalului, aspect care poate influența stabilitatea resurselor umane și continuitatea activității instituționale. Din această perspectivă, eventuale ajustări ale poziționării acestor funcții în grila de salarizare ar putea contribui la consolidarea atractivității profesiei la nivel teritorial. În acest context, Consiliul consideră necesară reexaminarea poziționării funcțiilor de procuror din procuraturile teritoriale în grila de salarizare, inclusiv prin revizuirea claselor și coeficienților de salarizare aferenți acestora.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Totodată, Consiliul apreciază oportună reducerea termenului necesar pentru avansarea în treptele salariale și majorarea claselor de salarizare aferente funcțiilor de procuror din procuraturile teritoriale, în vederea reducerii deficitului de personal și creșterii atractivității acestor funcții. Referitor la raportul dintre sistemul judecătoresc și sistemul Procuraturii, analiza proiectului evidențiază diferențe între clasele de salarizare atribuite funcțiilor de bază din judecătorii și cele din procuraturile teritoriale. În forma propusă, aceste diferențe sunt de ordinul a aproximativ șase clase de salarizare. Potrivit proiectului, judecătorului din cadrul unei judecătorii teritoriale îi este atribuită clasa de salarizare 106, în timp ce procurorului din cadrul unei procuraturi teritoriale îi este atribuită clasa de salarizare 100. Astfel, se creează o diferență de 6 clase de salarizare între două funcții care fac parte din sistemul de înfăptuire a justiției și care presupun un nivel comparabil de responsabilitate, complexitate și pregătire profesională. Fără a pune în discuție opțiunile de politică publică ale autorului proiectului, Consiliul consideră că ar putea fi utilă o analiză suplimentară a proporționalității acestui decalaj, având în vedere că cele două categorii profesionale contribuie în mod complementar la realizarea actului de justiție și presupun un nivel comparabil de pregătire profesională, responsabilitate și complexitate a activității. Totodată, analiza claselor de salarizare atribuite funcțiilor de nivel superior din cadrul autorității judecătorești și al sistemului Procuraturii relevă un decalaj semnificativ mai redus, de aproximativ 2–3 clase de salarizare. În același timp, se observă că diferențele dintre funcțiile de nivel superior din cadrul celor două sisteme sunt semnificativ mai reduse, ceea ce ar putea sugera oportunitatea unei abordări mai uniforme în ceea ce privește poziționarea funcțiilor de bază în ierarhia salarială. În acest context, o eventuală reexaminare tehnică a claselor de salarizare aplicabile procurorilor din procuraturile teritoriale, inclusiv din perspectiva treptelor de vechime și a raportului cu funcțiile similare din sistemul judecătoresc, ar putea contribui la consolidarea coerenței generale a sistemului de salarizare și la menținerea unui echilibru adecvat între cele două sisteme.	

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
O asemenea abordare ar putea sprijini, în mod indirect, obiectivele generale ale reformei privind creșterea atractivității funcțiilor publice, asigurarea stabilității resurselor umane și consolidarea capacității instituțiilor din sectorul justiției de a-și îndeplini mandatul legal în condiții de eficiență și continuitate.
În acest context, Consiliul consideră oportună examinarea posibilității revizuirii claselor de salarizare atribuite procurorilor din procuraturile teritoriale, în vederea asigurării unui raport mai echilibrat și coerent între sistemul Procuraturii și sistemul judecătoresc, inclusiv din perspectiva funcțiilor similare sub aspectul responsabilităților și complexității activității.
Din această perspectivă, pentru a asigura o mai bună reflectare a principiilor de echitate și corectitudine în arhitectura sistemului de salarizare propus, Consiliul înaintează spre examinare o propunere de ajustare a Anexei nr.4, Tabelul nr.1, după cum urmează:

<table>
<tr><th colspan="4">Judecătoriile teritoriale</th></tr>
<tr><td>B1036</td><td>Președinte</td><td>116</td><td>8,48</td></tr>
<tr><td>B1042</td><td>Vicepreședinte</td><td>112</td><td>7,62</td></tr>
<tr><td>B1048</td><td>Judecător, cu vechimea în muncă în funcția de judecător de peste 8 ani</td><td>109</td><td>7,02</td></tr>
<tr><td>B1051</td><td>Judecător, cu vechimea în muncă în funcția de judecător de până la 8 ani</td><td>106</td><td>6,51</td></tr>
<tr><th colspan="4">Procuraturile teritoriale</th></tr>
<tr><td>B1045</td><td>Procuror-șef</td><td>114</td><td>8,04</td></tr>
<tr><td>B1053</td><td>Adjunct al procurorului-șef</td><td>110</td><td>7,22</td></tr>
<tr><td>B1057</td><td>Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de peste 6 ani</td><td>107</td><td>6,68</td></tr>
<tr><td>B1058</td><td>Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de până la 6 ani</td><td>104</td><td>6,21</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="4">Procuratura Generală</th></tr>
<tr><td>B1012</td><td>Adjunct al procurorului general</td><td>126</td><td>9,63</td></tr>
</table>
</td><td></td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Consiliul Superior al Procurorilor B1060 | Membru | 126 | 9,63 **Consiliul Superior al Magistraturii** B1002 | Președinte | 134 | 10,37 **Consiliul Superior al Procurorilor** B1007 | Președinte | 133 | 10,17 O asemenea eventuală ajustare ar putea contribui la consolidarea atractivității profesiei de procuror, la menținerea resurselor umane calificate în sistem, precum și la asigurarea unei aplicări coerente a principiilor de echitate în materia salarizării profesiilor juridice cu responsabilități comparabile. În partea ce se referă la salarizarea Inspecției procurorilor din subordinea Consiliului Superior al Procurorilor, se reține că funcțiile de inspector din cadrul Inspecției procurorilor și cele de inspector-judecător din cadrul Inspecției judiciare reprezintă funcții omoloage, având atribuții, condiții de acces și nivel de responsabilitate comparabile. Prin urmare, menținerea unui tratament salarial echivalent este justificată și trebuie păstrată.	
	Procuratura Generală	521.	**Cu privire la Anexa nr.4 - Grupul ocupațional justiție (B)** În proiectul de Lege pentru **funcția Procurorului General** sunt atribuite 130 clase, **cu 2 clase mai puțin** decât funcția Președintelui Consiliului Superior al Procurorilor și Președintele Curții Supreme de Justiție. Amintim că în cadrul ședințelor de coordonare funcțiile nominalizate au fost poziționate pe aceeași grilă. Pornind de la nivelul de responsabilitate și sarcinile de conducere al Procurorului General, **insistăm a fi echivalată clasa de salarizare** la nivelul funcțiilor similare Sistemului Justiției până la clasa 132.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.4 revizuită.
	Procuratura Generală	522.	**2.2.** Deoarece funcțiile procurorilor (cu vechime de până la 8 ani și peste 8 ani) din Procuraturile de circumscripție cu competențe de nivelul Curților de apel, au fost divizate de funcțiile de procuror din Procuraturile teritoriale, propunem modificarea vechimii funcției de procuror în Procuratura teritorială de la 8 ani la 6 ani, cu menținerea clasei și coeficientului de salarizare prevăzute pentru funcțiile vizate. În redacția:	**Nu se acceptă.** Uniformizarea vechimii în muncă pentru procuraturile teritoriale și judecătorii din Judecătoriile teritoriale sunt aceleași. O modificare în același sens atrage în sine și modificări pentru judecătoriile teritoriale.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><th>Cod funcție</th><th>Procuratura Teritorială</th><th>Clasa</th><th>Coeficient</th></tr>
<tr><td>B1053</td><td>Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de peste 6 ani</td><td>103</td><td>6,08</td></tr>
<tr><td>B1058</td><td>Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de până la 6 ani</td><td>100</td><td>5,72</td></tr>
</table>
</td><td>Totodată menționam, că poziționarea procurorilor din procuraturile de circumscripție reflectă competențele stabilite, fiind poziționate mai sus decât cele teritoriale (chiar dacă legea specială nu clarifică acest aspect în mod direct).</td></tr>
<tr><td></td><td>Procuratura Generală</td><td>523.</td><td>Suplimentar, cu referire la Anexa nr. 4 și modificările propuse asupra grupului ocupațional „Justiție (B)”, se menționează că reforma sistemului de salarizare presupune, inclusiv, revizuirea grilei de salarizare și modificarea valorilor aplicabile la determinarea salariului de bază începând cu 1 septembrie 2026. Potrivit proiectului, valorile de referință urmează a fi majorate și reconfigurate, fiind indicate șase valori de referință (4200, 4700, 5100, 5300, 6200 și 6900 lei), acestea urmând a fi aprobate la etapa rectificării Legii bugetului de stat pentru anul 2026, iar ulterior actualizate în funcție de politica fiscală adoptată de Parlament.
În acest context, se consideră că proiectul nu asigură un nivel suficient de claritate și previzibilitate, întrucât nu stabilește în mod expres corelarea dintre valorile de referință indicate și categoriile concrete de funcții sau grupurile ocupaționale reglementate. Or, salariul de bază urmează a fi determinat prin înmulțirea coeficientului de salarizare corespunzător clasei de salarizare cu valoarea de referință stabilită, iar în lipsa unei asemenea corelări nu poate fi determinat cu certitudine nivelul efectiv al salariului care va reveni procurorilor și celorlalte categorii de personal bugetar.
O asemenea abordare poate afecta transparența și previzibilitatea procesului de reformare a sistemului de salarizare, deoarece destinatarii normelor nu pot aprecia în mod concret efectele modificărilor propuse asupra drepturilor salariale. în acest sens, având în vedere că stabilirea valorilor de referință urmează să fie realizată printr-un act normativ distinct, este necesară asigurarea unei corelări exprese între modificările propuse la Legea nr. 270/2018 și prevederile ce vor fi adoptate prin Legea bugetului de stat pentru anul 2026.
În caz contrar, cele două intervenții legislative urmează a fi privite ca fiind interdependente, iar examinarea lor separată poate limita posibilitatea de evaluare completă a impactului financiar și a efectelor reale asupra</td><td>Se acceptă.
A se vedea anexa nr.4 revizuită.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			salarizării personalului din sectorul bugetar. în aceste condiții, nota de fundamentare urmează să conțină o analiză detaliată privind efectele reformei asupra categoriilor de personal vizate, inclusiv prin prezentarea modificărilor concrete ale nivelului de remunerare.	
	Procuratura Generală	524.	În același context, în ceea ce privește funcțiile din cadrul **grupului ocupațional „Justiție (B)”**, se apreciază că stabilirea nivelului de salarizare pentru procurori trebuie realizată cu luarea în considerare a statutului juridic special al acestora, incompatibilitățile și interdicțiile stabilite în lege, a independenței funcționale, a complexității atribuțiilor exercitate și a nivelului sporit de responsabilitate profesională. Salarizarea procurorilor constituie un element important al garanțiilor necesare pentru asigurarea independenței procuraturii și pentru menținerea capacității instituționale de atragere și păstrare a personalului calificat. Prin urmare, orice modificare a mecanismului de remunerare trebuie să fie fundamentată pe criterii obiective și să nu conducă la diminuarea nejustificată a nivelului de protecție salarială aferent funcției exercitate. în acest context, se constată că nota de fundamentare a proiectului nu conține o analiză suficient de detaliată privind impactul noii grile de salarizare asupra procurorilor, inclusiv o evaluare comparativă între nivelul actual de remunerare și cel care ar rezulta după aplicarea noilor clase de salarizare și valori de referință. Lipsa unei asemenea evaluări nu permite aprecierea deplină a consecințelor reformei asupra statutului salarial al procurorilor. Prin urmare, se consideră necesară completarea fundamentării proiectului cu o analiză privind impactul concret al modificărilor asupra sistemului procuraturii, precum și asigurarea unui mecanism salarial clar, transparent și previzibil, care să respecte necesitatea unei remunerări adecvate responsabilităților exercitate de procurori. In același timp, se impune luarea în considerare a contextului reformelor instituționale implementate în sistemul justiției și al procuraturii, inclusiv a proceselor de evaluare externă (vetting și pre-vetting), promovate inclusiv prin obiectivul consolidării integrității și profesionalismului corpului de judecători și procurori. Unul dintre elementele care au însoțit aceste reforme a fost necesitatea asigurării unei remunerări adecvate statutului, responsabilităților și exigențelor sporite impuse acestor funcții. Prin urmare, orice intervenție asupra mecanismului de salarizare urmează să fie fundamentată în mod riguros și să ofere garanții	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.4 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			suficiente că nivelul de remunerare al judecătorilor și procurorilor nu va fi afectat în mod disproporționat, inclusiv prin raportare la așteptările legitime generate de reformele anterior promovate de stat.	
Anexa nr. 4 **„Anexa nr. 4** **Grupul ocupațional „Justiție (B)”** **Tabelul 2** **Personalul de specialitate din domeniul expertizei judiciare, formării judiciare, asistenței juridice garantate de stat** [...] **Note:** [...] **4.** Pentru funcția „șef secție” instituită în cadrul Centrului de Medicină Legală se stabilește clasa de salarizare 100. [...]	**Ministerul Sănătății**	525.	La **Anexa nr. 4 Grupul ocupațional „Justiție (B)”, Tabelul 2**. Propunem ca la funcțiile cu codul B6005, B6006, B6007 și B6008, după sintagma „medic” să se adauge sintagma „/farmacist”. În cadrul laboratoarelor CML activează experți judiciari care dețin calificarea profesională de farmacist, specialist în farmacie analitică care au finalizat studiile medicale în cadrul USMF și exercită atribuții similare funcțiilor vizate. În acest context, considerăm justificată includerea sintagmei „farmacist” în cadrul funcțiilor respective. În același timp, atragem atenția asupra faptului că, în urma aplicării prevederilor de la pct. 4 din Note pentru funcția de *șef laborator* (similar funcției de șef secție) și anume clasa de salarizare 100, se va înregistra diminuarea drepturilor salariale ale persoanelor care exercită funcția respectivă. Astfel, salariul lunar calculat în prezent pentru funcția de șef laborator, fără vechime în muncă, constituie aproximativ 39200 lei, iar în cazul aplicării clasei de salarizare 100 acesta s-ar reduce la aproximativ 35400 lei. Prin urmare, salariul lunar se diminuează cu circa 3800 lei, inclusiv ca efect al reducerii sporului cu caracter specific, sporului de performanță și al altor drepturi salariale calculate în raport cu salariul de bază. Totodată, datorită faptului că în **Anexa nr 4, Tabelul 2**, la funcțiile de conducere, șeful de secție are clasă de salarizare diferită față de șeful de laborator, aceeași abordare urmează să fie aplicată și în cazul CML, pentru a asigura conformitatea cu cadrul normativ și aplicarea unitară a principiilor de salarizare. În acest context, propunem ca textul de la **pct. 4 din Note** de expus în următoarea redacție: *„Pentru funcția de „șef secție” din cadrul Centrului de Medicină Legală se stabilește clasa de salarizare 100, iar pentru funcția de „șef laborator” se stabilește clasa de salarizare 108.”*	**Nu se acceptă.** Farmaciștii nu pot fi experți judiciari și urmează a se prelua funcția din Anexa sănătate. Tot personalul de la CML este la VR 5000 lei, ce presupune o creștere medie a nivelului salarial de circa 14%. **Se acceptă parțial.** Având în vedere reorganizarea CML unde secțiile mari cu acoperire republicană au fost modificate în laboratoare, iar celelalte secții au rămas de nivel raional, respectiv se propune stabilirea clasei de salarizare 100 pentru Șef secție CML și Șef laborator CML cu clasa de salarizare 104. Totodată menționăm ca personalului CML li se va aplica VR 5000 lei.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr>
<td>Anexa nr. 5
„Anexa nr. 5

Grupul ocupațional „Apărare națională (C)”</td>
<td>Ministerul Apărării</td>
<td>526.</td>
<td>Anexa 5 Grupul Ocupațional Apărare Națională se propune să fie expus în următoarea redacție:

„Anexa nr. 5
Grupul ocupațional „Apărare națională (C)”

1. Dispozițiile prezentei anexe reglementează codul funcției, denumirea funcției, clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent pentru funcțiile cu statut special – militari din domeniul apărării naționale, conform tabelului din prezenta anexă.
2. Unitățile bugetare din domeniul apărării naționale pot institui ca funcții cu statut special și alte funcții decât cele enumerate în prezenta anexă, specifice altor domenii ocupaționale, utilizând, pentru determinarea salariului de bază, anexele corespunzătoare la prezenta lege.
3. Militarii beneficiază de soldă lunară pentru zile calendaristice, din momentul încadrării în serviciu militar și până la eliberare din serviciul militar, în toate cazurile de serviciu, în conformitate cu prevederile legislației speciale.
4. Solda lunară conform ultimei funcții deținute se plătește în toate situațiile de serviciu cu excepția celor prevăzute în art.14¹ din Legea nr.162 din 22.07.2005 cu privire la statul militarilor. Modul și regulile de achitare a soldei lunare, în diverse cazuri de serviciu prevăzute de actele legislative și normative speciale sectorului de apărare dar nespecificate în prezenta lege se stabilesc de conducătorul structurii militare.

Funcții cu statut special din domeniul apărării naționale (C3)

<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
</table>
</td>
<td>Se acceptă parțial.
A se revedea Anexa nr.5 revizuită pentru Grupul Ocupațional Apărare națională (C)”. Totodată, menționăm că poziționarea funcțiilor din aparatul central al MA sunt similar altor ministere, iar funcționarii publici cu statut special din aparatele centrale din MA beneficiază și de sporul cu caracter specific de 20%, ceea ce acoperă caracterul specific al funcțiilor respective. Propunerile de politici publice care vizează domeniul apărării nu formează obiectul legii nr. 270 și urmează a fi analizate și reflectate în cadrul normativ special, iar salarizarea angajaților în condițiile speciale pot fi aplicate pentru toate grupele ocupaționale potrivit prevederilor Capitolului IV din Legea nr. 270/2018.
Ce ține de acordarea celor 6 clase de salarizare acestea se acordă pentru cei cu statut general pentru elaborarea de politici publice, cei cu statut special beneficiază de spor cu caracter specific.</td>
</tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului

Aparatul central al Ministerului Apărării, *al Statului Major al Apărării, Comandamente* și organul central al autorității administrative din subordine

1.1. Funcții de conducere

C3001	Șef al Statului Major al Apărării	~~117~~ **125**	~~8,70~~ **9,54**
C3069	Comandant comandament	~~112~~ **117**	~~7,62~~ **8,70**
C3070	Șef stat major operativ comandament	107	6,68
C3002	Director/șef	107	6,68
C3003	Șef inspectorat	107	6,68
C3004	Șef direcție generală	102	5,95
C3064	***Șef militar superior al contingentului forțelor de menținere a păcii***	***102***	***5,95***
C3005	Șef direcție	~~99~~ **100**	~~5,62~~ **5,72**
C3055	Șef direcție în cadrul direcției generale	~~94~~ **96**	~~5,12~~ **5,32**
C3007	Șef secție (nivel I strategic)	~~87~~ **93**	~~4,43~~ **5,03**
C3059	***Sergent de comandă al Armatei Naționale***	***94***	***5,12***
C3011	***Șef centru Nivel I – strategic***	***93***	***5,03***
C3072	***Șef centru Nivel II – operativ***	***90***	***4,73***
C3079	***Șef secție Nivel II – operativ***	~~*84*~~ **90**	~~*4,13*~~ **4,73**
C3082	***Șef serviciu Nivel II – operativ***	~~82~~ **87**	~~3,93~~ **4,43**
C3056	Șef secție în cadrul direcției (nivel I strategic)	~~85~~ **91**	~~4,23~~ **4,83**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei				Argumentarea autorului proiectului
			C3013	Șef serviciu (nivel I strategic)	~~83~~ **89**	~~4,03~~ **4,63**	
			1.2. Funcții de execuție				
			C3016	Ofițer principal (nivel I strategic)	~~79~~ **80**	~~3,63~~ **3,73**	
			C3020	Ofițer superior (nivel I strategic)	~~75~~ **77**	~~3,27~~ **3,27**	
			C3096	***Ofițer superior nivel II operativ***	***75***	***3,27***	
			C3094	***Ofițer principal nivel II operativ***	***79***	***3,63***	
			C3017	Inspector principal	79	3,63	
			C3021	Inspector superior	75	3,27	
			C3028	Specialist principal	70	2,93	
			C3061	Sergent stat major principal	~~69~~ **72**	~~2,87~~ **3,05**	
			C3032	Specialist superior	65	2,67	
			C3037	Specialist	61	2,47	
			Unități și instituții militare				
			1.1. Funcții de conducere				
			C3006	Comandant brigadă	100	5,72	
			C3071	Șef stat major operativ-tactic (brigadă)	92	4,93	
			~~C3064~~	~~Șef militar superior al contingentului forțelor de menținere a păcii~~	~~102~~	~~5,95~~	
			C3008	Comandant regiment	96	5,32	
			C3058	Comandant comenduire militară	96	5,32	
			C3009	Comandant batalion independent/escadrilă independentă	~~94~~ **95**	~~5,12~~ **5,22**	
			~~C3059~~	~~Sergent de comandă al Armatei Naționale~~	~~94~~	~~5,12~~	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei				Argumentarea autorului proiectului
			C3010	Șef orchestră prezidențială	87	4,43	
			~~C3011~~	~~Șef centru Nivel I – strategic~~	~~93~~	~~5,03~~	
			C3072	Șef centru Nivel II – operativ (unități logistice)	90	4,73	
			C3073	Șef centru Nivel III – tactic (subunitate)	87	4,43	
			C3074	Șef stat major operativ-tactic (regiment)	91	4,83	
			C3012	Comandant centru militar	89	4,63	
			C3014	Comandant batalion/escadrilă subunitate	89	4,63	
			C3075	Sergent de comandă comandament	89	4,63	
			C3076	Șef stat major tactic (batalion/escadrilă) unitate independentă	89	4,63	
			C3077	Sergent de comandă Academia Militară/șef centru de instruire a sergenților	86	4,33	
			C3015	Șef bază	86	4,33	
			C3057	Comandant navă/pilot	85	4,23	
			C3078	Șef școala de sergență Șef școala de sergenți	85	4,23	
			C3060	Sergent de comandă brigadă	85	4,23	
			~~C3079~~	~~Șef secție Nivel II – operativ~~	~~84~~	~~4,13~~	
			C3080	Șef secție Nivel II – operativ-tactic	82	3,93	
			C3019	Șef secție Nivel III – tactic	81	3,83	
			C3081	Șef secție Nivel IV – tactic (subunitate)	79	3,63	
			~~C3082~~	~~Șef serviciu Nivel II – operativ~~	~~82~~	~~3,93~~	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei				Argumentarea autorului proiectului
			C3083	Șef serviciu Nivel II – operativ-tactic	80	3,73	
			C3084	Șef serviciu Nivel III – tactic	79	3,63	
			C3022	Șef serviciu Nivel IV – tactic (subunitate)	77	3,43	
			C3085	Șef stat major tactic (batalion/divizion) subunitate	85	4,23	
			C3086	Comandant companie/baterie independentă	82	3,93	
			C3024	Comandant companie/baterie subunitate	78	3,53	
			~~C3087~~	~~Șef serviciu operativ tactic~~	~~80~~	~~3,73~~	
			C3062	Sergent de comandă regiment	81	3,83	
			C3089	Sergent de comandă batalion independent	79	3,63	
			C3088	Instructor militar principal/șef modul instruire	78	3,53	
			C3090	Sergent de comandă centru	77	3,43	
			C3063	Sergent de comandă batalion	77	3,43	
			C3091	Sergent de comandă orchestra prezidențială	77	3,43	
			C3029	Comandant baterie de tragere	72	3,05	
			C3030	Comandant pluton	72	3,05	
			C3068	Sergent de comandă companie/baterie	72	3,05	
			C3092	Sergent de comandă bază	72	3,05	
			C3038	Comandant grupă	68	2,82	
			C3093	Comandant/șef echipă	62	2,52	
			1.2. Funcții de execuție				
			~~C3094~~	~~Ofițer principal nivel II operativ~~	~~79~~	~~3,63~~	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului

C3031	Ofițer principal nivel III operativ-tactic	77	3,43
C3095	Ofițer principal nivel IV tactic	75	3,27
~~C3096~~	~~Ofițer superior nivel II operativ~~	~~75~~	~~3,27~~
C3097	Ofițer superior nivel III operativ-tactic	73	3,11
C3033	Ofițer superior nivel IV tactic	72	3,05
C3098	Sergent instructor militar principal/Instructor tehnic și tactic de luptă avansată	77	3,43
C3099	Sergent instructor militar superior/Instructor tehnic și tactic de luptă	75	3,27
C3100	Sergent instructor militar	73	3,11
C3065	Sergent principal/sergent stat major principal	72	3,05
C3066	Sergent superior/sergent stat major superior	66	2,72
C3067	Sergent/sergent stat major	64	2,62
C3034	Soldat principal	64	2,62
C3040	Soldat superior	60	2,43
C3041	Soldat	56	2,31

Note:

1. Funcțiile care se instituie în subdiviziuni și/sau instituții subordonate/din cadrul Ministerului Apărării ce țin de domeniul învățământ, cultură, sport, sănătate, ***tehnologii informaționale*** sau alt personal de specialitate (economist, contabil etc.), de deservire tehnică sau auxiliar, precum și clasele de salarizare corespunzătoare se stabilesc în conformitate cu anexa la lege ce reglementează funcțiile din domeniul ocupațional respectiv. Suplimentar, dacă aceste funcții se instituie ca

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			funcții cu statut special, deținătorii acestora pot beneficia de spor pentru grad profesional, stabilit în conformitate cu art. 13 și cu anexa nr. 2. 2. La transferarea militarilor, a efectivului de trupă și a corpului de comandă/funcționarilor cu statut special angajați în organele apărării naționale, ale securității statului și ordinii publice dintr-un organ în altul, la stabilirea treptei de salarizare în condițiile art. 12 alin. (7) se ia în calcul termenul de îndeplinire a serviciului în organul precedent. 3. Clasa de salarizare pentru militarii prin contract detașați în contingentul forțelor de menținere a păcii din zona de securitate se majorează cu 7 clase de salarizare succesive față de clasa stabilită în tabel. 4. Clasa de salarizare a specialiștilor care hrănesc câinii de serviciu în condiții casnice se majorează cu **4** clase de salarizare succesive. 5. *Militarii, admiși la exercitarea* temporară *a atribuțiilor unei funcții în conformitate cu prevederile legislației speciale, beneficiază de solde lunare conform funcțiilor la care sunt admiși, în cazul în care acestea sunt mai mari decât soldele lunare conform funcției de bază.* 6. *Pentru militarii din cadrul Aparatului central al Ministerului Apărării și Marelui Stat Major al Armatei Naționale, și militarii detașați în cadrul ministerelor, responsabili de elaborarea și coordonarea elaborării politicilor (cu excepția funcțiilor publice de conducere de nivel superior), clasele de salarizare specificate în tabel se majorează cu 6 clase de salarizare succesive față de cele indicate în tabel pentru aceste funcții.* 7. *Pentru executarea serviciilor de zi pe unitate militarii beneficiază de plata unui spor de 10% din valoarea de referință stabilită pentru sectorul bugetar, pentru fiecare serviciu executat. Pentru efectuarea serviciului de zi pe unitate în zilele de odihnă sau repaos, sporul se achită în mărime de 15% din valoarea de referință stabilită pentru sectorul bugetar.* 8. *Militarii, care desfășoară activitatea în condiții nocive, vătămătoare sau periculoase beneficiază de spor în mărimea și condițiile stabilite de Guvern.* 9. *Militarii prin contract beneficiază de sporul pentru categoria de calificare în următoarele mărimi:*	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			a) 5 % din salariul de bază - pentru categoria de calificare „a doua”; *b) 10 % din salariul de bază - pentru categoria de calificare „întâia”;* *c) 15 % din salariul de bază - pentru categoria de calificare „superioară”. Modul de acordare a categoriilor de calificare se stabilește de conducătorii autorităților publice centrale.* 10. *Clasele de salarizare pentru funcțiile ale căror atribuții de bază prevăzute în fișa funcției și sau în regulamentul de organizare și funcționare a subdiviziunii sunt menționate mai jos se majorează față de cele prevăzute în tabel după cum urmează:* *a) Cu 2 clase succesive pentru funcțiile cu atribuții în domeniul consilierii de specialitate în domeniul eticii și conduitei profesionale, în condițiile Legii 199/2010.* *b) Cu 3 clase succesive – pentru funcții care au atribuții sau în subordinea cărora sunt funcții cu atribuții de inspectare, investigare și control;* *c) Cu 4 clase succesive – pentru funcțiile specializate cu atribuții în domeniul achizițiilor publice;* *d) Cu 6 clase succesive – pentru funcții cu atribuții de monitorizare informațională comunicare strategică și contracararea dezinformării, a acțiunilor de manipulare a informațiilor și a ingerințelor străine,* *e) Cu 6 clase succesive – pentru funcții cu atribuții de control, monitorizare și supraveghere a spațiului aerian, și personalul tehnic de deservire a echipamentelor din cadrul unităților și subunităților militare responsabile de controlul spațiului aerian;* *f) Cu 6 clase succesive - pentru personalul navigant și tehnic din cadrul unităților militare de aviație* *g) Cu 6 clase succesive – pentru funcții cu atribuții de gestionare a asistenței externe* *h) Cu 6 clase succesive – pentru funcții cu atribuții în operarea dronelor, echipamente anti-drone, echipamentului de război electronic, alte echipamente sofisticate, operarea cărora necesită instruire specializată și certificare.*	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			11.*Rezerviștii aflați în componența rezervei prin contract beneficiază de un salariu de bază pentru funcția deținută, plătit proporțional pe durata a 12 luni calendaristice, excluzându-se perioada în care a fost încorporat în serviciul militar în rezervă* 12.*Rezerviștii aflați în componența rezervei prin contract pe perioada participării la activități de instruire, încorporați în serviciul militar de rezervă sau mobilizați, beneficiază de solda/salariu prevăzut pentru funcția pe care o ocupă, în condițiile stabilite pentru militarii prin contract.* 13.*La finele fiecărui an complet al contractului de aflare în rezerva prin contract, finalizat fără încălcări ale regulamentelor militare, ordinelor și instrucțiunilor, rezervistul beneficiază de dreptul la un premiu anual în proporție de până la 25% din salariul de bază pentru funcția deținută. Resursele necesare pentru plata acestui premiu se planifică suplimentar la fondul de premii stabilit pentru angajații permanenți, prevăzut la art. 21 din prezenta lege. Modul și condițiile de plată a acestui premiu se stabilesc de conducătorul structurii militare.* **Argumentare**: 1. La Anexa nr. 5 sintagma „**Marelui Stat Major al Armatei Naționale”** se înlocuiește cu „**Statul Major al Apărării**” 1. Se consideră oportună examinarea încadrării funcțiilor din cadrul comandamentelor în categoria funcțiilor din Aparatul central al Ministerului Apărării, Satului Major apărării și organele centrale ale autorității administrative din subordine. În conformitate cu principiile organizării militare moderne, structurile de comandament cu atribuții de planificare, coordonare, management al capabilităților, generare a forțelor, management al resurselor și integrare instituțională exercită funcții de nivel operativ și strategic, depășind sfera de responsabilitate a unităților și instituțiilor militare cu rol predominant executiv. Totodată, atribuțiile acestor comandamente au impact asupra întregului sistem de apărare, prin planificarea dezvoltării capabilităților, gestionarea	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			resurselor umane și materiale, coordonarea proceselor de pregătire și asigurarea capacității operaționale a forțelor. Din această perspectivă, nivelul de responsabilitate și complexitatea activităților desfășurate sunt comparabile cu cele ale structurilor centrale de conducere militară. - C3064 Șef militar superior al contingentului forțelor de menținere a păcii; - C3079 Șef secție Nivel II – operativ; - C3082 Șef serviciu Nivel II – operativ; - C3094 Ofițer principal nivel II operativ; - C3096 Ofițer superior nivel II operativ; - C3059 Sergent de comandă al Armatei Naționale. 2. Se consideră oportună reexaminarea claselor de salarizare propuse pentru funcțiile din Aparatul central al Ministerului Apărării, Statul Major al Apărării și structurile de comandă de nivel operativ și strategic, întrucât modificările propuse generează discrepanțe între funcțiile exercitate la diferite niveluri de conducere militară. Analiza proiectului relevă faptul că majorările claselor de salarizare au vizat preponderent funcțiile din cadrul unităților și instituțiilor militare de nivel tactic, în timp ce numeroase funcții de nivel operativ și strategic au rămas nemodificate sau au beneficiat de ajustări insuficiente. Ca urmare, se reduce diferențierea existentă între funcțiile încadrate la nivel tactic și cele încadrate la nivel operativ și strategic, fapt care nu reflectă în mod corespunzător complexitatea atribuțiilor, nivelul de responsabilitate și impactul deciziilor aferente acestora. Conform principiilor organizării și conducerii militare, funcțiile din cadrul Armatei Naționale sunt structurate pe niveluri tactic, operativ și strategic, fiecare nivel fiind caracterizat prin competențe, responsabilități și arii de influență distincte. Funcțiile de nivel operativ și strategic presupun planificarea, coordonarea și conducerea proceselor care influențează dezvoltarea capabilităților militare, generarea forțelor, managementul resurselor și capacitatea operațională a Armatei Naționale în ansamblu. Totodată, clasificarea funcțiilor militare și stabilirea claselor de salarizare urmează să respecte principiul progresiei ierarhice a carierei militare, astfel	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			încât funcțiile încadrate la nivel operativ și strategic să beneficieze de o diferențiere corespunzătoare față de funcțiile de nivel tactic. Menținerea unor diferențe nesemnificative între aceste categorii de funcții poate conduce la diminuarea atractivității funcțiilor de comandă, stat major și conducere de nivel superior, afectând motivația pentru dezvoltarea profesională și ocuparea funcțiilor din eșaloanele superioare ale carierei militare. În acest context, se propune reexaminarea claselor de salarizare pentru funcțiile din Aparatul central al Ministerului Apărării, Marele Stat Major al Armatei Naționale și structurile de comandă cu atribuții la nivel operativ și strategic, după cum urmează: **- 3001 – Șef al Statului Major al Apărării** La moment: clasa 117 Se propune: clasa 125 (coeficient 9,54) Se propune majorarea clasei de salarizare de la 117 la 125, având în vedere că funcția de Șef al Statului Major al Apărării reprezintă cea mai înaltă autoritate militară din Republica Moldova. **1. Rolul legal și constituțional:** Conform art. 34 din Legea nr. 345/2003 cu privire la apărarea națională, Statul Major al Apărării este organul central de conducere militară care, pe timp de pace, asigură actul de comandă al Armatei Naționale, iar în perioada stării de asediu și de război – al tuturor forțelor destinate apărării naționale. Pe timp de război, Șeful Statului Major devine Comandantul Forțelor Armate, fiind subordonat direct Comandantului Suprem (Președintele Republicii Moldova). O funcție cu un asemenea rol strategic și constituțional este unică la nivel de stat, realitate confirmată atât în sistemele de apărare vestice (statele membre NATO), cât și în cele estice. **2. Corelarea ierarhică corectă cu sistemul MAI:** În vederea respectării principiului ierarhizării funcțiilor și a coerenței sistemului unitar de salarizare, funcția de Șef al Statului Major al Apărării (șeful Apărării) nu poate fi egalată cu cea de șef al unui Inspectorat General din cadrul MAI. Inspectoratul General este o structură specializată pe un domeniu specific (ordine publică, poliție de frontieră etc.), în timp ce Șeful Statului Major coordonează întreaga componentă militară de apărare a statului.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Echivalentul corect al funcției de șef de Inspectorat General MAI (clasa 117) este funcția de **comandant al Comandamentului Armatei Naționale**. Astfel, pentru a păstra logica ierarhică, Comandantul Comandamentului trebuie stabilit la clasa 117, în timp ce Șeful Statului Major al Apărării, fiind superior ierarhic, trebuie poziționat la clasa 125. **3. Realitatea operațională în caz de mobilizare/război:** La declanșarea mobilizării, Forțele Armate înglobează toate structurile de forță (inclusiv Inspectoratele Generale ale MAI, SPPS etc.), precum și elemente ale autorităților publice și economiei naționale. În momentul integrării acestor elemente în Statul Major al Apărării, conducătorii acestor structuri se subordonează direct și nemijlocit Șefului Statului Major al Apărării. În mod paradoxal, actualul proiect al legii salarizării menține o inechitate majoră, unii șefi și directori de autorități (care devin subordonați în caz de conflict) având clase de salarizare mai mari decât Șeful Apărării. Stabilirea clasei 125 pentru funcția de Șef al Statului Major al Apărării va elimina această discrepanță flagrantă și va alinia salarizarea la nivelul real de responsabilitate instituțională și operațională a funcției. - **C3005 – Șef direcție** La moment: clasa 99 (5,62) Se propune: clasa 100 (5,72) Se propune majorarea clasei de salarizare de la 99 la 100, întrucât funcția coordonează un domeniu strategic de activitate și participă la elaborarea politicilor militare, planificării strategice și dezvoltării capabilităților Armatei Naționale. Responsabilitățile exercitate depășesc nivelul activităților specifice structurilor tactice și au impact asupra întregului sistem de apărare, motiv pentru care salarizarea trebuie să reflecte nivelul de responsabilitate și poziția funcției în arhitectura de comandă militară. - **C3055 – Șef direcție în cadrul direcției generale** La moment: clasa 94 (5,12) Se propune: clasa 96 (5,32) Se propune majorarea clasei de salarizare de la 94 la 96, având în vedere că funcția exercită atribuții de conducere și coordonare strategică într-un domeniu esențial al sistemului de apărare. Funcția contribuie la implementarea politicilor militare și coordonarea structurilor subordonate,	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			iar nivelul actual de salarizare nu reflectă pe deplin complexitatea atribuțiilor și responsabilităților exercitate. - **C3007 – Șef secție (nivel I strategic)** La moment: clasa 87 (4,43) Se propune: clasa 93 (5,03) Se propune majorarea clasei de salarizare de la 87 la 93, întrucât funcția exercită atribuții de planificare strategică, coordonare și monitorizare a domeniului de responsabilitate, participând la fundamentarea deciziilor conducerii militare. În urma modificărilor propuse, diferența dintre funcțiile strategice și cele tactice se reduce considerabil, ceea ce afectează progresia firească a carierei militare și principiul ierarhizării funcțiilor. - **C3056 – Șef secție în cadrul direcției (nivel I strategic)** La moment: clasa 85 (4,23) Se propune: clasa 91 (4,83) Se propune majorarea clasei de salarizare de la 85 la 91, întrucât funcția asigură coordonarea activităților unei secții din cadrul unei direcții strategice și participă la elaborarea și implementarea deciziilor cu impact asupra întregii Armate Naționale. Se impune menținerea unei diferențieri corespunzătoare față de funcțiile de nivel tactic. - **C3013 – Șef serviciu (nivel I strategic)** La moment: clasa 83 (4,03) Se propune: clasa 89 (4,63) Se propune majorarea clasei de salarizare de la 83 la 89, având în vedere că funcția exercită atribuții de coordonare și management strategic într-un domeniu de specialitate și contribuie la procesul de planificare și implementare a politicilor de apărare. Majorările acordate funcțiilor tactice impun păstrarea unei diferențieri corespunzătoare între nivelurile ierarhice. - **C3079 – Șef secție (nivel II – operativ)** La moment: clasa 84 (4,13) Se propune: clasa 90 (4,73) Se propune majorarea clasei de salarizare de la 84 la 90, întrucât funcția reprezintă nivelul operativ de comandă și asigură coordonarea dintre nivelul strategic și structurile tactice. Responsabilitățile privind planificarea	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			operațională și coordonarea forțelor justifică o diferențiere mai accentuată față de funcțiile de nivel tactic. - **C3082 – Șef serviciu (nivel II – operativ)** La moment: clasa 82 (3,93) Se propune: clasa 87 (4,43) Se propune majorarea clasei de salarizare de la 82 la 87, întrucât funcția exercită atribuții de planificare și coordonare la nivel operativ, contribuind la managementul operațiilor și al resurselor. Menținerea unei diferențe reduse față de funcțiile tactice nu reflectă rolul funcției în sistemul de comandă și control. - **C3016 – Ofițer principal (nivel I strategic)** La moment: clasa 79 (3,63) Se propune: clasa 80 (3,73) Se consideră necesară majorarea propusă de la 79 la 80, întrucât funcția de ofițer principal la nivel strategic presupune elaborarea documentelor de planificare strategică, analiza situației operaționale și fundamentarea deciziilor conducerii militare. Se impune reexaminarea clasei de salarizare pentru a păstra diferențierea specifică parcursului profesional al carierei militare. - **C3020 – Ofițer superior (nivel I strategic)** La moment: clasa 75 (3,27) Se propune: clasa 77 (3,43) Se consideră necesară majorarea propusă de la 75 la 77, având în vedere că funcția presupune participarea la procesul de planificare strategică și elaborarea documentelor de importanță instituțională. În contextul majorării claselor pentru numeroase funcții tactice, este necesară o diferențiere mai pronunțată pentru a menține coerența sistemului de carieră militară și ierarhizarea funcțiilor. **2.** C3087 Șef serviciu operativ-tactic se propune de a fi omis ca se dublează cu C3083 Șef serviciu Nivel II – operativ-tactic. **3.** C3061 Sergent stat major principal (69/ 2,87) - funcție de execuție din Aparatul central și C3065 Sergent principal/sergent stat major principal (72/ 3,05)- funcție de execuție din Unitățile militare. Se propune să fie	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			egalate după clasa de salarizare și coeficient, pentru a asigura nivelul de ierarhice stabilit între aceste funcții. **4.** este o greșeală tehnică/ortografică în denumirea funcției C3078 Șef școala de sergență - necesită să fie corectat în Șef școala de sergenți. **5.** Se propune menținerea majorării de +4 clase pentru militarii care hrănesc câinii în condiții casnice, pentru a compensa rata inflației și cheltuielile aferente întreținerii și îngrijirii câinilor la domiciliu. **6.** Se propune de a institui dreptul de a achita militarilor din cadrul aparatelor centrale cele 6 clase pentru elaborarea de politici. Inițiativa vizează stimularea și implicarea personalului de execuție militar înalt calificat, încadrat în structurile de nivel strategic responsabile de elaborarea documentelor de politici pe sectorul de apărare. Măsura este direct aplicabilă și recunoscută pe larg în sectorul civil (Anexa nr. 3), unde funcționarii din ministere implicați în elaborarea de politici publice și acte normative beneficiază de clase superioare **7.** Se propune de a extinde dreptul militarilor de a beneficia de plata sporului pentru activitatea în condiții nocive. **8.** Se propune achitarea unui spor în mărime fixă pentru fiecare serviciu executat de către militar. La moment, datorită specificului sistemului militar, pentru militari serviciile de zi de unitate nu se achită (ore de noapte și timpul în zilele de odihnă sau sărbătoare) ceea ce constituie o discriminare. Propunerea vine să adreseze una din principalele probleme adresate de militarii prin contract conducerii și constituie o prioritate pentru conducerea ministerului. Sistemul propus creează un sistem transparent, eficient, care compensează direct efortul depus de militar. Costul estimativ este de 20 milioane lei pe an (110*(15%*4200)115 zile libere) + 110*(10%*4200)*250 zile lucrătoare). Mărimea propusă este aliniată la mărimile estimate de achitare a sporului pentru orele de noapte care ar fi stabilit conform regulilor civile, doar se stabilește un mecanism mai simplu și mai transparent în achitare, bazat pe specificul militar că militarii sunt salarizați pe zile calendaristice și nu pe zile lucrătoare. **9.** Se propune instituirea unui spor pentru categoria de calificare. La moment Ministerul Apărării nu are un mecanism de stimulare a perfecționării continue a militarilor. Stabilirea unui spor pentru categoria	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			de calificare va stimula militarii să dedice efort pentru perfecționarea în utilizarea sistemelor din dotare, iar aceasta la rândul său la eficiența în utilizarea resurselor din dotare. Armata Națională utilizează sisteme scumpe aflate în dotare: Exploatarea necorespunzătoare a acestor sisteme duce la defectarea frecventă a sistemelor, creșterea costurilor de întreținere și utilizarea ineficientă a acestora. Situația se va agrava odată cu dotarea Armatei Naționale cu sisteme noi conform planurilor de asistență externă și al Planului de dezvoltare a capabilităților AN. Lipsa unui mecanism financiar de motivație spre autoperfecționare și creștere a calificării duce la exploatarea ineficientă și deseori defectuoasă a tehnicii militare din dotare, care este foarte costisitoare și foarte greu de înlocuit și de reperat. La nivel superior lipsa unui mecanism de motivare pentru categoria de calificare poate duce la tergiversarea luării deciziilor, sau la scăderea calității actului de comandă, ceea ce poate duce la consecințe nefaste. Procedura avansării în categorie de calificare presupune executarea unor cercetări pe anumite domenii înguste. Conform datelor statistice în anii în care exista o motivație financiară un număr de 182 militari avansau în categorie de calificare, și depuneau efort pentru ridicarea nivelului de profesionalizare. Odată cu introducerea Legii unice a salarizării în sectorul bugetar, motivația financiară pentru autoperfecționare și creșterea nivelului profesional a fost scoasă, și aceasta a dus la aceea că pe an sunt avansați în categorie de calificare doar 74 militari. În baza sondajelor efectuate, tocmai lipsa unui stimulent financiar cauzează lipsa dorinței de a depune efort și de a face cercetări pe funcțiile deținute. În doar 3 ani de implementare a Legii 270/2018, numărul de militari care dețin categorie de calificare a scăzut la 60% din efectiv (comparativ cu 85% în anul 2017). La moment in Armata Naționale circa 40% militari dețin o categorie de calificare. În acest context, Ministerul Apărării propune de a crea sisteme care să stimuleze perfecționarea militarilor , creșterea capacității de a exploata tehnica și sistemele din dotare, și prin aceasta, pe termen lung să fie reduse costurile de utilizare ineficientă, întreținere și reparație. Implementarea prevederilor proiectului presupune costuri suplimentare pentru Ministerul Apărării pentru un an de circa 40 ml lei pe an.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
		527.	Majorarea claselor succesive pentru atribuții specializate (Etică, Control, Achiziții, Drone etc.). Acest punct corelează clasele de salarizare cu riscurile de corupție, complexitatea tehnologică și uzura intelectuală specifice unor domenii cheie precum achizițiile publice, operarea dronelor sau contracararea dezinformării. În alte grupuri ocupaționale, de exemplu în Anexa nr. 3 pentru investigatori sau auditori publici, clasele de salarizare reflectă nativ aceste responsabilități sporite (clase de până la 90). În structura militară standard, un operator de sisteme avansate (drone, război electronic) sau un specialist în achiziții este încadrat pe o funcție generică de execuție de nivel tactic, fiind imposibilă remunerarea lui corespunzătoare fără introducerea acestor majorări succesive bazate strict pe fișa postului.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.5 revizuită, în partea ce ține de note.
Anexa nr. 6 **„Anexa nr. 6** **Grupul ocupațional „Ordine publică și securitate a statului (D)”** [...] **Note:** **4.** Clasa de salarizare pentru funcțiile de ofițeri, inclusiv de urmărire penală sau de investigații, de specialiști, detașați în procuraturile specializate, se stabilește cu o majorare de 15 clase succesive față de cea stabilită în tabel pentru funcțiile similare din	**Procuratura Generală**	528.	**4.** Cu referire la modificarea **pct. 4 din Nota aferentă Anexei nr. 6**, prin care se propune *reducerea de la 25 la 15 clase succesive a majorării aplicabile funcțiilor de ofițeri, inclusiv de urmărire penală sau de investigații, și de specialiști detașați în procuraturile specializate*, se consideră necesară menținerea reglementării actuale. **5.** Majorarea cu 25 de clase succesive a fost instituită pentru a reflecta specificul activității desfășurate în cadrul procuraturilor specializate, gradul sporit de complexitate al cauzelor instrumentate, nivelul ridicat de responsabilitate profesională, precum și cerințele de integritate și specializare impuse personalului detașat. Activitatea desfășurată în cadrul PCCOCS presupune investigarea unor infracțiuni de o complexitate deosebită, inclusiv în domeniul criminalității organizate și altor forme grave de criminalitate, ceea ce justifică menținerea unor garanții salariale adecvate. Totodată, nota de fundamentare a proiectului nu conține argumente care să justifice reducerea majorării de la 25 la 15 clase de salarizare și nici o evaluare a impactului acestei măsuri asupra personalului vizat. In lipsa unei fundamentări obiective, modificarea propusă apare ca o diminuare a garanțiilor salariale existente pentru o categorie de personal care exercită atribuții cu un grad sporit de complexitate și responsabilitate. De asemenea, reducerea numărului de clase de salarizare poate afecta atractivitatea detașării în procuraturile specializate și capacitatea acestora de a atrage și menține specialiști cu experiență în domeniul urmăririi penale	**Nu se acceptă.** Pentru personalul detașat se va aplica VR majorată de 4700 lei și adițional majorarea poziției în ierarhie care combinate asigură o creștere salarială în mediu între 12-15%.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
unitățile bugetare din care sunt detașați. [...]			și al investigațiilor. Or, scopul reglementării actuale a fost tocmai compensarea diferențelor dintre condițiile obișnuite de activitate și exigențele suplimentare specifice procuraturilor specializate. Prin urmare, se consideră oportună menținerea majorării cu 25 de clase succesive pentru funcțiile de ofițeri și specialiști detașați în procuraturile specializate, în vederea asigurării continuității garanțiilor salariale existente și a funcționării eficiente a acestor instituții.	
	Procuratura Generală	529.	4.1. Suplimentar, se constată că proiectul nu remediază situația ofițerilor de urmărire penală din cadrul Serviciului Fiscal de Stat și Serviciul Vamal detașați în procuraturile specializate pentru exercitarea atribuțiilor de ofițeri de urmărire penală. În prezent, **pct. 4 din Nota la Anexa nr. 6** prevede majorarea clasei de salarizare pentru funcțiile de ofițeri, inclusiv de urmărire penală sau de investigații, precum și pentru specialiștii detașați în procuraturile specializate. Cu toate acestea, mecanismul respectiv este raportat exclusiv la funcțiile reglementate în cadrul Grupului ocupațional „Ordine publică și securitate a statului (D)" (Anexa nr.6). Or, ofițerii de urmărire penală din cadrul Serviciului Fiscal de Stat și Serviciul Vamal nu sunt incluși în categoria funcțiilor prevăzute de Anexa nr. 6, fiind salarizați în baza altor dispoziții ale Legii nr. 270/2018, respectiv Anexa nr. 3, Grupul ocupațional „Administrație publică (A)". În consecință, aceștia nu beneficiază de majorarea clasei de salarizare acordată celorlalte categorii de ofițeri de urmărire penală detașați în procuraturile specializate. Această situație conduce la existenta unor diferențe de remunerare între persoane care, după detașare, exercită atribuții identice în cadrul aceleiași procuraturi specializate. Astfel, ofițerii de urmărire penală detașați din cadrul Serviciului Fiscal de Stat și Serviciul Vamal, sunt defavorizați, or activează în aceleași condiții, instrumentează cauze de aceeași complexitate și sunt supuși acelorași exigențe profesionale, procesuale și de integritate ca și ofițerii detașați din cadrul altor autorități, fără a beneficia însă de același regim de salarizare. Prin urmare, propunem completarea **Anexei nr. 3** la compartimentul „Note" cu un nou punct cu următorul cuprins: „Clasa de salarizare pentru funcțiile de inspector, inspector superior și inspector principal (urmărire penală/investigații antifraudă), detașați în	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.3 revizuită, în partea ce ține de note. Pentru personalul detașat se va aplica VR majorată de 4700 lei și adițional majorarea poziției în ierarhie care combinate asigură o creștere salarială în mediu între 12-15%.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>procuraturile specializate, se stabilește cu o majorare de 25 clase succesive față de cea stabilită în tabel pentru funcțiile similare din unitățile bugetare din care sunt detașați.”.</td><td></td></tr>
<tr><td>Anexa nr. 6
„Anexa nr. 6

Grupul ocupațional „Ordine publică și securitate a statului (D)”</td><td>Serviciul de Protecție și Pază de Stat</td><td>530.</td><td>În Anexa nr.6, la compartimentul ”Serviciul de Protecție și Pază de Stat”, poziția 1.2. Funcții de execuție se va expune în următoarea redacție:

<table>
<tr><td colspan="4">1.2. Funcții de execuție</td></tr>
<tr><td>D3248</td><td>Ofițer principal de protecție</td><td>85</td><td>4,23</td></tr>
<tr><td>D3249</td><td>Ofițer superior de protecție</td><td>83</td><td>4,03</td></tr>
<tr><td>D3250</td><td>Ofițer de protecție</td><td>80</td><td>3,73</td></tr>
<tr><td>D3059</td><td>Ofițer principal</td><td>84</td><td>4,13</td></tr>
<tr><td>D3077</td><td>Ofițer superior</td><td>81</td><td>3,83</td></tr>
<tr><td>D3105</td><td>Ofițer</td><td>77</td><td>3,43</td></tr>
<tr><td>D3203</td><td>Subofițer superior</td><td>61</td><td>2,47</td></tr>
<tr><td>D3180</td><td>Subofițer</td><td>57</td><td>2,33</td></tr>
</table>
Propunerea respectivă are rolul de a uniformiza clasele de salarizare în raport cu alte organe ale securității statului (LP nr.249/2025 privind securitatea națională a Republicii Moldova), precum și excluderea unor categorii de funcții care nu sunt incluse in statul de organizare a Serviciului (inspector, specialist).</td><td>Se acceptă.</td></tr>
<tr><td>Anexa nr. 6
„Anexa nr. 6

Grupul ocupațional „Ordine publică și securitate a statului (D)”

[...]
Note:
[...]</td><td>Serviciul de Informații și Securitate</td><td>531.</td><td>La Anexa nr. 6, propunem excluderea pct. 6 ce vizează diminuarea clasei de salarizare pentru ofițerii de informații din organele teritoriale.
Recentele modificări structurale din cadrul Serviciului au remodelat amplasarea subunităților teritoriale ale SIS și au revăzut atribuțiile acestora. Respectiv, ofițerii de subunitățile teritoriale exercită atribuții similare colegilor săi din aparatul central, realizează aceleași sarcini și au același volum de muncă ca și colegii din aparatul central, iar o diferențiere a salarizării nu mai este argumentată, constituind cu precădere tratament discriminatoriu.
Menționăm că în cazul CNA care are de asemenea structuri teritoriale, nu există o astfel de discriminare, fapt care demonstrează că pentru muncă</td><td>Se acceptă.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
„**6.** Clasa de salarizare pentru ofițerii de informații și securitate din organele teritoriale și autoritățile administrative din subordinea Serviciului de Informații și Securitate se stabilește cu o reducere de 2 clase succesive față de cea stabilită în tabel pentru funcțiile reflectate la compartimentul „Serviciul de Informații și Securitate”. [...]			identică, indiferent unde este amplasat locul de muncă, se impune o salarizare identică.	
„**7.** Clasa de salarizare pentru șeful Biroului de Curieri Speciali se stabilește la nivelul funcției „Șef direcție” din compartimentul „Serviciul de Informații și Securitate”. [...]		532.	La **Anexa nr. 6**, la **pct. 7 propunem stabilirea nivelului de salarizare al Șefului Biroului de Curieri Speciali la nivelul funcției de Șef de direcție generală**. Menționăm că potrivit Hotărârii Guvernului nr. 625/2005, efectivul limită al Biroului este de 30 de unități de personal, ce se încadrează în limita stabilită pentru direcții generale conform Anexei nr. 12 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2018. De asemenea, în cadrul Biroului sunt instituite unități structurale la nivel de direcții, iar menținerea modului actual de salarizare ar presupune că șeful de BCS este salarizat la același nivel ca șeful unui unități structurale din cadrul BCS.	**Se acceptă.**
Anexa nr. 6 **„Anexa nr. 6** **Grupul ocupațional „Ordine publică și securitate a statului (D)”** [...]	**MAI**	533.	**Anexa nr. 6:** **1)** Se propune excluderea la Grupul ocupațional „Ordine publică și securitatea statului (D)”, a poziției D3218 – „Șef sector al Poliției de Frontieră”, întrucât această denumire de funcție nu va fi utilizată în practică și este deja prevăzută la poziția D3228, ceea ce generează o dublare nejustificată a aceleiași funcții. **2)** În contextul constatării omisiunii unei funcții prevăzute în statul de personal al Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, în scopul asigurării corelării cadrului normativ cu structura organizațională existentă,	**Se acceptă parțial.** A se revedea anexa nr. 6 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Note: [...] **9.** Clasa de salarizare pentru experții criminaliști care dețin statut de expert judiciar se majorează cu 5 clase succesive față cea stabilită în tabel. Suplimentar, se acordă 2 clase succesive în cazul în deținerii a două sau mai multe specializări/genuri de expertiză judiciară. [...] **11.** Clasa de salarizare pentru funcțiile de conducere ale subdiviziunilor cu atribuții în domeniul medical se stabilește prin majorarea cu clase succesive față de cea stabilită în tabel pentru funcția de ofițer principal (medic), după cum urmează: □ cu 2 clase succesive - pentru funcția de șef serviciu; □ cu 4 clase succesive - pentru funcția de șef secție; □ cu 6 clase			în temeiul normelor de tehnică legislativă, la compartimentul „Subdiviziuni deconcentrate”, secțiunea „1.1. Funcții de conducere”, după poziția „Șef echipă (D3166)” se completează cu o nouă poziție, cu următorul cuprins: DXXXX | Șef gardă | 68 | 2,82 **3)** Suplimentar se propune instituirea/modificarea unor funcții În cadrul Inspectoratului General de Carabinieri conform anexei la prezentul demers. **4) pct. 9 din Note** se propune de expus în următoarea redacție: „9. Clasa de salarizare pentru personalul din subdiviziunile tehnico-criminalistice, care dețin statut de expert judiciar, se majorează cu 5 clase succesive față de cea stabilită în tabel. Suplimentar, se acordă 2 clase succesive în cazul deținerii a două sau trei specializări/genuri de expertiză judiciară. Începând cu a patra specializare obținută, se acordă câte o treaptă salarială suplimentară pentru fiecare specializare.”. Redacția actuală a Notei 9 la anexa nr.6 prevede creșterea clasei de salarizare doar pentru personalul cu funcții de execuție – experți criminaliști. Totuși, în cadrul CTCEJ există experți criminaliști superiori și principali, inclusiv 38 de funcții de conducere (șefi de servicii, secții etc.), care dețin statut de expert judiciar. Aceștia nu doar întocmesc rapoarte de expertiză, dar, de regulă, rapoartele lor sunt mai complicate ca a experților - criminaliști și presupun o responsabilitate sporită. În plus, au rol de mentori pentru stagiari și coordonează activitatea efectivului. Astfel, menționăm clar că experții criminaliști superiori și principali, inclusiv conducătorii subdiviziunilor, sunt experți judiciari activi și mentori, iar salarizarea trebuie să reflecte acest rol. Se creează o situație demotivantă, în care personalul cu funcții de conducere sau experții superiori/principali pot avea un salariu mai mic decât subalternii lor, deși îndeplinesc atribuții mult mai complexe și cu responsabilitate sporită. Această lacună afectează grav capacitățile manageriale și motivația profesională. Mai mult, pentru a stimula personalul să obțină specializări suplimentare, este necesar un mecanism de motivare. În acest sens, propunem ca, începând cu a patra specializare obținută, să fie acordată câte o treaptă salarială suplimentară pentru fiecare specializare.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
succesive - pentru funcția de șef direcție. [...]			Prin urmare, pentru a exclude inechitatea salarială și discriminarea între funcțiile similare din diferite instituții, considerăm imperativ echivalarea treptelor de salarizare între experții-criminaliști ce dețin statut de expert judiciar și experții judiciari din alte instituții ale statului. Aceasta va contribui la atractivitatea profesiei în cadrul MAI și diminuarea fluxului de personal din cadrul CTCEJ al IGP. **5)** la **pct.11 din Note** textul „- cu 6 clase succesive-pentru funcția de șef direcție" se completează cu textul „,șef centru independent". Propunerea este argumentată prin faptul majorării salariului șefului Centrului medical din cadrul Inspectoratului General de Carabinieri.	
	Ministerul Justiției	534.	La **pct. 31**, cu referire la **Anexa nr. 6** propusă în redacție nouă, observăm un tratamentul inechitabil al funcției de director al ANP. Astfel, potrivit modificărilor la Anexa nr. 6 funcției de director al ANP (codul D3004) îi este atribuită clasa de salarizare 114 (coeficient 8,04), în timp ce funcției de Șef al Inspectoratului General (MAI) îi este atribuită clasa de salarizare 117 (coeficient 8,70). Totodată pentru funcția de Director general autoritate administrativă centrală, conducător (director, șef) al autorității administrative din subordinea ministerului (codul A1024) îi este atribuită clasa de salarizare 125 (coeficient 9,54). Astfel, semnalăm că această diferențiere este nejustificată. Conform *Hotărârii Guvernului nr. 437/2018 cu privire la organizarea și funcționarea Administrației Naționale a Penitenciarelor,* efectivul-limită al sistemului administrației penitenciare este de 2.942 de unități, semnificativ mai mare decât cel al altor structuri din grupul ocupațional „Ordine publică și securitate a statului" conduse de funcții salarizate superior: Inspectoratul General pentru Situații de Urgență – 2.465 de unități (*Hotărârea Guvernului nr. 137/2019*), Inspectoratul General de Carabinieri – 1.179 de unități (Hotărârea Guvernului nr. 332/2019), Inspectoratul General pentru Migrație – 246 de unități (*Hotărârea Guvernului nr. 16/2023*), cât și al altor subdiviziuni din cadrul Ministerului Justiției precum: Inspectoratul Național de Probațiune – 325 de unități (*Hotărârea Guvernului nr. 827/2010*), Agenția Națională a Arhivelor – 88 de unități (*Hotărârea Guvernului nr. 143/2019*). Astfel, deși directorul	**Se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			ANP conduce un colectiv cu 250–1200% mai numeros decât conducătorii acestor instituții, funcția sa este salarizată inferior. Sistemul administrației penitenciare (SAP) are în gestiune circa 6.600 de persoane private de libertate, asigurând simultan securitatea instituțională, reabilitarea, asistența medicală și socială, precum și activitățile culturale și profesionale ale deținuților – o misiune complexă, ce implică responsabilități extinse de management instituțional, comparabile sau superioare celor specifice altor funcții de conducere similare. Potrivit art. 3 alin. (1) lit. b) din *Legea nr. 270/2018*, sistemul de salarizare are la bază principiul nediscriminării, echității și coerenței, în sensul asigurării remunerării egale pentru muncă de valoare egală – principiu consacrat și de *Convenția OIM nr. 100/1951*, ratificată prin *Hotărârea Parlamentului nr. 610/1999*. Diferențierea de trei clase de salarizare față de funcții comparabile din alte inspectorate generale, precum și diferența și mai accentuată față de funcțiile de director general din autoritățile publice autonome (clasa 127, coeficient 9,72 – de exemplu, CNA, SIS, SPPS) sau din autoritățile administrative din subordinea ministerelor (clasa 125, coeficient 9,54), constituie un tratament fără justificare obiectivă.	
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	535.	La anexa nr. 6 la proiectul de lege (**Anexa nr. 6 la Legea nr. 270/2018, Grupul ocupațional „Ordine publică și securitate a statului (D)”**) Analizând norma propusă la anexa nr. 6, constatăm un tratament discriminatoriu aplicat funcționarilor publici cu statut special cu funcții de conducere din sistemul administrației penitenciare, în raport cu personalul de conducere din cadrul altor autorități publice. Conform propunerilor la anexa nr. 6 la Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, pentru funcția de Director (în speță Directorul Administrației Naționale a Penitenciarelor) este stabilită clasa de salarizare 114 și, respectiv, coeficientul de salarizare 8,04. Totodată, conform propunerilor la anexa nr. 3, pentru funcții similare se propun clase de salarizare și, respectiv, coeficienți de salarizare mai mari. În acest context, propunem expunerea rândului „funcția D3004” al Anexei nr. 6 a Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar după cum urmează: ”D 3004, Director, clasa de salarizare -117, coeficient - 8,70”.	**Se acceptă.** A se revedea anexa nr.6 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Serviciul de Informații și Securitate	536.	Solicităm **completarea Notelor de la Anexa nr. 6 cu un punct nou**, cu următorul conținut: ***„Clasele de salarizare pentru ofițerii de informații și securitate cu atribuții în domeniul elaborării și coordonării elaborării politicilor și/sau al avizării proiectelor de acte normative se majorează cu 6 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru aceste funcții.”*** În conformitate cu Legea nr. 136/2023, SIS are atribuții în domeniul elaborării politicilor în domeniile: creării, administrării, funcționării și securității sistemelor speciale de comunicații electronice; protecției criptografice și tehnice a informației atribuite la secret de stat; prevenirii și combaterii terorismului; identificării electronice și serviciilor de încredere; asigurării regimului secret. De asemenea, Serviciul este permanent implicat în procesul de avizare a proiectelor de acte normative elaborate de către alte autorități publice. Totodată, **pct. 7 din Notele la Tabelul nr. 2 a Anexei nr.3** din Legea nr. 270/2018, prevede ajustarea salarizării pentru cei implicați în activitățile menționate supra, doar pentru personalul ministerelor, autorităților din subordinea Guvernului și altor trei autorități. Astfel, se instituie o inegalitate între angajații ministerelor și cei ai SIS care desfășoară o activitate similară. În scopul înlăturării discriminării enunțate, solicităm completarea Notelor de la Anexa nr. 6 similar prevederilor menționate supra.	**Nu se acceptă.** Funcția de elaborare a politicilor ține de competența ministerelor. Totodată, menționăm că funcțiile publice cu statut special sunt poziționați în ierarhie mai sus, având în vedere specificul funcțiilor. Suplimentat, funcționarii publici cu statut special beneficiază de spor cu caracter specific de 20%.
Anexa nr. 6 **„Anexa nr. 6** **Grupul ocupațional „Ordine publică și securitate a statului (D)”** [...] **Centrul Național Anticorupție**	**Centrul Național Anticorupție**	537.	În anexa nr. 6 – Grupul ocupațional „Ordine publică și securitate a statului (D)” în Tabelul/Compartimentul – Centrul Național Anticorupție **toate clasele de salarizare specificate pentru funcțiile de conducere și funcțiile de execuție specificate în compartiment urmează a fi majorate cu 5 clase de salarizare**. **Respectiv, urmează a fi modificate prin majorare și coeficienții de salarizare corespunzător noilor clase de salarizare**.	**Nu se acceptă.** Se sigură abordare sistemică în sectorul special pentru funcții cu activitate specifică.
Anexa nr. 7 **„Anexa nr. 7**	**Ministerul Educației și Cercetării**	538.	La **Anexa nr. 7, Tabelul 1** se propune a fi completat, după cum urmează:	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.7 revizuită.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr>
<td>

Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”

Tabelul 1

Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)

<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td colspan="4">Personalul didactic și personalul științifico-didactic din învățământul superior</td></tr>
<tr><td colspan="4">1.1. Funcții de conducere</td></tr>
<tr><td>E4001</td><td>Rector</td><td>106</td><td>6,51</td></tr>
</table>

[...]

</td>
<td></td>
<td></td>
<td>

<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td colspan="4">Personalul didactic și personalul științifico-didactic din învățământul superior</td></tr>
<tr><td colspan="4">1.1. Funcții de conducere</td></tr>
<tr><td>E4001</td><td>Rector</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>instituție de categoria I</td><td>114</td><td>8,04</td></tr>
<tr><td></td><td>instituție de categoria II</td><td>110</td><td>7,22</td></tr>
<tr><td></td><td>instituție de categoria III</td><td>106</td><td>6,51</td></tr>
</table>

1. Categoria instituției de învățământ superior se stabilește de către fondator după cum urmează:

1) la categoria I se raportează instituțiile de învățământ superior care au un efectiv de studenți (ciclul I, ciclul II și ciclul III de studii), postdoctoranzi, rezidenți, medici secundari clinici, cursanți (auditori) de peste 9000 de persoane.

2) la categoria II se raportează instituțiile de învățământ superior care au un efectiv de studenți (ciclul I, ciclul II și ciclul III de studii), postdoctoranzi, rezidenți, medici secundari clinici, cursanți (auditori) de la 3000 până la 9000 de persoane.

3) la categoria III se raportează celelalte instituții de învățământ superior, care au un efectiv de studenți (ciclul I, ciclul II și ciclul III de studii), postdoctoranzi, rezidenți, medici secundari clinici, cursanți (auditori) de până la 3000 de persoane.

Pentru stabilirea categoriei de retribuire a muncii cadrelor de conducere, numărul de studenți (ciclul I, ciclul II și ciclul III de studii), postdoctoranzi, rezidenți, medici secundari clinici, cursanți (auditori) se calculează anual conform listei efectivului de persoane la începutul anului financiar, aplicând coeficienții: 1 – la cursurile cu frecvență și 0,4 – la cursurile cu frecvență redusă.

</td>
<td></td>
</tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Numărul de elevi din cadrul unităților de învățământ profesional tehnic este luat în considerare la stabilirea categoriei instituției. Atât numărul de elevi, cât și numărul de cursanți (auditori) se stabilește la începutul anului financiar. Numărul anual de cursanți se determină pentru anul precedent prin aplicarea raportului 1 cursant : 900 ore. Raportarea instituției de învățământ la categoria de retribuire a muncii cadrelor de conducere se efectuează la începutul anului financiar. ***Argumentare*** Echitatea sistemului național de învățământ superior, principiile managementului public modern și statutul juridic al conducătorilor instituțiilor de învățământ superior impun ca încadrarea pe categorii și cadrul de salarizare ale rectorilor să fie unificate, prin aplicarea acelorași criterii obiective, indiferent de forma de finanțare a instituției (bugetară sau la autogestiune financiar-economică). Responsabilitatea managerială, publică și juridică a unui rector este determinată de scara operațională, mărimea comunității academice și complexitatea procesului educațional și de cercetare. De exemplu, gestionarea unei universități de categoria I (cu peste 9.000 de studenți (ciclul I, ciclul II și ciclul III de studii), postdoctoranzi, rezidenți, medici secundari clinici, cursanți (auditori)) implică aceleași provocări majore de management instituțional, asigurare a calității și coordonare a resurselor umane, indiferent dacă bugetul este constituit preponderent din alocații bugetare directe sau din venituri obținute în regim de autogestiune. Astfel, menținerea unor plafoane salariale diferite pentru rectori, în funcție de tipul de finanțare a instituției, creează dezechilibre în abordarea funcțiilor de conducere din sistemul național de învățământ superior. Uniformizarea categoriilor de salarizare a rectorilor în baza efectivului de studenți/cursanți și a componentei de cercetare, aplicabilă identic atât instituțiilor bugetare, cât și celor la autogestiune, asigură echitate și respectarea principiului proporționalității între complexitatea muncii depuse și nivelul de salarizare al cadrelor de conducere din învățământul superior.	
Anexa nr. 7 **„Anexa nr. 7**		539.	La **anexa nr. 7, Tabelul 1 „Personalul didactic și personalul științifico-didactic din învățământul superior”**, pozițiile:	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.7 revizuită.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr>
<td>

Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”

Tabelul 1

Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)

[...]

Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	2	3	4
Personalul didactic și personalul științifico-didactic din învățământul superior			
1.1. Funcții de conducere			
[...] E4027	Președinte al Consiliului Științific	103	6,08
[...] E4005	Director al școlii doctorale	91	4,83
1.2. Funcții de execuție			
[...] E4011	Formator (universitar)	81	3,83

</td>
<td></td>
<td></td>
<td>

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	**2**	**3**	**4**
Personalul didactic și personalul științifico-didactic din învățământul superior			
1.1. Funcții de conducere			
E4027	Președinte al Consiliului Științific	103	6,08
E4005	Director al școlii doctorale	91	4,83
1.2. Funcții de execuție			
E4011	Formator (universitar)	81	3,83

se substituie cu:

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	**2**	**3**	**4**
Personalul didactic și personalul științifico-didactic din învățământul superior			
1.1. Funcții de conducere			
E4027	Președinte al Consiliului Științific	94	5,12
E4005	Director al școlii doctorale	88	4,53
1.2. Funcții de execuție			
E4011	Formator (universitar)	78	3,53

Argumentare

</td>
<td></td>
</tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Conform pct.11 din Regulamentul privind organizarea studiilor superioare de doctorat, ciclul III, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1007/2014, cu modificările ulterioare, Consiliul științific este condus de un președinte, asimilat/asociat cu funcția de Prorector. Astfel, clasa de salarizare pentru funcția „Președinte al Consiliului Științific" trebuie aliniată la clasa de salarizare pentru funcția de „Prorector". Conform pct.41 din Regulamentul privind organizarea studiilor superioare de doctorat, ciclul III, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1007/2014, cu modificările ulterioare, școala doctorală este condusă de un director al școlii doctorale, asimilat directorului de departament. Astfel, clasa de salarizare pentru funcția „Director al școlii doctorale" trebuie aliniată la clasa de salarizare pentru funcția de „Șef catedră/ departament". Conform Codului educației al Republicii Moldova nr. 152/2014, funcția de „Formator" face parte din categoria personalului didactic, fiind asimilată ca nivel de complexitate și responsabilitate unor funcții precum: asistent universitar, maestru de concert, maistru de instruire și antrenor. Echivalarea clasei de salarizare a formatorului cu cea de profesor universitar este nejustificată, având în vedere că funcția de profesor universitar reprezintă un titlu științifico-didactic superior, condiționat de deținerea gradelor științifice de doctor habilitat sau doctor, coordonarea activității de cercetare și îndeplinirea unor criterii avansate de performanță academică și științifică. Formatorul, deși face parte din personalul didactic, activează preponderent pe filiera formării continue/învățării pe parcursul vieții și nu îndeplinește aceleași cerințe riguroase de calificare științifică. Prin urmare, clasa de salarizare pentru funcția de „Formator" trebuie aliniată nivelului aferent funcțiilor didactice de execuție din aceeași categorie (Clasa de salarizare – **78**, coeficient de salarizare – **3,53**), menținând astfel proporționalitatea și ierarhia funcțiilor din învățământul superior și clasa de salarizare conform Legii nr. 270/2018 în vigoare.	
Anexa nr. 7 **„Anexa nr. 7** **Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)"**		540.	La **Anexa nr. 7, Tabelul 1**, **codul funcției E4016**, denumirea funcției ***"Maestru de instruire"*** se propune în următoarea redacție: ***"Maistru de instruire"***. Substituirea termenului „Maestru de instruire" cu denumirea de „Maistru de instruire" este necesară pentru asigurarea rigurozității terminologice și racordarea la prevederile Codului educației al Republicii Moldova nr.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.7 revizuită.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td>Tabelul 1
Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)
[...]
Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)
<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td colspan="4">1.2. Funcții de execuție</td></tr>
<tr><td>[...] E4016</td><td>Maestru de instruire</td><td>71</td><td>2,99</td></tr>
</table></td><td></td><td></td><td>152/2014, precum și la Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-2021), grupa de bază 2310 „Profesori universitari/profesoare universitare și asimilați/asimilate”, codul ocupației 231006.</td><td></td></tr>
<tr><td>Anexa nr. 7
„Anexa nr. 7
Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”
Tabelul 1
Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)</td><td></td><td>541.</td><td>La Anexa nr. 7, Tabelul 1 se propune a fi completat, după cum urmează:
<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td colspan="4">Funcții didactice de conducere din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, învățământul special, învățământul extrașcolar și instituțiile de învățământ de arte și sport</td></tr>
<tr><td colspan="4">1.1. Funcții de conducere</td></tr>
<tr><td></td><td>Șef secție</td><td>70</td><td>2,93</td></tr>
</table>
Argumentare
Solicitarea de completare cu funcția Șef secție este justificată în contextul prevederilor art. 71 alin. (1) din Codul educației al Republicii Moldova</td><td>Se acceptă.
A se vedea anexa nr.7 revizuită.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr>
<td>
<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td colspan="4">Funcții didactice de conducere din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, învățământul special, învățământul extrașcolar și instituțiile de învățământ de arte și sport</td></tr>
<tr><td colspan="4">1.1. Funcții de conducere</td></tr>
</table>
[...]
</td>
<td></td>
<td></td>
<td>potrivit căruia personalul de conducere este format din director, director adjunct, șef de secție. Astfel, pentru funcțiile de director și director adjunct proiectul de Lege reglementează clasa de salarizare și coeficientul de salarizare, iar pentru funcția de conducere șef de secție. Menționăm că potrivit prevederilor pct. 54-58 din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a instituțiilor publice și private de învățământ profesional tehnic, aprobat prin OMEC nr. 824/2024 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2024, nr.286, art.525) Subdiviziunile administrative ale Instituției de învățământ profesional tehnic sunt organizate în secții, iar atribuțiile șeful secției sunt prevăzute la pct. 58 al regulamentului nominalizat supra. Precizăm că la stabilirea clasei de salarizare s-a luat în calcul salariul funcției respective conform prevederilor în vigoare reglementate prin Hotărârea Guvernului nr. 1234/2018, precum și conceptul proiectului de Lege.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>
Anexa nr. 7
„Anexa nr. 7
Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”
Tabelul 1
Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)
<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td colspan="4">Funcții didactice de execuție din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic</td></tr>
</table>
</td>
<td></td>
<td>542.</td>
<td>
La anexa nr. 7, Tabelul 1 Compartimentul Funcții didactice din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic se propune a fi completată după cum urmează:
<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td colspan="4">Funcții didactice de execuție din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic</td></tr>
<tr><td colspan="4">1.1. Funcții de execuție</td></tr>
<tr><td>E4023</td><td>Maistru-instructor</td><td>63</td><td>2,57</td></tr>
<tr><td>E4024</td><td>Acompaniator, Corepetitor</td><td>48</td><td>2,15</td></tr>
</table>
Argumentare
Solicitarea de completare cu funcția E4023 este justificată în contextul prevederilor art. 71 alin. (2) din Codul educației al Republicii Moldova potrivit căruia personalul didactic este format din cadre didactice precum maistru-instructor. Menționăm că la stabilirea clasei de salarizare s-a luat
</td>
<td>Se acceptă.
A se vedea anexa nr.7 revizuită.</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td>1.1. Funcții de execuție
[...]</td><td></td><td></td><td>în calcul salariul funcției respective conform prevederilor în vigoare reglementate prin Hotărârea Guvernului nr. 1234/2018, precum și de clasa de salarizare atribuită funcției respective la alte poziții ale proiectului de Lege.
În același timp, în instituțiile de învățământ profesional tehnic cu profil arte activează personal în funcții de Acompaniator, Corepetitor. Astfel solicitarea de completare a proiectului de Lege se fundamentează pe asigurarea cadrului normativ în domeniu. Menționăm că la stabilirea clasei de salarizare s-a luat în calcul salariul funcției respective conform prevederilor în vigoare reglementate prin Hotărârea Guvernului nr. 1234/2018, precum și de clasa de salarizare atribuită funcțiilor similare la alte poziții ale proiectului de Lege.</td><td></td></tr>
<tr><td>Anexa nr. 7
„Anexa nr. 7
Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”
Tabelul 2
Personal de specialitate din domeniul învățământului și cercetării
<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td colspan="4">Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării</td></tr>
<tr><td colspan="4">1.1. Funcții de conducere</td></tr>
</table></td><td></td><td>543.</td><td>La anexa nr. 7, Tabelul 2 „Personal de specialitate din domeniul învățământului și cercetării”, pozițiile:
<table>
<tr><td>E6002</td><td>Director institut de cercetare</td><td>104</td><td>6,21</td></tr>
<tr><td>E6004</td><td>Director</td><td>102</td><td>5,95</td></tr>
<tr><td>E6008</td><td>Șef aparat administrativ al Academiei de Științe a Moldovei</td><td>94</td><td>5,12</td></tr>
</table>
se substituie cu:
<table>
<tr><td>E6002</td><td>Director institut de cercetare</td><td>100</td><td>5,72</td></tr>
<tr><td>E6004</td><td>Director</td><td>98</td><td>5,52</td></tr>
<tr><td>E6008</td><td>Șef aparat administrativ al Academiei de Științe a Moldovei</td><td>89</td><td>4,63</td></tr>
</table>
Argumentare
Analiza co-raportului atribuțiilor și calificării, generează propunerea păstrării clasei de salarizare conform Legii 270/2018 în vigoare.
Categoria „Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării” reunește funcțiile de conducere cu caracter științific și de cercetare ale</td><td>Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr.7 revizuită.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
<table><tr><td>[...] E6002</td><td>Director institut de cercetare</td><td>104</td><td>6,21</td></tr><tr><td>[...] E6004</td><td>Director</td><td>102</td><td>5,95</td></tr><tr><td>[...] E6008</td><td>Șef aparat administrativ al Academiei de Științe a Moldovei</td><td>94</td><td>5,12</td></tr></table>			organizațiilor de drept public din domeniile cercetării și inovării, al căror obiect îl constituie conducerea și organizarea activității de cercetare-inovare. Totodată, potrivit pct. 60 din Statutul Academiei de Științe a Moldovei, șeful aparatului administrativ exercită următoarele atribuții principale: este responsabil de activitatea aparatului administrativ al Prezidiului AȘM; este responsabil de menținerea în funcțiune a imobilelor Academiei de Științe și de activitatea gospodărească; semnează contractele de locațiune, de prestare a serviciilor, de achiziționare și documentele bancare, ce țin de activitatea aparatului administrativ al Prezidiului. Atribuțiile acestei funcții nu presupun conducerea sau organizarea activității de cercetare-inovare, care caracterizează funcțiile din categoria în care funcția este inclusă în prezent. Prin urmare, funcția de șef al aparatului administrativ are un caracter administrativ-gospodăresc și de deservire, dar nu unul științific ori de cercetare.	
Anexa nr. 7 **„Anexa nr. 7** **Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”** Tabelul 2 **Personal de specialitate din domeniul învățământului și cercetării** [...] **Note:** **1.** La funcția „Director” din compartimentul „Instituții de drept public		544.	La **pct. 1 din Note la Tabelul nr. 2 din Anexa nr. 7** se propune ca textul *„ai subdiviziunilor interioare științifice și de inovare ale instituțiilor de învățământ superior”* se substituie cu textul *„ai unităților de cercetare fără personalitate juridică din cadrul instituțiilor de învățământ superior”*. ***Argumentare*** Conform art. 95 alin.(1) lit.h) din Codul cu privire la știință și inovare nr. 259/2004, cu modificările ulterioare, instituțiile de învățământ superior sunt organizații din domeniile cercetării și inovării. Astfel, noțiunea de *„șefi ai subdiviziunilor interioare științifice și de inovare ale instituțiilor de învățământ superior”* este ambiguă, ținând cont de existența funcției *„Șef subdiviziune de cercetare* (cod E6009)”. Totodată, conform art.951 din Codul menționat, unitatea de cercetare și inovare fără personalitate juridică este o subdiviziune structurală din cadrul instituției de învățământ superior, care are un regulament intern de organizare și funcționare în cadrul persoanei juridice și o denumire proprie, are autonomie în stabilirea subiectelor de cercetare. Funcția de director al unității de cercetare fără personalitate juridică din cadrul instituției de învățământ superior nu este prevăzută în tabelul 2 și, după nivelul de complexitate, se încadrează la funcția „Director” din compartimentul „Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării”.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.7 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
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. Prin derogare de la art. 24 alin. (3) din prezenta lege, persoanelor cu funcție de conducere din organizațiile de drept public din domeniile cercetării și inovării li se permite să cumuleze până la 0,5 normă didactică sau până la 240		545.	La **pct. 3 din Note la Tabelul nr. 2 din Anexa nr. 7** se propune excluderea textului: *„Clasa de salarizare pentru funcția de director institut de cercetare în unitățile bugetare fără personalitate juridică se diminuează cu 4 clase de salarizare succesive față de cea prevăzută în Tabelul 2."* ***Argumentare*** Conform pct.1 din Note la Tabelul nr. 2 din Anexa nr. 7, funcția de director al unității de cercetare fără personalitate juridică din cadrul instituției de învățământ superior se raportează la funcția *„Director"* din compartimentul „Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării".	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.7 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
de ore anual în regim de plată cu ora, sau până la 0,5 normă de cercetător științific (principal, coordonator etc.). [...] **3.** Clasa de salarizare prevăzută în Tabelul 2 pentru funcția de director institut de cercetare se utilizează în unitățile bugetare cu personalitate juridică. Clasa de salarizare pentru funcția de director institut de cercetare în unitățile bugetare fără personalitate juridică se diminuează cu 4 clase de salarizare succesive față de cea prevăzută în Tabelul 2.				
Anexa nr. 7 **„Anexa nr. 7** **Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”** Tabelul 1 **Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu**	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**	546.	Se propune ajustarea **Anexei nr.7 Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”** la compartimentul „**Funcții didactice de execuție din învățământul special și din structurile de asistență psihopedagogică**” de adăugat la urmă sintagma „**și de asistență socială**”.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr. 7 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
funcții de conducere (E4) [...] **Funcții didactice de execuție din învățământul special și din structurile de asistență psihopedagogică**				
Anexa nr. 7 **„Anexa nr. 7** **Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”** Tabelul 1 **Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)** [...]	**Ministerul Educației și Cercetării**	547.	La **Anexa nr. 7, Tabelul 1, Compartimentul „Funcții didactice de execuție din învățământul special și din structurile de asistență psihopedagogică”**, se propune modificarea denumirii compartimentului prin excluderea sintagmei „și din structurile de asistență psihopedagogică”, astfel încât acesta să reflecte în mod corespunzător domeniul de aplicare al funcțiilor prevăzute. **Argumentare:** Modificarea este necesară pentru asigurarea concordanței cu prevederile Codului educației nr. 152/2014, precum și cu Hotărârea Guvernului nr. 1042/2023, potrivit cărora structurile teritoriale de asistență psihopedagogică fac parte din Centrul Republican de Asistență Psihopedagogică și nu din sistemul învățământului special. Menținerea denumirii actuale poate crea confuzii cu privire la statutul și apartenența instituțională a acestor structuri, motiv pentru care se impune ajustarea terminologiei utilizate în anexa legii, în vederea asigurării unei reglementări clare, corecte și conforme cu cadrul normativ în vigoare.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.7 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Note: **13.** În cazul în care numărul real de copii care frecventează instituția preșcolară este peste prevederile normelor stabilite (numărul maxim de copii în grupe: 20 – cu vârsta de până la 3 ani și 25 – cu vârsta 3–6 (7) ani), clasa de salarizare pentru funcția de educator, prevăzută în Tabelul 1, precum și pentru funcțiile de dădacă și de asistent al educatorului, prevăzute în Tabelul 2, se majorează față de cea stabilită în tabelele respective după cum urmează: [...]		548.	La **Anexa nr. 7, compartimentul „Funcții didactice din învățământul extrașcolar și instituțiile de învățământ de arte și sport”**, se propune majorarea clasei de salarizare pentru funcția **„Antrenor al lotului național”** de la clasa de salarizare **65** la **70**, cu stabilirea valorii de referință de **2,93**. **Argumentare:** Nivelul ridicat de responsabilitate al antrenorilor loturilor naționale, care pregătesc sportivii ce reprezintă Republica Moldova la cele mai importante competiții internaționale, inclusiv campionate continentale, mondiale și Jocurile Olimpice, justifică majorarea clasei de salarizare. Specificul acestei funcții presupune desfășurarea unei părți semnificative a activității de pregătire și participare la competiții în afara localității de domiciliu, ceea ce limitează posibilitatea antrenorilor de a desfășura alte activități generatoare de venit. Totodată, antrenorii loturilor naționale ale probelor olimpice și paralimpice sunt angajați exclusiv în cadrul Centrului Sportiv de Pregătire a Loturilor Naționale, ceea ce justifică instituirea unui nivel de salarizare care să reflecte complexitatea atribuțiilor, responsabilitatea funcției și importanța rezultatelor obținute în reprezentarea Republicii Moldova pe plan internațional. Prin urmare, majorarea clasei de salarizare va contribui la recunoașterea corespunzătoare a rolului acestei funcții, la creșterea atractivității profesiei și la menținerea specialiștilor calificați în sistemul sportiv național.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.7 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
		549.	**Anexa nr. 7, Tabelul 1**, **Compartimentul „Centrul Republican de Asistență Psihopedagogică”**. Propunem a ridica clasa de salarizare pentru funcția E4096, Psiholog, la clasa de salarizare 70, coeficient 2,93. **Argumentare:** Propunerea de a majora clasa de salarizare la 70 (coeficient 2,93) reprezintă o măsură de corecție necesară pentru eliminarea discrepanțelor salariale existente între funcții cu atribuții, responsabilități și cerințe de calificare similare, asigurând astfel o funcționare eficientă și echitabilă a CRAP. În cadrul structurii CRAP, psihologul desfășoară activități complementare și interdependente cu cele ale psihopedagogului, pedagogului, psihopedagogului special, pedagogului și logopedului. Deoarece toți acești specialiști contribuie la același set de obiective educaționale și de intervenție, menținerea unei diferențieri salariale nejustificate creează un dezechilibru în cadrul echipei multidisciplinare. Alinierea clasei de salarizare asigură coeziunea echipei și recunoașterea valorii egale a contribuției fiecărui specialist. Psihologul din cadrul CRAP nu doar execută sarcini de asistență, ci gestionează cazuri cu un grad ridicat de complexitate, implicând evaluarea psihologică, consilierea beneficiarilor și elaborarea strategiilor de intervenție care stau la baza întregului proces de suport. Responsabilitățile acestuia sunt comparabile, ca efort intelectual și implicare emoțională, cu cele ale celorlalte funcții menționate, justificând astfel o clasă de salarizare identică. Toate funcțiile vizate (psiholog, psihopedagog, psihopedagog special, pedagog, logoped) necesită un nivel echivalent de pregătire academică și o dezvoltare profesională continuă constantă. Ajustarea propusă reflectă această echivalență a standardelor de formare și menține competitivitatea postului în cadrul instituției, prevenind fluctuația de personal și asigurând stabilitatea resurselor umane calificate.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.7 revizuită.
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	550.	Se consideră oportun substituirea următoarelor denumiri de funcții: „Dădacă” cu „Îngrijitor/îngrijitoare de copii (dădacă)” în **anexele nr. 7 și nr. 9** ale proiectului;	**Se acceptă.** A se vedea anexele nr.7 și nr.9 revizuită.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	551.	La anexa nr. 7 la proiectul de lege (**Anexa nr.7 la Legea nr. 270/2018, Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”**) În **Tabelul 1 „Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)”**, compartimentul „Funcții didactice	**Nu se acceptă.** Funcția de conducător muzical este poziționată identific cu alte funcții similare

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			de execuție din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic", propunem pentru funcția E4056 - conducător muzical, de stabilit clasa de salarizare 65, cu coeficientul - 2,67 și plasarea acesteia după funcția „cadru didactic de sprijin". Or, conform prevederilor art. 53, alin. (3), lit. a) din Codul educației nr. 152/2014, conducătorul muzical este funcție didactică și trebuie să fie remunerată cu clasa de salarizare 65.	care desfășoară activitate de formare muzicală.
		552.	La Anexa nr.7, propunem la **Tabel 1, la Note**, **completarea cu pct.5¹** cu următorul conținut: „**5¹.** Clasele de salarizare pentru funcțiile didactice de conducere și de execuție din instituțiile de învățământ profesional medical și farmaceutic (centre de excelență/colegii medicale) se majorează cu 6 clase față de cele stabilite în Tabelul 1." în vederea sporirii motivării muncii cadrelor didactice (medici) în corelare cu profesia medicală și statutului profesional al acestora.	**Nu se acceptă.** Sistemul de clasificare și evaluare a posturilor nu diferențiază funcțiile didactice în bază profilului studiilor.
	Ministerul Educației și Cercetării	553.	La **Anexa nr. 7, Tabelul 1**, propunem **completarea Notelor cu pct.11[1]** cu următorul conținut: „**11[1]**. *Pentru conducerea grupelor de elevi, dirigintelui de clasă/grupă i se majorează clasa de salarizare față de cea corespunzătoare funcției de bază, astfel: a) cu 3 clase succesive pentru clasa/grupa cu până la 20 de elevi; b) cu 4 clase succesive pentru clasa/grupa cu 21 și mai mulți elevi."* **Argumentare:** Mecanismul de majorare a clasei de salarizare pentru cadrele didactice care exercită funcția de diriginte este deja consacrat în cadrul normativ al Republicii Moldova prin art. 4 din anexa la Hotărârea Guvernului nr. 1234/2018, aplicabil personalului didactic din instituțiile de învățământ profesional tehnic și instituțiile de învățământ superior. Extinderea sa la învățământul general reprezintă, prin urmare, o armonizare normativă. În aceste condiții, tratamentul salarial diferențiat între aceleași atribuții realizate în cicluri diferite de învățământ generează o inechitate fără justificare obiectivă, contrară principiului echității salariale prevăzut în Legea nr. 270/2018. Propunerea presupune, în principiu, înlocuirea actualului spor cu caracter specific pentru dirigenție cu mecanismul majorării clasei de salarizare. Numărul de clase succesive propus pentru majorare a fost calibrat astfel încât valoarea rezultată să corespundă, în ansamblu, cuantumului sporului	**Nu se acceptă.** Conform anexa nr.4 la HG 1231/2018, cadrele didactice care asigură dirigenția claselor, beneficiază de spor cu caracter specific de 10%. Oportunitatea de a acorda extra clase pentru dirigenție trebuie examinată în corelare cu renunțarea la sporul pentru caracter specific.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			cu caracter specific acordat în prezent diriginților de clasă. În consecință, propunerea nu generează un impact financiar suplimentar semnificativ, ci reprezintă în principal o restructurare a mecanismului de compensare, cu păstrarea aproximativă a nivelului actual. Analizând și experiența din alte țări, menționăm că de ex. în România, personalul didactic beneficiază de majorări de 10% la salariul de bază pentru funcția de diriginte.	
		554.	**Anexa 7, Tabelul 1, Notele a completa cu pct. 11[1])** prin care se va oferi o creștere cu 2-5 clase de salarizare cadrelor didactice care predau disciplinele obligatorii, conform planului-cadru 543 aprobat de MEC, în diferite limbi decât limba rusă în școlile cu statut multilingv, în baza unui regulament aprobat de Ministerul Educației și Cercetării. **Argument:** Această majorare va asigura creșterea calității predării în regim multilingv, asigurarea atractivității pentru cadre didactice și utilizarea eficientă a coeficienților deja existenți în formula de finanțare. Republica Moldova dispune de 7 instituții bilingve francofone, în care cca 21 de profesori de matematică, fizică, chimie și biologie predau disciplinele respective în limba franceză. Acești profesori realizează un efort metodologic și lingvistic dublu – traducere, adaptare terminologică, selectarea resurselor didactice adecvate. Totodată, a fost aprobat Conceptul de educație multilingvă, iar instituțiile de învățământ sunt încurajate să aplice la acest concept și să devină școli multilingve. Cu toate acestea nu exist stimulente financiare pentru încurajarea cadrelor didactice să implementeze acest concept și să predea disciplina lor într-o altă limbă, decât limba rusă (l. română, limba găgăuză, l. bulgară). Cadrul legal actual nu include **un tip distinct de spor pentru predarea în limbă străină** (nici în Legea 270/2018, nici în HG nr. 1231/2018). Sporul cu caracter specific (Anexa nr. 4) poate fi aplicat doar generic, cu o limită de 10%, fără definirea explicită a acestor activități. În consecință, lipsa de stimulente pentru cadrele care contribuie la **promovarea multilingvismului și a educației francofone/anglofone**, esențiale pentru integrarea europeană și mobilitatea academică. Prin *Hotărârea Guvernului nr. 720/2024* pentru modificarea anexei nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 868/2014 privind finanțarea în bază de cost standard per elev a instituțiilor de învățământ primar și secundar (ciclul I și	**Se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			II) din subordinea autorităților publice locale de nivelul al doilea au fost stabiliți coeficienți distincți pentru calcularea numărului de „elevi ponderați”, pentru instituțiile cu instruire în limba rusă care aplică Programul de Educație Multilingvă. Bugetul alocat instituțiilor de învățământ care aplică Programul de Educație Multilingvă va fi mai mare cu circa 3%, echivalent cu suma alocată pentru 5 elevi suplimentar. În context, valoarea suplimentului a fost estimată reieșind din normativul valoric per copil și coeficienții pentru calcularea numărului de „elevi ponderați”, pentru instituțiile cu instruire în limba rusă care aplică Programul de Educație Multilingvă. Bugetul alocat instituțiilor de învățământ care aplică Programul de Educație Multilingvă va fi mai mare cu circa 3%, echivalent cu suma alocată pentru 5 elevi suplimentar. Aceste resurse vor acoperi necesarul de resurse pentru orele prevăzute în planul-cadru al acestor instituții. Totuși, profesorii nu beneficiază de un supliment salarial care să reflecte complexitatea muncii. *Impact estimat:* ~**304 274,88 lei/an** suplimentar pentru o clasă cu 20 de elevi/clasă și 21 cadre didactice implicate **(desfășurat în Anexa** nr. 2 la Avizul MEC) *Acoperire:* din centralizatorul MEC (HG 868/2014).	
		555.	La **Anexa nr. 7, Tabelul 1, pct. 13 din Note**, se propune modificarea cifrei ”20” cu cifra ”15” și respectiv cifra ”25” cu cifra ”20”. **Argumentare:** Modificarea este necesară pentru corelarea prevederilor din pct. 11 din Hotărârea Guvernului nr. 1211/2016 privind aprobarea Regulamentului sanitar pentru instituțiile de educație timpurie, care stabilește „Numărul maxim de copii în grupele antepreşcolare este de 15 copii, în grupele preşcolare – 20 de copii. ”. Totodată, sintagma **„numărul real de copii”** utilizată în redactarea actuală este lipsită de claritate și nu poate fi aplicată în mod uniform, întrucât nu sunt prevăzute mecanisme sau repere tehnice de calcul, cum ar fi media lunară sau trimestrială a efectivului de copii. În lipsa unor criterii obiective de determinare a depășirii normelor, aplicarea prevederii poate genera interpretări diferite și dificultăți în stabilirea drepturilor salariale, motiv pentru care se impune reformularea acesteia în concordanță cu cadrul normativ existent.	**Se acceptă.**

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>556.</td><td>Anexa 7, Tabelul 1, Notele a completa cu pct. 16[1]) prin care se vor acorda clase de salarizare suplimentare cadrelor didactice care activează în clase care au un număr de elevi peste prevederile normelor stabilite cu:

<table><tr><th>Numărul de elevi în clasă</th><th>Numărul de clase acordate suplimentar</th></tr><tr><td>26 - 30 elevi</td><td>cu 2 clase succesive</td></tr><tr><td>31 - 35 elevi</td><td>cu 3 clase succesive</td></tr><tr><td>36 și mai mulți elevi</td><td>cu 4 clase succesive</td></tr></table>
Argument: În ultimii ani, sistemul educațional se confruntă cu o suprapopulare accentuată a unor școli, în special în Chișinău, Bălți și Cahul, unde numărul de elevi per clasă depășește adesea 30–35 de elevi, atingând chiar 41 și mai mult elevi în unele instituții.
Aproximativ 4259 de profesori din 58 de instituții activează în asemenea condiții. În pofida volumului crescut de muncă, cadrul actual nu prevede un spor sau un supliment pentru predarea în clase supraaglomerate.
Deși art. 10 al Legii 270 și Anexa nr. 4 la HG nr. 1231 permit acordarea sporurilor pentru „condiții specifice de muncă”, nu există criterii explicite sau coeficienți diferențiați pentru situațiile de supraaglomerare. Aceasta face ca instituțiile să nu poată fundamenta o plată suplimentară pentru profesorii suprasolicitați.
În consecință, demotivarea cadrelor didactice din mediul urban, creșterea riscului de burnout profesional și dezechilibru în distribuția resurselor umane între școlile supraîncărcate și cu un număr mic de elevi. Totodată, introducerea stimulentelor salariale pentru cadre didactice ar putea motiva directorii să prevină formarea claselor cu efective excesive.
În învățământul general, numărul de elevi per clasă depășește frecvent normativele existente (20 la primar și 25 la gimnaziu/liceu), generând supraîncărcare semnificativă pentru cadrele didactice. Spre deosebire de învățământul preșcolar, unde există norme salariale suplimentare în funcție de depășirea numărului maxim de copii, în învățământul general nu există un mecanism similar.</td><td>Nu se acceptă.
Măsura propusă implică costuri financiare suplimentare. Se propune examinarea suplimentară a problemei pentru identificarea soluțiilor sistemice.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
Pentru instituțiile de educație timpurie există prevederi în acest sens. Astfel, în corespundere cu Anexa 7 din Legea 270/2018, pct. 16 din Note la Tabelul 1, în instituțiile de educație timpurie, în cazul în care numărul real de copii care frecventează instituția preșcolară este peste prevederile normelor stabilite (numărul maxim de copii în grupe: 20 – cu vârsta de până la 3 ani și 25 – cu vârsta 3–6 (7) ani), clasa de salarizare pentru funcția de educator, dădacă, asistent al educatorului se majorează față de cea stabilită în tabel după cum urmează:
<table>
<tr><th>Numărul de copii peste prevederile normei</th><th>Numărul de clase acordate suplimentar</th></tr>
<tr><td>de la 3 până la 5 copii</td><td>cu 2 clase succesive</td></tr>
<tr><td>de la 6 până la 8 copii</td><td>cu 3 clase succesive</td></tr>
<tr><td>peste 8 copii</td><td>cu 4 clase succesive</td></tr>
</table>
Cu referire la instituțiile de învățământ primar și secundar (ciclul I și II) există doar normative sanitare, dar nu se oferă stimulente cadrelor didactice care activează în astfel de clase. Respectiv, numărul de elevi maxim per clasă este reglementat în art. 48 din HG 492/2024 cu privire la aprobarea Regulamentului sanitar pentru instituțiile de învățământ primar, secundar, ciclul I și II, și profesional tehnic, numărul maxim de elevi admiși într-o clasă este stabilit în funcție de suprafața disponibilă a sălii de clasă, cu respectarea următoarelor cerințe minime de spațiu: a) în învățământul primar – minimum 2 metri pătrați per elev; b) în învățământul secundar, ciclurile I și II – minimum 1,7 metri pătrați per elev. Totodată, în corespundere cu pct. 1 din Anexa nr 2 din Hotărârea Ministerului Sănătății nr. 21/2005, numărul de elevi în clasele I-IV trebuie să fie de până la 20, iar în clasele V-XII – până la 25. În corespundere cu datele din SIME, în as 2025-2026 am avut următoarea situație în școli:
<table>
<tr><td rowspan="3">Numărul de instituții</td><td colspan="6">numărul mediu de elevi în clasă / nr clase</td></tr>
<tr><td colspan="2">26-30 elevi</td><td colspan="2">31-35 elevi</td><td colspan="2">36 și mai mulți elevi</td></tr>
<tr><td>clase</td><td>cadre didactice</td><td>clase</td><td>cadre didactice</td><td>clase</td><td>cadre didactice</td></tr>
<tr><td>150</td><td>2903</td><td>5579</td><td>886</td><td>1746</td><td>244</td><td>543</td></tr>
</table>
</td><td></td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Necesar total suplimentar ~ **46 686 689,28 lei (desfășurat în Anexa nr. 1 al Avizul MEC)**.	
Anexa nr. 7 **„Anexa nr. 7** **Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”** [...] Tabelul 2 **Personal de specialitate din domeniul învățământului și cercetării**	**Ministerul Educației și Cercetării**	557.	La **Anexa nr. 7, Tabelul 2**, **privind centrele și cabinetele metodice**, se propune modificarea denumirii tabelului în „**Anexa nr. 7, Tabelul 2 – Centre și cabinete metodice și alte autorități administrative responsabile de educație**”, cu aplicare începând cu 01.01.2027. **Argumentare:** Modificarea este necesară pentru eliminarea unei lacune de reglementare și asigurarea aplicării uniforme a prevederilor salariale pentru personalul metodic din cadrul organelor locale de specialitate în domeniul învățământului (OLSDÎ). În prezent, Tabelul 2 face referire exclusiv la „centre și cabinete metodice”, deși în cadrul OLSDÎ activează și metodiști în alte subdiviziuni structurale, care exercită atribuții similare de coordonare, monitorizare, asistență metodologică și dezvoltare profesională a personalului didactic. Menținerea formulării actuale poate genera interpretări neuniforme și tratamente salariale diferite pentru funcții cu responsabilități comparabile, în funcție de amplasarea acestora în structura organizațională a OLSDÎ. Completarea denumirii tabelului va asigura claritatea normei, aplicarea echitabilă a sistemului de salarizare și includerea tuturor funcțiilor metodice din cadrul organelor locale de specialitate în domeniul învățământului, indiferent de subdiviziunea în care acestea sunt încadrate.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.7 revizuită.
	Ministerul Educației și Cercetării	558.	La **Tabelul 2 – Personal de specialitate din domeniul învățământului și cercetării**, se propune ca diminuarea clasei de salarizare pentru funcția de director al institutului de cercetare din unitățile bugetare fără personalitate juridică să fie cu **2 clase de salarizare succesive**, în loc de **4 clase**, față de clasa de salarizare prevăzută pentru aceeași funcție în unitățile bugetare cu personalitate juridică. **Argumentare:** Reducerea cu 4 clase de salarizare creează o diferență excesivă și nejustificată între directorii institutelor de cercetare cu personalitate juridică și cei ai institutelor fără personalitate juridică, deși atribuțiile de conducere, responsabilitățile manageriale și complexitatea activității desfășurate sunt comparabile. O asemenea diferențiere nu reflectă în mod obiectiv rolul directorilor în administrarea și coordonarea activității de cercetare și poate afecta motivația personalului de conducere, capacitatea instituțiilor de a atrage și menține specialiști performanți,	**Nu se acceptă.** Diferența de 4 clase este corelată cu cea utilizată la nivelul sectorului bugetar între conducătorii de unități bugetare și adjuncții acestora. Totodată, subliniem complexitatea și răspunderea mai mare a funcției de conducător care este simultan executor de buget.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			precum și stabilitatea instituțională a acestora. Prin urmare, diminuarea cu **2 clase de salarizare** succesive reprezintă o soluție echilibrată, care asigură un tratament salarial echitabil și proporțional cu responsabilitățile funcției, evitând crearea unor diferențe excesive între instituțiile de cercetare cu și fără personalitate juridică.	
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	559.	În **Tabelul 2 „Personal de specialitate din domeniul învățământului și cercetării”**, compartimentul „Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării” În conformitate cu prevederile art. 118 alin. (2) din Codul educației, funcția de cercetător științific se echivalează cu funcția de asistent universitar și viceversa; funcția de cercetător științific superior se echivalează cu funcția de lector universitar și viceversa; funcția de cercetător științific coordonator se echivalează cu funcția de conferențiar universitar și viceversa, iar funcția de cercetător științific principal se echivalează cu funcția de profesor universitar și viceversa. În acest context, clasele de salarizare pentru funcțiile de cercetător științific principal, cercetător științific coordonator, cercetător științific superior, cercetător științific se vor stabili la nivelul celor prevăzute pentru funcțiile de profesor universitar, conferențiar universitar, lector universitar, asistent universitar, indicate în Tabelul 1 „Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)”, compartimentul „Personalul didactic și personalul științifico-didactic din învățământul superior”.	**Se acceptă.**
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	560.	La **Tabelul 2 la Note**, propunem completarea cu **pct. 4** cu următorul conținut: „**4.** Clasele de salarizare pentru funcțiile din domeniul cercetării și inovării în sectorul sănătății se majorează cu 12 clase față de cele stabilite în Tabelul 2.” Or, la momentul actual, un cercetător științific are un salariu de funcție mai mic decât salariul stabilit pentru medicii din unitățile medicale de nivel republican din sistemul bugetar. Este necesar ca salariile cadrelor medicale care activează în cercetare să fie stabilite cel puțin la nivelul salariilor personalului medical implicat în tratamentul pacienților.	**Nu se acceptă.** Diferența dintre funcțiile de cercetător și medic practician se justifică din perspectiva condițiilor de muncă mai periculoase și a riscurilor eminente cu care cel din urmă se confruntă în îngrijirea directă a pacienților. .
Anexa nr. 8 **„Anexa nr. 8**	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**	561.	Funcțiile „*Inspector al manejului*”, „*Inspector cor*”, „*Inspector orchestră*” [...] nu se regăsesc în Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova. În acest context, este necesară asigurarea concordanței funcțiilor	**Se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Grupul ocupațional „Cultură, tineret și sport (F)” [...]			prevăzute în proiect atât cu Clasificatorul unic al funcțiilor publice, cât și cu Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova.	
Anexa nr. 8 **„Anexa nr. 8** **Grupul ocupațional „Cultură, tineret și sport (F)”** [...] **Note:** [...] **7.** Conform funcției „Director” din compartimentul „Instituții din domeniul culturii fizice și sportului” se salarizează directorul Centrului Sportiv de Pregătire a Loturilor Naționale. [...] **11.** Pentru stimularea și sporirea calității muncii personalului din domeniul culturii, tineretului și sportului se efectuează atestarea profesională, cu conferirea categoriei de calificare superioară / coordonator, I, II sau III.	**Ministerul Educației și Cercetării**	562.	Cu referire la **Anexa nr. 8** din proiectul de lege, **Grupul ocupațional „Cultură, tineret și sport (F)”**, **funcția „Director (Centru de tineret)”**, se propune încadrarea acestei funcții în compartimentul **„Alte instituții de cultură și tineret”** din Anexa nr. 8, cu aplicarea funcției și a claselor de salarizare aferente acestui compartiment. **Argumentare:** Modificarea este necesară pentru clarificarea regimului de salarizare aplicabil funcției de director din cadrul centrelor de tineret, care, în forma actuală a proiectului, este încadrată la codul **F6002** și la clasa de salarizare **78** din Anexa nr. 8 la Legea nr. 270/2018. În lipsa unei reglementări exprese privind încadrarea acestei funcții în compartimentul corespunzător, pot apărea interpretări neuniforme la stabilirea claselor de salarizare, ceea ce poate conduce la aplicarea neuniformă a legislației salariale. Prin urmare, completarea propusă va asigura claritatea normei, aplicarea unitară a prevederilor legale și încadrarea corectă a funcției de director al centrului de tineret în sistemul de salarizare.	**Se acceptă.**
		563.	**Cu referire la completarea compartimentului „Alte instituții de cultură și tineret”, subcompartimentul 1.2 „Funcții de execuție” din Anexa nr. 8**, se propune completarea acestuia cu funcțiile specifice personalului din centrele de tineret, respectiv **„specialist principal în lucru cu tinerii”**, **„specialist superior în lucru cu tinerii”** și **„specialist în lucru cu tinerii”**. **Argumentare:** Modificarea este necesară în contextul lipsei unor clase de salarizare distincte pentru personalul de specialitate din centrele de tineret, situație care poate genera încadrări și interpretări neuniforme privind aplicarea regimului de salarizare. Totodată, propunerea este corelată cu aprobarea profilului ocupațional și a standardului ocupațional pentru ocupația **„specialist în lucru cu tinerii”**, aprobate prin Ordinul MEC nr. 851/2024 (cod CORM 235924), asigurând astfel concordanța dintre cadrul ocupațional și sistemul de salarizare. Completarea propusă va contribui la reglementarea unitară a funcțiilor de specialitate din centrele de	**Se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Regulamentul privind modul de conferire a categoriilor de calificare se aprobă de către ministerul responsabil de elaborarea și promovarea politicii în domeniile respective. Clasele de salarizare indicate în tabel se aplică personalului care ocupă aceste funcții și nu au nicio categorie de calificare. Clasa de salarizare pentru personalul căruia, în urma atestării profesionale, i-au fost conferite categorii de calificare se stabilește prin majorare, după cum urmează: - cu o clasă succesivă față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare III; - cu 2 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare II;			tineret, la eliminarea lacunelor normative și la aplicarea echitabilă și uniformă a prevederilor salariale pentru această categorie de personal.	
		564.	**Cu referire la instituțiile de cultură fizică și sport**, se propune înlocuirea sintagmei **„cultură fizică”** cu sintagma **„educație fizică”** pe tot parcursul textului legii. **Argumentare:** Modificarea este necesară pentru asigurarea concordanței terminologice cu prevederile Legii nr. 110/2025 privind educația fizică și sport, care utilizează noțiunea de „educație fizică”, în timp ce sintagma „cultură fizică” a fost abrogată odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 330/1999 privind cultura fizică și sport. Menținerea unei terminologii neactualizate poate genera necorelări între actele normative și dificultăți în aplicarea unitară a legislației. Prin urmare, înlocuirea sintagmei va asigura armonizarea proiectului de lege cu cadrul normativ în vigoare, utilizarea unei terminologii conforme și aplicarea coerentă a prevederilor legale în domeniul educației fizice și sportului.	**Se acceptă.**
		565.	**La Anexa nr. 8, Grupul ocupațional „Cultură, tineret și sport (F)”, Nota pct. 7**, se propune abrogarea punctului 7 din Anexa nr. 8 și completarea Anexei nr. 7, Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”, la compartimentul funcțiilor didactice de conducere din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, învățământ special, învățământ extrașcolar și instituțiile de învățământ de arte și sport, prin includerea funcției de **director al Centrului Sportiv de Pregătire a Loturilor Naționale**. **Argumentare:** Potrivit Codului educației, Centrul Sportiv de Pregătire a Loturilor Naționale este o instituție extrașcolară care face parte din sistemul învățământului general. În aceste condiții, funcția de director al acestei instituții trebuie încadrată în **Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”**, corespunzător naturii juridice și domeniului de activitate al instituției. Menținerea acestei funcții în **Grupul ocupațional „Cultură, tineret și sport (F)”** nu reflectă statutul instituției prevăzut de legislația în vigoare și poate genera aplicarea neuniformă a prevederilor privind salarizarea personalului de conducere. Prin urmare, modificarea propusă va asigura corelarea Legii nr. 270/2018 cu prevederile Codului educației și încadrarea corespunzătoare a funcției în sistemul unitar de salarizare.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.8 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
- cu 4 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare I; - cu 6 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare superioară sau coordonator.	**Ministerul Culturii**	566.	Se propune în **Anexa nr. 8 Grupul ocupațional „Cultură, tineret și sport (F)”** Clasa de salarizare la *Bibliotecar principal* și *Bibliograf principal* din alte instituții de cultură și tineret să fie stabilită la cel puțin 59, pentru ca să nu fie decalajul atât de mare cu clasa de salarizare pentru aceleași funcții din instituțiile de categorie superioară.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.8 revizuită.
		567.	La **pct. 11**, pentru a diminua diferența de spor pentru categoria de calificare la bibliotecari față de cel pentru cadrele didactice, propunem să se stabilească următoarele: „Clasa de salarizare pentru personalul căruia, în urma atestării profesionale, i-au fost conferite categorii de calificare se stabilește prin majorare, precum urmează: - cu 2 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare III, - cu 4 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare II, - cu 6 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare I, - cu 8 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare superioară sau coordonator.”	**Nu se acceptă.** Funcțiile de bibliotecar implică un alt nivel de complexitate și impact comparativ cu funcțiile didactice de predare.
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	568.	La anexa nr. 8 din proiectul de Lege (**Anexa nr. 8 la Legea nr. 270/2018, Grupul ocupațional „Cultură, tineret și sport (F)”**) Considerăm necesară asigurarea unei ierarhizări corecte a claselor și coeficienților de salarizare, pe verticală, în cadrul Grupurilor ocupaționale „Învățământ și cercetare (E)”, compartimentul „Personal de specialitate din învățământ și cercetare (E)” și ”Cultură, tineret și sport (F)”, compartimentul „Personal de specialitate specific din domeniul culturii, tineretului și sportului” (F6, Anexa nr. 8 la Legea nr. 270/2018).	**Nu se acceptă.** Anexa nr.8 este exclusiv dedicată personalului de specialitate din instituțiile din domeniul culturii, tineretului și sportului.
		569.	Propunem majorarea claselor de salarizare și a coeficienților pentru funcția de bibliotecar principal, care, din punct de vedere ierarhic, conform practicii biblioteconomice și atribuțiilor desemnate, este imediat următoare după funcția de director/șef de filială.	**Se acceptă.** A se vedea Anexa nr.8 revizuită.
Anexa nr.9 **„Anexa nr.9**	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**	570.	La **Anexa nr. 9 Grupul ocupațional „Asistență socială (G)”**, **pct. 2** al anexei se propune de expus în următoarea redacție:	**Se acceptă parțial.** A se vedea Anexa nr. 9 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Grupul ocupațional „Asistență Socială (G)” [...] **2**. Clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent pentru alte funcții de specialitate care pot fi instituite în unitățile bugetare din acest domeniu se stabilesc în conformitate cu anexa nr. 10 sau, după caz, cu alte anexe la prezenta lege care reglementează funcțiile de specialitate specifice unui anumit domeniu de activitate. [...]			„**2.** Unitățile bugetare din domeniul asistenței sociale pot institui și alte funcții decât cele enumerate în prezenta anexă, specifice altor domenii ocupaționale, utilizând pentru determinarea salariului de bază, anexele corespunzătoare la prezenta lege.”; Prin propunerea dată clarificăm modul de aplicare a normelor cu privire la salarizare a personalului din domeniul Asistenței sociale, angajat în instituțiile de asistență socială, precum și în instituții din alte domenii care angajează personal din asistența socială. Totodată, pct.2 clarifică faptul că în instituțiile de asistență socială pot fi instituite alte funcții specifice altor domenii, dar necesare funcționalității serviciilor sociale și caracterului multidisciplinar al serviciilor sociale.	
Anexa nr.9 **„Anexa nr.9** **Grupul ocupațional „Asistență Socială (G)”** [...] **Personal de specialitate din domeniul asistență socială (G6)**	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**	571.	Se propune în tabelul din **Anexa nr. 9 pentru funcția G6047 Asistent social comunitar**, majorarea claselor de salarizare de la „65” la „70”. În procesul de coordonare a ierarhiei preliminare a funcțiilor din sectorul bugetar, prin scrisoarea Nr. 21/771 din 16.02.2026 Ministerul Muncii și Protecției Sociale a solicitat repoziționarea de la gradul 6-3 la gradul 6 -1 a funcției G6047 Asistent social comunitar, fiind argumentată complexitatea și impactul funcției în sistemul de asistență social: „Asistentul social comunitar ocupă o poziție strategică la nivel comunitar, cu responsabilități extinse ce depășesc caracterul operațional. Asistentul social comunitar implementează politica de asistență socială la nivel local, acesta fiind principala verigă de legătură dintre stat și comunitate. Asistentul social comunitar participă activ la identificarea și evaluarea nevoilor sociale ale comunității, contribuie la elaborarea și implementarea planurilor locale de incluziune socială, inițiază și gestionează cazuri cu impact și rezonanță la nivel local, asigurând intervenții coordonate. Spre deosebire de funcțiile încadrate la gradul 6-3 în ierarhia preliminară, care au preponderent un caracter operațional și executiv, funcția G6047 se caracterizează printr-un	**Nu se acceptă.** Sistemul de clasificare și evaluare a funcțiilor stabilește un nivel apropiat de complexitate a acestor posturi cu cadrele didactice. Suplimentar, asistenții sociali vor beneficia de sporul pentru gradul de calificare profesională. În ceea ce privește funcția de „specialist în sănătate publică”, au fost desființate treptele profesionale și a fost repoziționată în baza revizuirii conținutului funcției astfel cum a fost descris suplimentar de Ministerul Sănătății. Precizăm că această este o funcție nou-înființată în grila de salarizare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	2	3	4
[…] **G6054**	Expert (medic) în determinarea gradului de dizabilitate	92	4,93
[…] **G6055**	Expert (asistent social, psihopedagog) în determinarea gradului de dizabilitate	70	2,93
[…] **G6047**	Asistent social comunitar	65	2,67
[…] **G6030**	Mediator comunitar	57	2,33
[…] **G6037**	Asistent familial	33	1,86
G6038	Dădacă	33	1,86
[…] *1.2.3. Personal cu studii medii (medical inferior)*			

rol strategic, orientat spre planificare, coordonare și luare de decizii la nivel comunitar. Aceasta implică activități complexe de planificare și coordonare interinstituțională, realizate în principal prin managementul de caz în cadrul echipelor multidisciplinare. În acest context, Asistentul social comunitar coordonează și colaborează cu autoritățile publice locale de nivelul I (primarul), instituțiile de învățământ preșcolar și școlar, organele de ocrotire a normelor de drept (poliția, procuratura, etc), sectorul medical, precum și cu organizațiile neguvernamentale și alți prestatori de servicii sociale, în vederea asigurării unei intervenții integrate și eficiente, îndeosebi în situații de criză. Totodată, Asistentul social comunitar are un rol esențial în identificarea, monitorizarea și analizarea fenomenelor sociale la nivel de comunitate, precum sărăcia, violența în familie, abandonul copiilor, excluziunea socială și alte situații de vulnerabilitate, contribuind astfel la prevenirea riscurilor sociale și la consolidarea coeziunii sociale. Asistenții sociali comunitari săptămânal oferă circa 30-40 mii de consultații cetățenilor, iar în prezent gestionează 70 mii de cazuri cu impact asupra a peste 150 mii de persoane”.

Drept răspuns, prin scrisoarea nr. 08-06-183 din 20.03.2026 Ministerul Finanțelor a recomandat MMPS de a interveni repetat cu propunerea de mai sus în procesul de avizare a proiectului de modificare a Legii nr.270/2018 privind salarizarea în sectorul bugetar.

Contextual, în urma examinării proiectului se constată că funcțiile stabilite la gradul 6-1 dețin clasele de salarizare începând cu 70.

Suplimentar, relevăm că funcția S9019 „Specialist principal în sănătate publică” (Anexa nr. 9^1 – Sănătate) a fost încadrată, în ierarhia preliminară a funcțiilor din sectorul bugetar, în gradul 6-3, alături de funcțiile G6047 „Asistent social comunitar”, G6048 „Specialist în protecția drepturilor copilului” și G6049 „Specialist în domeniul prevenirii și combaterii violenței în familie și al reabilitării victimelor infracțiunilor”. Cu toate acestea, proiectul de modificare a Legii nr. 270/2018 stabilește clase de salarizare mult-diferite pentru funcții încadrate în același grad ierarhic, ceea ce generează o neconcordanță față de principiile ierarhizării funcțiilor și afectează coerența sistemului unitar de salarizare:

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><th>Funcția</th><th>Gradul în ierarhia preliminară</th><th>Clasa de salarizare proiect modificare Lege 270/2018</th><th>Comentarii</th></tr>
<tr><td>S9019 Specialist în sănătate publică principal</td><td>6-3</td><td>69</td><td></td></tr>
<tr><td>S9020 Specialist în sănătate publică superior</td><td>5-1</td><td>65</td><td></td></tr>
<tr><td>G6047 Asistent social comunitar
G6048 Specialist în protecția drepturilor copilului
G6049 Specialist în domeniul violenței în familie</td><td>6-3</td><td>65</td><td>Are cu 4 clase de salarizare mai puține decât S9019, deși ambii au fost încadrați în gradul 6-3;
Deși se află în gradul 6-3, are clasele pentru S9020 din gradul 5-1</td></tr>
</table>
Implementarea acestei norme pentru 957 de asistenți sociali comunitari ar necesita resurse financiare în cuantum de 12.540.000,00 lei.
Calcul: 957 ASC*1.092,0 lei (diferența dintre salariul de bază cu clasa de salarizare 65 și clasa de salarizare 70)*12 luni = 12.540.000,00 lei.</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>572.</td><td>Se propune de exclus funcția G6030 „Mediator comunitar” și a include într-o altă anexă, la decizia autorului, corespunzător domeniului. Ca soluție: mediatorul comunitar este angajatul autorităților publice locale care facilitează dialogul și accesul la servicii publice pentru persoanele din grupurile vulnerabile, în special etnicii romi. Politicile relațiilor interetnice constituie domeniul de activitate al MEC, în conformitate cu Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Educației și Cercetării aprobat prin HG nr. 146/2021, realizate de Serviciul politici în domeniul</td><td>Nu se acceptă.
Funcția de „mediator comunitar” nu este o funcție didactică, iar activitatea acesteia face parte din domeniul asistenței sociale.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			relațiilor interetnice din cadrul Ministerului Educației și Cercetării. Respectiv Mediatorul comunitar este funcție relevantă pentru anexa nr.7 „Învățământ și cercetare (E)".	
		573.	Se propune de exclus din *pct. 1.2.3*. **din Tabelul de la Anexa nr. 9** cuvintele „medical inferior". Funcțiile domeniului de sănătate se regăsesc în Anexa nr. 9^1.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.9 revizuită.
		574.	Din **Anexa nr. 9 Grupul ocupațional „Asistență socială (G)"** se propune excluderea funcției **G6054 Expert (medic)** în determinarea gradului de dizabilitate cu includerea acestei funcții în Anexa nr. 9^1 Grupul ocupațional „Sănătate (S)" (potrivit Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM), aceasta este încadrată în grupa de bază 2269 – Specialiști în domeniul sănătății, neclasificați în grupele de bază anterioare) cu clasa de salarizare „94", similar cu funcția S9004, luând în considerare că Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă este o instituție de nivel republican. Totodată, reieșind din implicarea în procesul determinării gradului de dizabilitate și abordarea bio-psiho-socială în stabilirea acestuia, poziția **G6055** de expus în următoarea redacție „Expert (asistent social, psihopedagog, reabilitolog, psiholog) în determinarea gradului de dizabilitate", iar la clasa de salarizare cifra „70" de modificat cu cifra „94". Experții (asistent social, psihopedagog, reabilitolog, psiholog) activează într-o echipă cu experții din domeniul medical/medici, care au clasa de salarizare 94, respectiv fiind parte a unei echipe au responsabilități de determinare a gradului de dizabilitate. În cadrul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă activează 10 experți (asistent social, psihopedagog, reabilitolog, psiholog).	**Nu se acceptă.** Funcția de bază este „expert în determinarea dizabilității" cu formare distinctă (medicină, psihologie, asistență socială, pedagogie etc). În baza propunerii, această funcție s-ar regăsi și în alte grupuri ocupaționale, nu doar la Sănătate și Asistență socială, dar și Învățământ și Cercetare, fapt ce ar fragmenta abordarea propusă. În aceeași ordine de idei, menționăm că expertul judiciar (medic legist) este prevăzut în anexa nr.4 Grupul ocupațional Justiție. Menționăm că personalul CNDCM va beneficia, în medie, de o creștere de 40% a salariului lunar, fără sporul de performanță.
		575.	Funcția **G6037 „Asistent familial" din Anexa nr. 9** urmează a fi poziționată după funcția **G6031 „Asistent parental profesionist"**, reieșind din atribuțiile funcționale analogice, cu clasa de salarizare nu mai mic de „57".	**Se acceptă.**
		576.	Se consideră oportun substituirea următoarelor denumiri de funcții: „Dădacă" cu „Îngrijitor/îngrijitoare de copii (dădacă)" în **anexele nr. 7 și nr. 9** ale proiectului;	**Se acceptă.**

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td>Anexa nr.9
„Anexa nr.9

Grupul ocupațional „Asistență Socială (G)”
[...]
Note:
[...]</td><td>Ministerul Muncii și Protecției Sociale</td><td>577.</td><td>Notele din Anexa nr. 9 Grupul ocupațional „Asistență socială (G)”, se propune completarea cu punctul 8, după cum urmează:
„8. Clasele de salarizare pentru asistentul social comunitar și specialistul în protecția drepturilor copilului, care deservește o localitate a cărui număr de populație este mai mare de 3000 de locuitori, se majorează cu 5 clase succesive față de cele prevăzute în tabel pentru aceste funcții.”
Această propunere este argumentată de următoarele aspecte: eficiența utilizării resurselor publice, complexitatea administrativă a localităților mari, contribuția la prevenirea costurilor sociale, sporirea atractivității muncii în sistemul de asistență socială și alinierea la principiul „resurse proporționale cu responsabilitățile”.</td><td>Nu se acceptă.
MMPS urmează să stabilească normative pentru ocuparea acestor funcții în dependență de numărul de populație deservit. În acest sens, numărul de asistenți sociali comunitari prevăzuți în statele de personal, trebuie de majorat, astfel încât activitatea lor să rămână eficientă.</td></tr>
<tr><td>Anexa nr.10
„Anexa nr.9¹

Grupul ocupațional „Sănătate (S)”</td><td>Cancelaria de Stat</td><td>578.</td><td>La pct. 32 și 33 din proiect, prin care se completează cu anexele 10 și 11, iar anexa 10 se substituie cu anexa nr. 12 aplicabile personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc
În vederea contribuirii la acoperirea deficitului de personal muncitoresc calificat, recomandăm completarea anexei aplicabile personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc cu o normă privind majorarea claselor de salarizare pentru muncitorii calificați care dețin și utilizează efectiv calificări profesionale în mai multe domenii conexe, cu următorul cuprins: „Muncitorilor calificați care dețin calificări profesionale în cel puțin două ocupații sau domenii conexe și exercită efectiv atribuții corespunzătoare acestor calificări în cadrul funcției deținute li se majorează clasa de salarizare cu 5 clase succesive. Majorarea se aplică pe perioada în care sunt întrunite cumulativ condițiile privind deținerea calificărilor profesionale și exercitarea efectivă a atribuțiilor corespunzătoare acestora, confirmate prin fișa postului și prin actul administrativ emis de conducătorul unității bugetare”.</td><td>Se acceptă.
A se vedea anexa nr.8 revizuită.</td></tr>
<tr><td></td><td>MAI</td><td>579.</td><td>La Anexa nr.10 se propune modificarea denumirii unor funcții conform tabelului:
<table>
<tr><th colspan="3">Conținutul proiectului</th><th colspan="3">Conținutul propus</th></tr>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td></tr>
<tr><td colspan="3">1.1. Funcții de conducere</td><td colspan="3">1.1. Funcții de conducere</td></tr>
</table></td><td>Se acceptă parțial.
Se menționează că potrivit celor propuse la Anexa nr. 10 nu corespunde grupului ocupațional Sănătate.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>S9001</td><td>Director al instituției medico-sanitare de nivel republican (spital)</td><td>115</td><td>S9001</td><td>Director al instituției medico-sanitare de nivel republican</td><td>115</td></tr>
<tr><td>S9002</td><td>Director al instituției din sistemul ocrotirii sănătății (centru, serviciu medical)</td><td>112</td><td>S9002</td><td>Director al instituției din sistemul ocrotirii sănătății (centru, serviciu medical)</td><td>112</td></tr>
<tr><td>S9003</td><td>Director al instituției specializate din sistemul ocrotirii sănătății (transplant, transfuzie sanguină, medicină sportivă)</td><td>110</td><td>S9003</td><td>Director al instituției specializate din sistemul ocrotirii sănătății (transplant, transfuzie sanguină, medicină sportivă, spital)</td><td>110</td></tr>
<tr><td></td><td>Șef direcție</td><td></td><td>cod nou</td><td>Șef direcție</td><td>105-108</td></tr>
<tr><td>S9042</td><td>Șef secție</td><td>100</td><td>S9042</td><td>Șef secție, Farmacist diriginte</td><td>100</td></tr>
</table>
IMSPD ”Serviciul medical al MAI” este unica instituție medicală departamentală care cuprinde sub formă de o singură persoană juridică 4 tipuri de asistență: asistența medicală primară, asistența medicală specializată de ambulatoriu, asistența medicală spitalicească, expertiza medico-militară) având codul funcției Directorului S9002, pentru celelalte instituții medicale, inclusiv spitale, Directorul va avea codul S9003. Completarea cu o funcție nouă Șef direcție, este argumentată prin faptul că, structura instituției cuprinde 4 direcții (Direcția asistență medicală spitalicească, Direcția asistență medicală primară și specializată de ambulatoriu, Comisia medicală centrală (cu statut de direcție) și Direcția
</td><td></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>investigații de laborator), care nu pot fi salarizați conform funcției de Șef secție, deoarece au în subordine până la 200 de angajați.
7. Pentru înlocuirea personalului medical temporar lipsă (concedii medicale, deplasare, concediu de odihnă etc.) în afara orelor de program, plata se efectuează conform orelor efectiv lucrate. Munca menționată nu se califică ca o muncă prin cumul sau suplimentară, iar plata pentru orele real lucrate se efectuează în mărime ordinară.”</td><td>Nu se acceptă.
Orele prestate de un salariat peste durata timpului de muncă stabilită constituie muncă suplimentară, indiferent de motivul prestării acestora, inclusiv în cazul înlocuirii unui coleg absent. Calificarea acestor ore drept „ore ordinare” pentru evitarea costurilor suplimentare contravine art. 104 din Codul muncii.
Totodată, propunerea contravine proiectului de lege promovat de MMPS, prin care urmează să fie consacrat expres principiul potrivit căruia orele prestate peste durata timpului de muncă stabilită în contract se califică și se compensează drept muncă suplimentară.
Argumentul privind economia bugetară nu poate justifica derogarea de la regimul legal al muncii suplimentare. Instituirea unui regim mai puțin favorabil exclusiv pentru personalul medical ar crea, de asemenea, o diferențiere nejustificată față de ceilalți salariați aflați în situații comparabile.</td></tr>
<tr><td></td><td>Ministerul Apărării</td><td>580.</td><td>Anexa 10 (Funcțiile din grupul ocupațional ”Sănătate”) Se propun adăugarea funcțiilor după cum urmează:
<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr>
<tr><td>S9----</td><td>Medic - Șef direcție medicală</td><td>110</td><td>7,22</td></tr>
<tr><td>S9----</td><td>Medic – specialist (în organe administrative)</td><td>92</td><td>4,93</td></tr>
</table></td><td>Se acceptă.
A se vedea Anexa nr.9[1] revizuită.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Argumentare: În cadrul autorităților publice centrale și al organelor de conducere (caz particular la apărare), managementul strategic și planificarea politicilor medicale necesită o expertiză clinică profundă. Introducerea funcției de Șef Direcție Medicală și medic - specialist garantează că persoanele care coordonează și exercită aceste atribuții de planificare și control dețin studii medicale și experiența necesare și înțeleg realitățile actului medical. Această corelare administrativă va asigura o planificare și control corecte a activităților medicale din instituțiile subordine, bazate pe necesitățile reale ale pacienților și ale personalului din prima linie. Totodată, măsura va oferi o salarizare proporțională cu nivelul de responsabilitate și va atrage medici cu experiență în funcțiile de decizie ierarhice. Conform liniilor de comandă, Spitalul Clinic Militar Central, Centrul Consultativ Diagnostic al Ministerului Apărării și punctele /serviciile medicale din cadrul unităților militare se află în subordinea șefului Direcției medicale din cadrul Statului Major al Apărării.	
		581.	La **Notă** din Anexa 10 (**Funcțiile din grupul ocupațional ”Sănătate”**), se propune să fie completate cu următoarea sintagmă: ”6. Clasele de salarizare pentru personalul medical (medici, specialiști în domeniul sănătății cu studii superioare, asistenți medicali, felceri, tehnicieni și asimilați în domeniul sănătății cu studii profesional-tehnice) care dețin funcții publice cu statut special sau statut de militar în cadrul autorităților din domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității statului se majorează cu 5 clase succesive față de cele stabilite în prezenta anexă pentru funcțiile corespunzătoare. **Argumentarea:** Necesitatea introducerii punctului 6 în sistemul de note al anexei rezidă în stringența asigurării echității salariale și a stabilității personalului medical care activează sub incidența unui statut special sau militar. În prezent, personalul medical din structurile de forță cumulează o dublă responsabilitate și este supus unui set riguros de restricții specifice serviciului militar sau statutului special, concomitent cu îndeplinirea obligațiilor de asistență medicală. Cu toate acestea, nivelul actual de salarizare nu reflectă riscurile operaționale și privațiunile statutare, fapt ce generează un fenomen acut de demotivare și un exod masiv al specialiștilor calificați către instituțiile medico-sanitare civile sau sectorul privat.	**Se acceptă parțial.** În această anexă se reflectă doar funcțiile/posturile civile, cele cu statut special sunt reflectate în Anexele nr. 5 și nr.6. A se vedea Anexa nr.5 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Măsura propusă, privind majorarea cu 5 clase succesive, nu reprezintă un precedent legislativ, ci aplicarea uniformă a unui mecanism de compensare deja validat și utilizat pentru personalul medical din cadrul instituțiilor penitenciare, conform punctului 5 din prezenta anexă. Extinderea acestei garanții pentru medicii, asistenții medicali și tehnicienii cu statut special sau militar din întregul sector de apărare națională, ordine publică și securitate va restabili echilibrul sistemic, va spori atractivitatea funcțiilor medicale din unități și va garanta menținerea capacității de intervenție și a calității actului medical în situații specifice și de criză.	
		582.	**Anexa nr.10 „Anexa nr.9[1]" Grupul ocupațional „Sănătate (S)**" în **notă** la anexă se propune introducerea un nou punct 7) cu următorul cuprins: "7). Pentru înlocuirea personalului medical temporar absent (concedii medicale, deplasare, concediu de odihnă etc.) în afara orelor de program, suplimentul de plată se efectuează conform orelor efectiv lucrate. Munca menționată nu se califică ca o muncă prin cumul sau suplimentară, iar plata pentru orele real lucrate se efectuează în mărime ordinară." Argumentare: Pentru asigurarea activității medicale continue, pe perioada în care un angajat (funcția este în tură neîntreruptă de 24 ore) este temporar absent (concediu anual, concediu medical, studii etc.), un alt angajat îl înlocuiește cu prelucrarea de ore.	**Nu se acceptă.** Orele prestate de un salariat peste durata timpului de muncă stabilită constituie muncă suplimentară, indiferent de motivul prestării acestora, inclusiv în cazul înlocuirii unui coleg absent. Calificarea acestor ore drept „ore ordinare" pentru evitarea costurilor suplimentare contravine art. 104 din Codul muncii. Totodată, propunerea contravine proiectului de lege promovat de MMPS, prin care urmează să fie consacrat expres principiul potrivit căruia orele prestate peste durata timpului de muncă stabilită în contract se califică și se compensează drept muncă suplimentară. Argumentul privind economia bugetară nu poate justifica derogarea de la regimul legal al muncii suplimentare. Instituirea unui regim mai puțin favorabil exclusiv pentru personalul medical ar crea, de asemenea, o diferențiere nejustificată față de ceilalți salariați aflați în situații comparabile.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td>Ministerul Sănătății</td><td>583.</td><td>La Anexa nr. 10 Grupul ocupațional „Sănătate (S)”.
6.1. La pct.1, textul „instituțiile medico-sanitare publice și de sănătate publică, asupra personalului medical din instituțiile de învățământ și din alte instituții (subdiviziuni medicale)” de substituit cu textul „autoritățile/instituțiile medicale bugetare din sistemul ocrotirii sănătății, asupra personalului medical din instituțiile de învățământ și din alte instituții (structuri medicale) bugetare”.
6.2. La punctul 1.1. Funcții de conducere.
6.2.1. Completarea la punctul 1.1. Funcții de conducere, cu funcția „Șef direcție”. Lipsa funcției „Șef direcție” în noua grilă generează un dezechilibru între nivelul responsabilităților manageriale exercitate în cadrul Agenției Naționale pentru Sănătate Publică (ANSP) și poziționarea salarială a funcțiilor similare din alte autorități.
Conducătorii subdiviziunilor interne din cadrul ANSP asigură managementul unor activități esențiale, cu impact direct asupra securității sănătății publice, precum: (i) supravegherea sănătății populației și monitorizarea bolilor transmisibile și netransmisibile; (ii) monitorizarea factorilor de risc pentru sănătate și coordonarea rețelelor de laboratoare; (iii) gestionarea urgențelor de sănătate publică; (iv) armonizarea legislației naționale cu acquis-ul Uniunii Europene etc.
.2.2. Tabelul 1.1. Funcții de conducere, de expus în următoarea redacție:
<table>
<tr><td>S9001</td><td>Director al instituției medicale (Spitalul Clinic Militar Central al MA, Serviciul Medical MAI, Agenția de transplant, Centrul Național de Transfuzie a Sângelui)</td><td>115</td><td>8,26</td></tr>
<tr><td>S9002</td><td>Director al instituției medicale (Centrul național de medicină sportivă „ATLETMED", Centrul de recuperare copii, Centrul consultativ diagnostical MA)</td><td>112</td><td>7,62</td></tr>
<tr><td>S9042</td><td>Șef secție</td><td>100</td><td>5,72</td></tr>
<tr><td>S9043</td><td>Șef serviciu/laborator/subdiviziune</td><td>99</td><td>5,62</td></tr>
<tr><td>S90..</td><td>Asistent medical șef (studii superioare)</td><td>75</td><td>3,27</td></tr>
</table></td><td>Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr. 9[1] revizuită. Totodată, menționăm că personalul care anterior a beneficiat de sporul cu caracter specific 75%, li se stabilește valoarea de referință 4700.

Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr.9[1] revizuită.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>S90..</td><td>Asistent medical șef (studii profesional-tehnice)</td><td>66</td><td>2,72</td></tr>
</table>

Referitor la funcția de Director al instituției medico-sanitare de nivel republican (spital)", atragem atenția asupra faptului că, așa entitate în cadrul instituțiilor/structurilor medicale bugetare nu există. Respectiv, se propune de inclus o denumire generală a acestei funcții: Director al instituției medicale, cu indicarea exactă a instituțiilor/structurilor medicale bugetare pentru care se aplică clasa de salarizare. Respectiv, această denumire generală va acoperi toate instituțiile/structurile medicale bugetare din subordinea atât a MS, cit și a MA și MAI.
Referitor la funcțiile de Medic și Asistent medical menționăm că, acestea nu pot fi divizate pe categorii (superior, principal), datorită faptului că toți acești specialiști au același nivel de calificare și atribuții/competențe funcționale de îndeplinit, iar criteriile de divizare expuse în proiect sunt necunoscute și stârnesc mari nedumeriri.

6.3. La punctul 1.2. Funcții de execuție, subpunctul 1.2.1. Tabelul 1.2.1. Medici, de expus în următoarea redacție:
<table>
<tr><td>S9004</td><td>Medici specialiști antrenați în: laboratoare bacteriologice ce combat maladii contagioase și infecții extrem de periculoase, serviciul HIV/SIDA; serviciul morfopatologie (sau anatomopatologie); serviciul de medicină nucleară</td><td>94</td><td>5,12</td></tr>
<tr><td>S9005</td><td>Medici specialiști de profil chirurgical care operează, medici intervenționiști (cardiologie intervențională, radiologie intervențională, neuroradiologie intervențională), medici endoscopiști, medici specialiști în anestezie și terapie intensivă</td><td>92</td><td>4,93</td></tr>
<tr><td>S9006</td><td>Alți medici specialiști</td><td>89</td><td>4,63</td></tr>
</table>
</td><td>Se acceptă parțial.
În vederea păstrării stilului textului din tabel, în note au fost oferite detalii despre profilurile medicilor, conform propunerilor Ministerului Sănătății.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Funcția *Medic (fără specialitate*) / Medic școlar (S9008) de exclus, datorită faptului că, nu există așa funcție în sistemul ocrotirii sănătății și nici în CORM. Această funcție se referă la Medicul rezident, iar stabilirea clasei de salarizare pentru acesta este specificat **la pct.2 din Note** la prezenta anexă. **6.4.** La **punctul 1.2. Funcții de execuție, subpunctul 1.2.2.** **6.4.1.** În urma aplicării prevederilor din proiect pentru funcția de „biolog în laborator (S9016)" și funcția „chimist în laborator (S9015)" și anume clasa de salarizare 71, se va înregistra diminuarea drepturilor salariale ale persoanelor care exercită funcțiile respective. Astfel, salariul lunar calculat în prezent pentru funcția de biolog în laborator/chimist în laborator, constituie aproximativ 27500 lei, iar în cazul aplicării clasei de salarizare 71 acesta s-ar reduce la aproximativ 21900 lei. Prin urmare, diminuarea salariului ar constitui circa 5600 lei lunar (în cazul ANSP, iar în cazul Centrului Național de Transfuzie a Sângelui s-a diminuat cu 6500 lei), inclusiv ca efect al reducerii sporului cu caracter specific, sporului de performanță și al altor drepturi salariale calculate în raport cu salariul de bază. Această diminuare este nejustificată și va avea un impact negativ asupra funcționalității laboratoarelor și va genera un deficit critic de personal în laboratoare. Menținerea acestei abordări riscă să afecteze activitatea de diagnostic și investigație de laborator, capacitatea de monitorizare a riscurilor majore pentru sănătate și intervenția în situații de urgență. **6.4.2.** Funcțiile de „Specialist în sănătate publică principal (S9019)", „Specialist în sănătate publică superior (S9020)" și „Specialist în sănătate publică (S9021)", de comasat și de inclus doar funcția de *„Specialist în sănătate publică"* cu stabilirea clasei de salarizare – 89 și coeficientul de salarizare – 4,63, la nivelul funcției de *Inginer biomedical*. Funcția de Specialist în sănătate publică nu poate fi divizată pe categorii (superior, principal și simplu), datorită faptului că toți acești specialiști au același nivel de calificare și atribuții/ competențe funcționale de îndeplinit, iar criteriile de divizare expuse în proiect sunt necunoscute și stârnesc mari nedumeriri.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.9[1] revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Totodată, clasele de salarizare propuse în proiect (61–69) plasează funcția de specialist în sănătate publică sub nivelul funcțiilor de biolog și chimist în laborator, deși atribuțiile, responsabilitățile și complexitatea activității sunt semnificativ diferite. Biologul și chimistul în laborator desfășoară activități specializate orientate în principal spre efectuarea analizelor și investigațiilor de laborator, utilizând metode și proceduri specifice domeniului lor de activitate. În schimb, specialistul în sănătate publică exercită atribuții multidisciplinare care presupun analiza și evaluarea riscurilor pentru sănătatea populației, supravegherea stării de sănătate publică, monitorizarea factorilor de risc, participarea la activități de prevenire și control al bolilor transmisibile și netransmisibile, evaluarea condițiilor de mediu și a factorilor determinanți ai sănătății, precum și formularea măsurilor de intervenție. Prin urmare, funcția presupune un nivel de complexitate profesională superior, deoarece implică integrarea cunoștințelor din mai multe domenii și adoptarea unor soluții bazate pe analiza unui volum mare de informații. Introducerea ocupației de specialist în sănătate publică reprezintă una din măsurile de modernizare a sistemului de sănătate publică și are drept scop asigurarea continuității activităților exercitate în prezent de medicii specialiști în igienă și epidemiologie. Specialiștii în sănătate publică vor prelua, în limitele competențelor stabilite de legislație, o parte semnificativă a atribuțiilor exercitate de aceste categorii profesionale. În aceste condiții, nivelul de salarizare trebuie să reflecte natura atribuțiilor efectiv exercitate și responsabilitatea funcției, nu doar denumirea acesteia. Stabilirea unei clase de salarizare similare funcțiilor de biolog și chimist în laborator nu corespunde scopului pentru care această ocupație este introdusă în sistemul de sănătate publică. **6.4.3.** La **subpunctul 1.2.2.** se regăsesc funcțiile de „zoolog” și „entomolog”. Or, aceste funcții sunt atribuite greșit grupului ocupațional „Sănătate”.	**Se acceptă.** Menționăm că funcțiile didactice se regăsesc în anexa nr. 7.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Totodată, alte funcții asimilate domeniului sănătății au fost excluse din tabel: *psiholog, psihopedagog, dietetician, logoped*. Astfel, propunem completarea tabelului cu funcțiile respective.	
			6.5. La **punctul 1.2. Funcții de execuție, subpunctul 1.2.3.** Funcția *„Tehnician”* de redenumit în funcția *„Tehnician echipamente și utilaje medicale”*.	**Se acceptă.**
			6.6. La **punctul 1.2. Funcții de execuție, subpunctul 1.2.4.** La subpunctul 1.2.4. se regăsește funcția de *„Instructor ergoterapie”*. Or, această funcție este atribuită greșit grupului ocupațional „Sănătate”, respectiv, urmează a fi exclusă. Totodată, altă funcție asimilată domeniului sănătății a fost exclusă din tabel și anume funcția de *Dezinfecţionist*. Astfel, propunem completarea tabelului cu funcția respectivă.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa revizuită.
			6.7. Referitor la **pct.1 din Note**, ținem să reiterăm că, noțiunea de **categorie de calificare în domeniul sănătății** urmează să fie exclusă prin implementarea procedurii de certificare a cadrelor medicale, conform proiectului de modificare a Legii ocrotirii sănătății nr.411/1995 și Legii nr.264/2005 cu privire la exercitarea profesiunii de medic (proiect aflat în proces de promovare – nr. unic 464/MS/2025). Respectiv, reglementarea în cauză nu mai are relevanță și urmează să fie exclusă.	**Se acceptă.**
			6.8. La **pct.4 din Note**, textul „instituțiile medico-sanitare” de substituit cu textul „instituțiile medicale”.	**Se acceptă.**
			6.9. Reieșind din specificul activității în cadrul instituțiilor medicale, este necesară includerea **la Note** a prevederii referitor la **înlocuire** și anume: *„Pentru înlocuirea personalului medical temporar lipsă (concedii medicale, deplasare, concediu de odihnă etc.) în afara orelor de program, se efectuează conform orelor efectiv lucrate. Munca menționată nu se califică ca o muncă prin cumul sau suplimentară, iar plata pentru orele real lucrate se efectuează în mărime ordinară.”* Propunerea în cauză este pentru a evita cheltuieli în mărime dublă pentru orele suplimentare (aplicarea prevederilor propuse duc la economisirea a	**Nu se acceptă.** Orele prestate de un salariat peste durata timpului de muncă stabilită constituie muncă suplimentară, indiferent de motivul prestării acestora, inclusiv în cazul înlocuirii unui coleg absent. Calificarea acestor ore drept „ore ordinare” pentru evitarea costurilor suplimentare contravine art. 104 din Codul muncii.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			circa 3000,0 mii lei pe an în cazul Serviciului Medical MAI, 2533,6 mii lei în cazul Spitalul Militar). În contextul celor expuse, solicităm respectuos reexaminarea prevederilor propuse și identificarea unor soluții care să permită menținerea sau ajustarea corespunzătoare a nivelului de salarizare și a mecanismelor de stimulare financiară și retenția personalului calificat, în special în domeniile care necesită competențe specializate și experiență specifică.	Totodată, propunerea contravine proiectului de lege promovat de MMPS, prin care urmează să fie consacrat expres principiul potrivit căruia orele prestate peste durata timpului de muncă stabilită în contract se califică și se compensează drept muncă suplimentară. Argumentul privind economia bugetară nu poate justifica derogarea de la regimul legal al muncii suplimentare. Instituirea unui regim mai puțin favorabil exclusiv pentru personalul medical ar crea, de asemenea, o diferențiere nejustificată față de ceilalți salariați aflați în situații comparabile.
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	584.	Se propune în **Anexa 9[1] Grupul ocupațional „Sănătate (S)”** funcția S9035 „Instructor ergoterapie” de redenumit în „Ergoterapeut”, conform Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM), cu clasa de salarizare „33”.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.9[1] revizuită.
		585.	**Anexa nr. 9[1] Grupul ocupațional „Sănătate (S)”** la proiect se completează cu **poziția „Felcer - protezist”**, ținând cont de nivelul de studii și prevederile Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea Serviciului de protezare și ortopedie, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 539/2023 și Regulamentului cu privire la modul de asigurare a unor categorii de cetățeni cu mijloace ajutătoare tehnice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 567/2011, dar nu mai mic de clasa de salarizare „65”;	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.9[1] revizuită.
		586.	Suplimentar, propunem ca, în **Anexa nr. 9[1] Grupul ocupațional „Sănătate (S)”** la funcția cu codul **S9003**, sintagma „Director al instituției specializate din sistemul ocrotirii sănătății (transplant, transfuzie sanguină, medicină sportivă) să se completeze cu sintagma „Director/directoare a Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă”.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.9[1] revizuită.
	Confederația Națională a	587.	La anexa nr. 10 la proiectul de lege (**Anexa nr.9[1], Grupul ocupațional „Sănătate (S)”**)	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.9[1] revizuită.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td>Sindicatelor din Moldova</td><td></td><td>Propunem substituirea noțiunii „instituție medico-sanitară publică” cu noțiunea „instituție medicală bugetară” din conținutul proiectului, inclusiv din Nota de fundamentare la proiect (a se vedea pct.1 din Anexa nr.10; rândul „S9001 Director al instituției medico-sanitare de nivel republican (spital)……” din Tabelul ”Personal de specialitate din domeniul sănătate (S)” la Anexa nr.10 și pct.4 din Note: la Tabelul la Anexa nr.10).
Art.4 din Legea ocrotirii sănătății nr. 411/1995 clasifică prestatorii publici de servicii medicale în instituții medico-sanitare publice și autorități/instituții bugetare. Or, salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medical, în conformitate cu art. 25² din Legea salarizării nr.847/2002 și se efectuează în modul stabilit de către Guvern, prin Regulamentul aprobat de Hotărârea Guvernului nr.837/2016.</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>588.</td><td>Propunem expunerea pct. 1 al Anexei 10 în următorul conținut: „1. Dispozițiile prezentei anexe se extind asupra funcțiilor de specialitate specifice instituțiilor medicale și de sănătate publică, asupra tuturor categoriilor de personal medical din unitățile medicale și din alte instituții (subdiviziuni medicale), asupra personalului medical din instituțiile de învățământ, asupra personalului de specialitate din cadrul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (experți-medici, experți-asistenți sociali și experții psihopedagogi), conform tabelului din anexă.”.</td><td>Se acceptă parțial.
Funcțiile de specialitate din cadrul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (experți-medici, experți-asistenți sociali și experții psihopedagogi) se regăsesc în anexa nr. 9 Grup ocupațional „Asistență socială”.</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>589.</td><td>În tabelul ”Personal de specialitate din domeniul sănătate (S)”, propunem:
- La pct.1.1. Funcții de conducere, la poziția „S9001 Director al instituției medico-sanitare de nivel republican (spital)” de expus în următoarea redacție:
La pct.1.1. „Funcții de conducere”, la poziția „S9001 Director al instituției medico-sanitare de nivel republican (spital)” de expus în următoarea redacție:
<table>
<tr><td>S9001</td><td>Director de autoritate/instituție medicală de nivel republican de orice tip, inclusiv instituții specializate (transfuzie</td><td>115</td><td>8,26</td></tr>
</table></td><td>Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr.9[1] revizuită.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			<table><tr><td></td><td>sanguină, transplant, medicină sportivă, determinarea dizabilității)</td><td></td><td></td></tr></table> Aceste instituții, în momentul actual au o importanță națională, iar genul de activitate este specific, care necesită conducători calificați, cu abilități înalte manageriale, cu impact major în gestionarea organizării activității instituțiilor în timpul actual. În acest context, considerăm că aceștia urmează să beneficieze de salarii mai mari decât cele propuse.	
		590.	La **pct.1.1.** *„Funcții de conducere”*, propunem excluderea poziției „S9003 Director al instituției specializate din sistemul ocrotirii sănătății (transplant, transfuzie sanguină, medicină sportivă)”.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.9[1] revizuită.
		591.	**La pct.1.2.** „*Funcții de execuție”, la pct. 1.2.1. „Medici”* de completat cu poziția: <table><tr><td>S90..</td><td>Expert (medic) în determinarea gradului de dizabilitate</td><td>94</td><td>5,12</td></tr></table>	**Nu se acceptă.** Funcțiile de specialitate din cadrul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (experți-medici, experți-asistenți sociali și experții psihopedagogi) se regăsesc în anexa nr. 9 Grup ocupațional „Asistență socială”. Specificul activității ține de domeniul asistenței sociale și de prestațiile sociale, iar activitatea medicului nu constă în îngrijirea pacienților, ci în evaluarea gradului de dizabilitate.
		592.	În **tabel la pct. 1.2.2.** *„Specialiști în domeniul sănătății cu studii superioare”*, se regăsesc funcțiile de „zoolog” și „entomolog”. Or, aceste funcții, în opinia noastră, sunt atribuite greșit grupului ocupațional „Sănătate”.	**Se acceptă.**
		593.	**Propunem completarea cu următoarele funcții asimilate domeniului sănătății**, precum: psiholog, psihopedagog, dietetician, biolog medical, biochimist în laborator, fizioterapeut, logoped, bacteriolog, etc. În acest context, propunem completarea tabelului cu următoarele poziții:	**Se acceptă parțial.** Funcțiile didactice se regăsesc în anexa nr. 7 Grup ocupațional „Învățământ și cercetare”.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>La pct. 1.2.2. „Specialiști în domeniul sănătății cu studii superioare”:
<table>
<tr><td>S90..</td><td>Dietetician</td><td>79</td><td>3,63</td></tr>
<tr><td>S90..</td><td>Expert (asistent social, psihopedagog) în determinarea gradului de dizabilitate</td><td>79</td><td>3,63</td></tr>
<tr><td>S90..</td><td>Psiholog, psihopedagog, logoped</td><td>79</td><td>3,63</td></tr>
<tr><td>S90..</td><td>Biolog medical, Biochimist în laborator, bacteriolog</td><td>71</td><td>2,99</td></tr>
<tr><td>S90..</td><td>Fizioterapeut</td><td>71</td><td>2,99</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>594.</td><td>La pct. 1.2.3 „Asistenți medicali, tehnicieni și asimilați în domeniul sănătății cu studii profesional-tehnice”, poziția S9029, cuvintele „asistent farmacist” de substituit cu cuvântul ”farmacist”.</td><td>Nu se acceptă.
La nivelul studiilor necesare pentru această categorie, se folosește titlul funcției de „asistent farmacist”.</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>595.</td><td>La pct.2 de la Notele de la Tabel, care vizează stabilirea salariului de bază pentru medicii rezidenți propunem expunerea în următoarea redacție:
„2. Clasa de salarizare pentru medicii rezidenți antrenați în supravegherea de stat a sănătății publice și/sau în acordarea asistenței medicale se stabilește la nivelul funcției cu codul S9004 „Medic (de toate specialitățile), în instituții de nivel republican”, fără vechime și fără categorie de calificare”.
De menționat că numărul medicilor rezidenți angajați în sectorul bugetar este foarte mic, fapt ce nu ar necesita alocații suplimentare considerabile din sursele bugetului de stat.</td><td>Nu se acceptă.
Competențele și responsabilitățile medicului rezident nu sunt echivalente cu cele ale medicului specialist.</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>596.</td><td>La pct.3 de la Note de la tabel, la subpunctul al doilea (a doua enumerare) propunem completarea după cuvintele „Agenția de Transplant”, cu cuvintele ”, Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă”.</td><td>Nu se acceptă.
Funcțiile de specialitate din cadrul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (experți-medici, experți-asistenți sociali și experții psihopedagogi) se regăsesc în Anexa nr. 9 la Legea nr. 270/2018 (Grup ocupațional „Asistență socială”).</td></tr>
<tr><td>Anexa nr. 11
„Anexa nr. 9²

Grupul ocupațional</td><td>Serviciul de Informații și Securitate</td><td>597.</td><td>La Anexa 11, ce vizează Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale”:
La compartimentul ce vizează funcțiile de conducere, propunem completarea anexei cu funcțiile de șef de direcție generală în tehnologia</td><td>Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr.11 revizuită. Norma privind clasele de salarizare pentru</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
„Tehnologii informaționale (I)” [...] **Funcții cu atribuții specifice tehnologiilor informaționale (I)** [...]			**informației; șef secție și șef serviciu răspuns la incidente și crize cibernetice; specialist și specialist superior (pentru răspuns la incidente și crize cibernetice)**. **Concomitent se impune completarea notelor cu mențiuni privind modul de salarizare al adjuncților unei funcții de conducere.** La compartimentul menționat nu se regăsește funcția de șef de direcție generală în tehnologia informației, deși, la nivelul unor autorități/instituții publice, subdiviziunile responsabile de administrarea, dezvoltarea, securizarea și asigurarea continuității sistemelor informatice pot fi organizate în diferite forme structurale, inclusiv la nivel de direcție generală. De asemenea, notele la această anexă nu prevăd mecanismul de salarizare al adjuncților șefilor de subdiviziune, similar altor anexe. Totodată, atragem atenția că poate fi instituită funcția de șef direcție răspuns la incidente și crize cibernetice, dar nu se prevăd funcții de conducere pentru structuri mai mici – șef secție/serviciu răspuns la incidente și crize cibernetice. În același context atragem atenție că există funcția de specialist principal (pentru răspuns la incidente și crize cibernetice), dar nu au fost instituite funcții de specialist/specialist superior (pentru răspuns la incidente și crize cibernetice), similar altor domenii IT.	adjuncți este specificată în partea dispozitivă a legii.
	MAI	598.	În **anexa nr. 11**, care prevede expunerea **Anexei nr. 9²** în redacție nouă și se referă la **Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)**”, 1) completarea compartimentului *„1.1. Funcții de conducere”* din tabel prin **introducerea unei poziții noi**, după poziția IT0001, cu următorul cuprins: „**ITXXXX – Șef direcție generală în tehnologia informației – clasa de salarizare XXX – coeficientul de salarizare XXX.**”. Propunerea este justificată de necesitatea corelării Anexei nr. 9² cu structurile organizaționale existente în unele autorități/instituții publice, în cadrul cărora sunt instituite direcții generale cu atribuții în domeniul tehnologiilor informaționale, inclusiv în ceea ce privește administrarea, dezvoltarea, interoperabilitatea, securitatea și mentenanța sistemelor informaționale.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.9² revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În lipsa includerii explicite a funcției de „șef direcție generală în tehnologia informației", există riscul asimilării acestor structuri unor funcții de nivel inferior, ceea ce ar putea genera o diminuare indirectă a nivelului ierarhic atât pentru funcțiile de conducere, cât și pentru personalul subordonat. Prin urmare, completarea propusă este necesară pentru a asigura coerența **Anexei nr. 9²** cu realitățile organizaționale și pentru a preveni efectele de retrogradare ierarhică rezultate exclusiv din omisiunea unei funcții de nivel superior.	
	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	599.	Totodată, la **Anexa nr. 11 (Anexa nr. 9²)**, considerăm oportun a se completa cu funcții noi de conducere și execuție care nu se regăsesc la moment în anexele respective însă sunt relevante. Astfel, se propune completarea cu funcția de *șef adjunct direcție răspuns la incidente cibernetice*, *șef secție prevenire și analiză din cadrul direcției răspuns la incidente cibernetice*, *specialist superior pentru răspuns la incidente și crize cibernetice*, *specialist pentru răspuns la incidente și crize cibernetice*, precum și *specialist principal*, *superior* și *specialist pentru Secția prevenire și analiză din cadrul Direcției răspuns la incidente și crize cibernetice*. Aceste propuneri derivă din faptul că în urma analizei se constată că funcțiile respective lipesc din anexa specifică cu funcții în domeniul tehnologiilor informaționale, însă anexa este oportun a fi completată, deoarece aceste funcții exercită expres atribuții specifice domeniului menționat. De asemenea, urmează a se completa tabelul cu indicele de complexitate pentru funcțiile menționate. Rezumând cele expuse, Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării susține promovarea proiectului cu revizuirea și completarea acestuia prin prisma obiecțiilor și propunerilor menționate în prezentul aviz, în vederea asigurării respectării principiului echității și nediscriminării, precum și în scopul menținerii atractivității și competitivității funcției publice.	**Se acceptă parțial.** Conform modelului utilizat, funcțiile de adjunct nu sunt incluse în tabel și se salarizează cu 4 clase mai puțin decât funcția de șef subdiviziune corespunzătoare. Menționăm că funcția de șef secție prevenire și analiză este echivalentă cu funcția generică „șef secție în tehnologii informaționale", iar funcțiile de specialist principal/specialist superior/specialist din secția prevenire și analiză sunt echivalente cu funcțiile generice de „specialist în securitatea sistemelor informatice" și „analist sisteme informatice", după caz. Aceste funcții generice sunt în conformitate cu CORM, iar statele de personal urmează a fi revizuite și aliniate în mod corespunzător.
	Casa Națională de Asigurări Sociale	600.	Reieșind din prevederile Hotărârii Guvernului nr.499/2012 cu privire la subdiviziunea e-Transformare din cadrul autorității administrației publice centrale, se constată **necesitatea menținerii unei subdiviziuni autonome**, a cărei misiune constă în asigurarea sincronizării politicilor și strategiilor sectoriale cu programul de modernizare tehnologică a guvernării, în vederea realizării eficiente a sarcinilor și obiectivelor autorității, creșterii	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr. 9^2 revizuită.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
performanței operaționale și îmbunătățirii calității serviciilor publice prestate cetățenilor.
În acest context, se consideră oportună menținerea și reflectarea corespunzătoare, în Anexa nr. 11 care modifică Anexa nr. 9², a funcțiilor aferente subdiviziunii de e Transformare în cadrul grupului ocupațional „Tehnologia informației (I)”, astfel încât clasificarea funcțiilor să corespundă atribuțiilor efectiv exercitate de personalul responsabil de coordonarea și implementarea procesului de e-transformare din cadrul autorităților administrației publice.
Prin urmare se propune:
4.1. completarea „Anexei nr. 11, „Anexa nr. 9²” cu următorul conținut cu revizuirea renumerotării corespunzătoare a „Codurilor funcției”, inclusiv cu completarea în tabelul cu textul „Indicele de complexitate se stabilește prin raportare la funcția ocupată și la nivelul de complexitate al sistemului informatic gestionat în unitatea bugetară”, păstrând Nivelul de complexitate al SI gestionat în unitatea bugetară ca la funcțiile de „Șef”.
<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td></td><td>Șef direcție e-transformare</td><td>109</td><td>7.02</td></tr>
</table>
4.2. Completarea Anexei nr. 11 „Anexa nr. 9²” cu următorul conținut:
<table>
<tr><th>Codul funcției</th><th>Denumirea funcției</th><th>Clasa de salarizare</th><th>Coeficientul de salarizare</th></tr>
<tr><td>IT0046</td><td>Inginer principal mentenanță echipamentelor periferice</td><td>77</td><td>3.43</td></tr>
</table>
Argumentare: Necesitatea instituirii acestei funcții rezultă din complexitatea și volumul mare al activităților legate de instalarea, întreținerea și repararea echipamentelor periferice, precum și de asigurarea funcționării continue a acestora în cadrul Casei Naționale de Asigurări Sociale și al subdiviziunilor teritoriale.
</td><td></td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			4.3. Revizuirea numerotării codurilor funcției dublate și funcţiilor dublate din „Anexa nr. 11 la „**Anexa nr. 9²**”.	
Anexa nr. 11 **„Anexa nr. 9²** **Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”** [...] **Note:** [...] Sistemele informatice (SI) gestionate în unitățile bugetare se clasifică, după cum urmează: **a)** Sisteme informatice cu *nivelul de complexitate 4*: - sisteme naționale de tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) foarte mari și critice (cum ar fi, infrastructura cloud critică (centre de date, VPN, securitate cibernetică, servere, stocare, virtualizare etc.), registre naționale critice - registre de bază, aplicații/sisteme critice de afaceri TIC) ale căror disfuncționalități (defecțiuni) pot cauza	**Agenția de Guvernare Electronică**	601.	La **Anexa nr.11 din proiectul de lege (Anexa nr.9² Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”)**: Referitor la modul de clasificare a sistemelor informaționale prevăzut în **Note la Anexa nr.9²**, se constată o dublă imprecizie conceptuală care afectează aplicarea uniformă a normei. Pe de o parte, criteriile enumerate la **pct.1 lit. a) - d)** - impactul unei disfuncționalități asupra funcțiilor publice, numărul de utilizatori interni și externi, categoriile de date prelucrate, obligația de a deține planuri de continuitate - nu descriu complexitatea tehnică sau arhitecturală a sistemului informațional, dar descriu impactul și importanța acestuia pentru continuitatea serviciilor publice, noțiune distinctă din punct de vedere conceptual de complexitate. Un sistem simplu din punct de vedere tehnic poate avea un impact critic asupra funcționării statului, așa cum un sistem complex din punct de vedere tehnic poate avea un impact limitat. Pe de altă parte, scara numerică utilizată în proiect (Nivel 1 - 4, crescătoare, unde 4 reprezintă situația de maximă importanță) este susceptibilă de a genera confuzii de aplicare atunci când unitățile bugetare vor corela încadrarea sistemelor proprii cu eventuale clasificări de risc sau de securitate stabilite prin alte acte normative, unde scările consacrate sunt de regulă descrescătoare, poziția superioară (I) desemnând nivelul maxim de importanță. În scopul asigurării uniformității terminologice, a coerenței legislative și a unei reflectări corecte a responsabilității personalului TIC, propunem înlocuirea sistemului bazat pe „niveluri de complexitate (1 - 4)” cu un sistem bazat pe „clase de criticitate (I - IV)”. Pentru implementarea acestei uniformizări, sunt necesare modificări în textul articolului VII din proiectul de lege, precum și în Notele și Tabelele aferente Grupului ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” (Anexa nr.11 din proiect / Anexa nr.9² la Legea nr.270/2018), după cum urmează: **1.1. modificarea textului din cadrul punctului 1 din Note**, prin înlocuirea criteriilor „nivelurilor de complexitate 1-4” cu „clasele de criticitate I-IV”, și expunerea acestuia, până la Tabel, în următoarea redacție:	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr. 9² revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
daune foarte mari (financiare, de reputație, încredere și/sau alte daune colaterale); - sisteme naționale TIC complexe, foarte mari (cum ar fi centre de date, servere și alte infrastructuri, registru național, aplicații TIC etc.), care sunt folosite de un număr foarte mare de utilizatori interni și/sau gestionează aplicații G2C (Government-to-Citizen) pentru un număr foarte mare de cetățeni și/sau gestionează aplicații G2B (Government to-Business)/G2C pentru un număr foarte mare de entități juridice; Unitățile bugetare naționale care gestionează aceste sisteme TIC trebuie să aibă Planuri de Continuitate cuprinzătoare, auditate anual independent și testate semestrial (sau mai devreme pentru			„**Note**: **1.** Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (13) din prezenta lege, salariul de bază pentru o funcție din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” se determină prin înmulțirea următoarelor elemente, cu rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului: **a)** valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00, stabilită în legea bugetului de stat pentru funcția respectivă; **b)** coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, determinată în condițiile legii, inclusiv prin suplimentarea cu numărul de clase de salarizare aferent treptei de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă; **c)** indicele de complexitate pentru funcția respectivă, stabilit conform prevederilor prezentei note. Sistemele de tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) administrate de unitățile bugetare se clasifică din perspectiva rezilienței și a impactului public în următoarele clase de criticitate: **a) Clasa I de criticitate (Critic național):** sisteme TIC naționale, inclusiv sistemele informaționale guvernamentale partajate, de importanță strategică și infrastructuri cloud critice (centre de date, rețele guvernamentale, servicii de securitate cibernetică, servere de stocare sau virtualizare etc.), precum și resurse informaționale/registre naționale de bază sau aplicații TIC critice pentru majoritatea cetățenilor și mediului de afaceri, ale căror disfuncționalități (defecțiuni) pot cauza daune financiare, de reputație, de încredere foarte mari, pot pune în pericol securitatea națională, ordinea publică sau pot afecta grav funcționarea statului. **b) Clasa a II-a de criticitate (Semnificativ):** sisteme TIC naționale, sectoriale sau locale de nivel II (săli de date, servere și alte infrastructuri, aplicații TIC etc.), care sunt utilizate de un număr mare de utilizatori interni și/sau gestionează aplicații G2C (Government-to-Citizen) ori G2B (Government-to-Business) pentru un număr mare de cetățeni sau entități juridice, ale căror întreruperi afectează furnizarea de servicii esențiale. **c) Clasa a III-a de criticitate (Standard):** sisteme TIC naționale, sectoriale sau locale (servere și alte infrastructuri, aplicații TIC etc.), care sunt utilizate de un număr mediu de utilizatori interni și/sau gestionează aplicații G2B/G2C pentru un număr mediu de cetățeni ori entități juridice.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
componentele foarte critice).			**d) Clasa a IV-a de criticitate (Auxiliar):** sisteme TIC naționale, sectoriale sau locale care sunt folosite în principal de utilizatorii interni pentru funcții de back office (automatizări administrative și procese instituționale interne fără impact extern direct). Metodologia de clasificare a sistemelor TIC din sectorul public și de emitere a avizului prealabil al Instituției publice „Agenția de Guvernare Electronică", necesar pentru includerea posturilor aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)", alocate unităților bugetare care administrează sisteme TIC , se stabilesc prin hotărâre de Guvern. Indicele de complexitate se stabilește prin raportare la funcția ocupată și la clasa de criticitate a sistemului informatic gestionat în unitatea bugetară, după cum urmează:";	
	Serviciul de Informații și Securitate	602.	La **Note**, la **compartimentul ce clasifică Sistemele informatice**, **litera a)**, ce vizează **sistemele de complexitate <u>4</u> de completat cu un criteriu nou**, cu următorul conținut: ***„- sisteme informatice destinate prelucrării informațiilor atribuite la secret de stat, care prelucrează informații cu gradul de secretizare „Confidențial" sau mai mare și care au fost autorizate de Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova."*** Totodată, după textul: "Unitățile bugetare naționale care gestionează aceste sisteme TIC trebuie să aibă Planuri de Continuitate cuprinzătoare, auditate anual independent și testate semestrial sau mai devreme pentru componentele foarte critice." **de completat** cu următorul text: ***„Aceste sisteme TIC gestionate de Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova sunt auditate nemijlocit de către Serviciu.*** ***Sistemele informatice destinate prelucrării informațiilor atribuite la secret de stat sunt auditate de către Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova."***	**Nu se acceptă.** Potrivit propunerilor AGE, nivelul de complexitate se reformulează în clase de criticitate, iar metodologia elaborată pentru încadrarea sistemelor informaționale va face referire și la SI invocate de SIS.
„**b)** Sisteme informatice cu *nivelul de complexitate 3*: sisteme TIC naționale și locale (cum ar fi, infrastructura		603.	Similar la **litera b)**, ce vizează **sistemele de complexitate <u>3</u> de completat cu un criteriu nou**, cu următorul conținut: ***„- sisteme informatice destinate prelucrării informațiilor atribuite la secret de stat, care prelucrează informații cu gradul de secretizare***	**Nu se acceptă.** Potrivit propunerilor AGE, nivelul de complexitate se reformulează în clase de criticitate, iar metodologia elaborată pentru încadrarea sistemelor

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
- de regulă, săli de date - , servere și alte infrastructuri, aplicații TIC etc.), care sunt utilizate de mulți utilizatori interni și/sau gestionează aplicații G2C pentru un număr mare de cetățeni și/sau gestionează aplicații G2B/G2C pentru mulți cetățeni/entități juridice. Unitățile bugetare naționale și locale care gestionează aceste sisteme TIC trebuie să aibă Planuri de Continuitate (inclusiv măsuri cuprinzătoare de Backup și Recuperare TIC), care să fie auditate independent (de preferat anual, dar nu mai târziu de 2 ani) și testate regulat (de preferat anual, dar nu mai târziu de o dată la doi ani).”			***„Restricționat” și care au fost autorizate de Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova;*** Totodată, în final de completat cu textul: ***„Aceste sisteme TIC gestionate de Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova sunt auditate nemijlocit de către Serviciu.*** ***Sistemele informatice destinate prelucrării informațiilor atribuite la secret de stat sunt auditate de către Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova.”*** Completarea propusă este necesară pentru a reflecta regimul juridic special aplicabil sistemelor informatice atribuite la secret de stat, care prelucrează informații clasificate cu gradul de secretizare *„Confidențial”* sau mai mare, și respectiv *„Restricționat”*. Aceste sisteme nu pot fi evaluate exclusiv prin criterii generale precum dimensiunea infrastructurii, numărul de utilizatori sau caracterul național al aplicației. Elementul determinant îl constituie regimul informațiilor prelucrate, nivelul de secretizare, autorizarea de către Serviciul de Informații și Securitate și impactul pe care divulgarea, compromiterea, alterarea sau indisponibilitatea sistemului îl poate avea asupra securității statului. Întrucât sistemele respective sunt atribuite la secret de stat și sunt autorizate de SIS, auditarea acestora trebuie realizată de către autoritatea competentă în domeniul protecției secretului de stat, pentru a evita divulgarea informațiilor tehnice, funcționale sau operaționale sensibile în cadrul unor proceduri generale de audit. De asemenea, se instituie norma expresă care să stabilească faptul că sistemele IT ale SIS, indiferent că gestionează sau nu informații atribuite la secret de stat, se auditează, nemijlocit de către Serviciu, excluzând o intervenție externă. Prin urmare, completarea literei a) și b) permite încadrarea expresă a acestor sisteme în nivelul de complexitate 4 sau 3 și stabilește că auditarea se realizează de către SIS.	informaționale va face referire și la SI invocate de SIS.
„**c)** Sisteme informatice cu nivelul de complexitate 2: sisteme TIC naționale și locale	**Casa Națională de Asigurări Sociale**	604.	La compartimentul „**Note**:” din „Anexa nr. 11 „**Anexa nr. 9[2]**”, **lit. c)** abrevierea „*ICT*” de substituit cu abrevierea „TIC”.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr. 9[2] revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
(servere și alte infrastructuri, aplicații ICT etc.), care sunt utilizate de un număr mediu de utilizatori interni și/sau gestionează aplicații G2B/G2C pentru un număr mediu de cetățeni/entități juridice.”				
Anexa nr. 11 **„Anexa nr. 9²** **Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”** [...] **Note:** [...] Indicele de complexitate se stabilește prin raportare la funcția ocupată și la nivelul de complexitate al sistemului informatic gestionat în unitatea bugetară, după cum urmează:	**Agenția de Guvernare Electronică**	605.	Modificarea Tabelului cu Indicii de complexitate: în tabelul care stabilește indicii de complexitate, antetul coloanelor trebuie modificat pentru reflectarea noii scări ierarhice descrescătoare (de la Clasa I la Clasa IV), asigurând că stimulentele financiare cele mai mari rămân atașate sistemelor de importanță maximă;	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr. 9² revizuită.
Anexa nr. 12 **„Anexa nr. 10** **Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)”**	**Cancelaria de Stat**	1.	La **pct. 32 și 33** din proiect, prin care se completează cu **anexele 10** și **11**, iar **anexa 10** se substituie cu anexa nr. 12 aplicabile personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc În vederea contribuirii la acoperirea deficitului de personal muncitoresc calificat, recomandăm completarea anexei aplicabile personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc cu o normă privind majorarea	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr. 9² revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
[...]			claselor de salarizare pentru muncitorii calificați care dețin și utilizează efectiv calificări profesionale în mai multe domenii conexe, cu următorul cuprins: „Muncitorilor calificați care dețin calificări profesionale în cel puțin două ocupații sau domenii conexe și exercită efectiv atribuții corespunzătoare acestor calificări în cadrul funcției deținute li se majorează clasa de salarizare cu 5 clase succesive. Majorarea se aplică pe perioada în care sunt întrunite cumulativ condițiile privind deținerea calificărilor profesionale și exercitarea efectivă a atribuțiilor corespunzătoare acestora, confirmate prin fișa postului și prin actul administrativ emis de conducătorul unității bugetare”.	
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	606.	În **Anexa nr. 10**, se consideră oportun substituirea următoarelor denumiri de funcții: „Sanitar veterinar” cu „Ajutor de veterinar/veterinară”; „Spălătoreasă” (H6465) cu „Spălătoreasă lenjerie de pat/vase/veselă” (H6459), având în vedere că funcțiile respective sunt încadrate în aceeași clasă și beneficiază de același coeficient în Anexa nr. 10; „Lenjereasă” (H6417) cu „Spălătoreasă lenjerie de pat”; „Femeie de serviciu” și „Îngrijitor încăperi de producție și de serviciu” cu „Îngrijitor/îngrijitoare încăperi”; „Îngrijitor spații verzi” cu „Muncitor necalificat/muncitoare necalificată la amenajarea și întreținerea spațiilor verzi și a terenurilor”; „Fotocopiator” cu „Operator/operatoare la mașini de copiat și multiplicat”, în notele la Anexa nr. 10.	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr.10 revizuită.
Anexa nr. 12 **„Anexa nr. 10** **Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)”** [...]	**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**	607.	Funcțiile „*Șef instalații*”, „*Șef punct control tehnic*”, „*Șef punct dezactivare*” și „*Afișor*” nu se regăsesc în Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova. În acest context, este necesară asigurarea concordanței funcțiilor prevăzute în proiect atât cu Clasificatorul unic al funcțiilor publice, cât și cu Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova.	**Se acceptă.** Se desființează funcțiile de „Afișor” și „Șef punct dezactivare”, se înlocuiesc celelalte.
Anexa nr. 12 **„Anexa nr. 10**	**Cancelaria de Stat**	608.	La **pct. 32 și 33** din proiect, prin care se completează cu **anexele 10** și **11**, iar **anexa 10** se substituie cu anexa nr. 12 aplicabile personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc	**Se acceptă.** A se vedea anexa nr. 10 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)” [...] **Note:** [...] **10.** Salariul de bază corespunzător clasei de salarizare prevăzute în prezenta anexă pentru îngrijitorii de încăperi de producție și de serviciu se stabilește pentru dereticarea a 900 m2 de spațiu. [...]			În vederea contribuirii la acoperirea deficitului de personal muncitoresc calificat, recomandăm completarea anexei aplicabile personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc cu o normă privind majorarea claselor de salarizare pentru muncitorii calificați care dețin și utilizează efectiv calificări profesionale în mai multe domenii conexe, cu următorul cuprins: „Muncitorilor calificați care dețin calificări profesionale în cel puțin două ocupații sau domenii conexe și exercită efectiv atribuții corespunzătoare acestor calificări în cadrul funcției deținute li se majorează clasa de salarizare cu 5 clase succesive. Majorarea se aplică pe perioada în care sunt întrunite cumulativ condițiile privind deținerea calificărilor profesionale și exercitarea efectivă a atribuțiilor corespunzătoare acestora, confirmate prin fișa postului și prin actul administrativ emis de conducătorul unității bugetare”.	
	Ministerul Culturii	609.	**Anexa nr. 12. Grupul ocupațional „Funcții complexe”** Se propune ca funcția *H6012 Șef secție alte domenii* să aibă clasa de salarizare 79, ca și funcția F6088 Șef secție din Anexa nr. 8, pentru că în ambele cazuri șeful de secție are studii superioare, atribuții similare.	**Nu se acceptă.** Funcția șef secție alte domenii se încadrează în logica ierarhiei din acest grup ocupațional și nu poate fi asimilată cu cea din grupul ocupațional cultură, utilizată în instituții de cultură de anvergură națională.
	MAI	610.	**Anexa nr.12**, care prevede expunerea anexei nr. 10 în redacție nouă și se referă la Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)”, se propune expunerea **pct.10 din Note** într-o redacție nouă cu următorul cuprins: „**10.** Salariul de bază corespunzător clasei de salarizare prevăzute în prezenta anexă pentru îngrijitorii de încăperi de producție și de serviciu se stabilește pentru dereticarea a 450 m2 de spațiu.”. Propunerea este determinată de faptul că majorarea normei de deservire de la 450 m² la 900 m², astfel cum prevede proiectul, poate genera dificultăți în asigurarea personalului necesar pentru prestarea acestor servicii, ca urmare a diminuării atractivității condițiilor de muncă. Totodată, eventuala externalizare a serviciilor de la persoanele fizice angajate către operatori economici privați ar putea conduce la majorarea cheltuielilor aferente, inclusiv ca urmare a includerii în costul serviciilor a cheltuielilor administrative și de gestionare suportate de către aceștia.	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr.10 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Este necesar de menționat faptul că, conform Notei de fundamentare proiectul stabilește sistemul valorilor de referință derogatorii pentru anumite categorii de personal, ceea ce distorsionează ierarhia funcțiilor, precum și reduce importanța procesului de reevaluare a funcțiilor desfășurat în ultima perioadă. Din examinarea modificărilor propuse la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și actele normative anuale privind bugetul de stat, se constată existența unor discrepanțe semnificative între regimul de remunerare aplicabil personalului din cadrul Ministerului Afacerilor Interne și cel aplicabil altor autorități de aplicare a legii. Deși categorii de personal sunt încadrate în autorități publice cu atribuții speciale ale statului, având competențe ce vizează domenii esențiale pentru securitatea statului, securitatea publică, integritatea instituțională și protecția interesului public, mecanismul de salarizare generează diferențe substanțiale în cuantumul remunerației brute lunare aferente funcțiilor echivalente. În particular, unele din funcții de conducere și execuție de nivel similar din cadrul MAI sunt remunerate prin aplicarea unor clase și coeficienți de salarizare mai reduși, coroborate cu un cuantum inferior al sporurilor cu caracter specific, comparativ cu funcțiile echivalente din alte autorități de aplicare a legii. Această diferență nu este determinată de o diferențiere obiectivă și proporțională a competențelor legale sau a nivelului de responsabilitate instituțională, ci rezultă exclusiv din opțiuni normative diferite privind încadrarea salarială și stabilirea sporurilor. Totodată, se reține că activitatea personalului din cadrul MAI implică un grad ridicat de risc operațional, intervenții în situații excepționale, expunere la pericole iminente, precum și responsabilitate directă pentru protecția vieții, sănătății și bunurilor persoanelor. Or, aceste elemente de intensitate a riscului profesional nu se reflectă în mod corespunzător în nivelul de remunerare, în raport cu funcții considerate comparabile din alte autorități publice cu statut special. În lumina celor expuse, se constată că actuala arhitectură normativă a salarizării generează un dezechilibru de tratament juridic și salarial între categorii de personal aflate în situații comparabile sub aspectul complexității atribuțiilor și al responsabilității instituționale.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Această situație este de natură să contravină principiilor fundamentale ale sistemului unitar de salarizare, inclusiv principiului echității și principiului remunerării egale pentru muncă de valoare egală, consacrate de Legea nr. 270/2018. În consecință, diferențierea actuală de tratament salarial între personalul MAI și personalul din alte autorități de aplicare a legii apare ca fiind insuficient justificată obiectiv și disproporționată, fiind calificabilă drept o situație inechitabilă sub aspectul regimului de remunerare în sectorul public. Se impune, prin urmare, reexaminarea prevederilor normative aplicabile, în vederea asigurării unui regim de salarizare coerent, echitabil și fundamentat pe criterii obiective de complexitate, risc și responsabilitate efectivă. Suplimentar se menționează despre riscul unui impact cumulativ al reformei salariale și al modificărilor politicii fiscale pentru anul 2027. Urmează a fi luat în considerare impactul cumulativ al modificărilor propuse asupra veniturilor reale ale angajaților din sectorul bugetar. În contextul măsurilor promovate prin politica fiscală pentru anul 2027, care prevăd transferarea în sarcina angajatului a unor contribuții aferente fondului social, există riscul diminuării efective a venitului disponibil al personalului, chiar și în situația în care salariul nominal rămâne neschimbat. Astfel, concomitent cu: limitarea sporului pentru performanță; restrângerea posibilităților de acordare a sporurilor cu caracter specific; plafonarea unor componente salariale; lipsa unor majorări proporționale ale valorii de referință pentru personalul din domeniul ordinii publice şi transferarea unor obligații suplimentare de asigurări sociale asupra angajatului poate genera o reducere semnificativă a salariului net încasat de personal. O asemenea situație este susceptibilă să afecteze grav atractivitatea serviciului public în domeniul afacerilor interne, domenii care deja se confruntă cu deficit de personal și dificultăți în recrutarea și menținerea specialiștilor calificați. Totodată, diminuarea veniturilor reale ale angajaților poate conduce la creșterea fluctuației cadrelor, migrarea personalului către alte autorități cu condiții salariale mai avantajoase sau către sectorul privat, precum și la reducerea motivației profesionale a personalului existent.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În contextul celor expuse, Ministerul Afacerilor Interne consideră necesară reexaminarea proiectului sub aspectele menționate și propunerilor formulate, în vederea asigurării principiilor reformei salariale.	
	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	611.	La anexa nr. 12 la proiectul de lege (**Anexa nr. 10 la Legea nr. 270/2018, Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)”**) Conform **pct. 10 de la Note**, salariul de bază corespunzător clasei de salarizare prevăzute în prezenta anexă pentru îngrijitorii de încăperi de producție și de serviciu se stabilește pentru dereticarea a 900 m2 de spațiu, normă care se majorează nejustificat de 2 ori per salariat. Deși, pentru funcția H6512 - Îngrijitor încăperi de producție și de serviciu, conform proiectului de lege, este stabilită clasa de salarizare 4 și coeficientul de salarizare 1.18, respectiv, titularii funcției menționate vor beneficia în continuare de un salariu echivalent cu salariul minim, beneficiind de plată compensatorie, iar în temeiul propunerii de reducere a cuantumului de la 50% la 20% a premiului unic vor fi afectați și de o reducere semnificativă a acestuia. În aceste condiții și ținând cont de faptul că funcțiile respective din motivul unei remunerări joase nu sunt atractive și există un exod permanent al personalului auxiliar, fiind ocupate preponderent de persoanele pensionare, stabilirea unei norme excesive de muncă și nefondate va genera disponibilizări în lanț ale persoanelor care ocupă aceste funcții. În această ordine de idei, insistăm pe menținerea normei actuale de 450 m2.	**Se acceptă parțial.** Norma modificată constituie de 650 m2.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td>Agenția Națională a Arhivelor</td><td>612.</td><td>În Anexa nr. 12 la proiect (care se substituie anexei nr. 10 la Lege), tabelul „Personal de specialitate, de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc (H6)”, se modifică după cum urmează:
Pozițiile aferente funcțiilor cu codurile H6097, H6131, H6139 și H6146 vor avea următorul cuprins:
<table>
<tr><td>Codul funcției</td><td>Denumirea funcției</td><td>Clasa de salarizare</td><td>Coeficientul</td></tr>
<tr><td>H6097</td><td>Șef arhivă</td><td>65</td><td>2,67</td></tr>
<tr><td>H6131</td><td>Custode superior fonduri</td><td>61</td><td>2,47</td></tr>
<tr><td>H6139</td><td>Custode fonduri</td><td>57</td><td>2,33</td></tr>
<tr><td>H6146</td><td>Arhivar</td><td>53</td><td>2,25</td></tr>
</table></td><td>Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr.12 revizuită.</td></tr>
<tr><td></td><td>Ministerul Educației și Cercetării</td><td>613.</td><td>La Anexa nr. 12, Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)”, în Note, se propune introducerea unei prevederi exprese prin care să se stabilească faptul că noile norme vor intra în vigoare începând cu data de 01.06.2027. Totodată, pentru evitarea interpretărilor neuniforme, se propune clarificarea noțiunii de „spațiu”, precizând că aceasta reprezintă fie suprafața podelei, fie volumul total al spațiului interior repartizat pentru igienizare, inclusiv pereții.
Argumentare: Aplicarea noilor norme majorate trebuie precedată de o perioadă de tranziție rezonabilă, care să permită instituțiilor de învățământ dotarea cu echipamente mecanizate de curățare și instruirea personalului de îngrijire pentru utilizarea acestora. De asemenea, definirea expresă a noțiunii de „spațiu” este necesară pentru asigurarea unei aplicări unitare a prevederilor legale și pentru evitarea interpretărilor diferite privind volumul de muncă aferent activităților de igienizare.</td><td>Se acceptă parțial.
A se vedea anexa nr.10 revizuită.</td></tr>
<tr><td></td><td>Consiliul Concurenței</td><td>614.</td><td>Se propune completarea Notelor de la Anexa nr. 10 pentru Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)” cu punctul 12 în următoarea redacție:
„12. Clasa de salarizare stabilită în tabel pentru funcția „specialist principal” din cadrul Consiliului Concurenței se stabilește cu o majorare de 10 clase succesive”.</td><td>Nu se acceptă.
Activitățile realizate de titularii funcției de specialist din acest grup ocupațional au o valoare similară oriunde s-ar afla ei.</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Agenția Națională a Arhivelor	615.	La finalul Anexei nr. 12 la proiect (care se substituie **anexei nr. 10** la Lege), compartimentul **„Note”** se completează cu un punct nou, cu următorul cuprins: „X. Clasele de salarizare pentru funcțiile de Șef arhivă, Custode superior fonduri, Custode fonduri și Arhivar, ale căror atribuții de bază constau în coordonarea, preluarea, păstrarea, gestionarea și valorificarea Fondului Arhivistic al Republicii Moldova, se majorează cu 4 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel.” **Ajustarea claselor de salarizare pentru domeniul arhivistic** (**Anexa 10**). Propunerea vizează asigurarea principiului echității pe orizontală, obiectiv fundamental al noii reforme salariale, prin alinierea salarizării personalului arhivistic la valoarea și complexitatea reală a muncii prestate. Se propune ierarhizarea funcțiilor specifice domeniului arhivistic prin echivalarea acestora cu funcțiile de specialitate de nivel corespondent, ținând cont de complexitatea, unicitatea, riscurile profesionale și valoarea istorică inestimabilă a Fondului Arhivistic gestionat. Astfel, competențele și nivelul de responsabilitate ale unui Custode superior de fonduri sunt pe deplin echivalente cu cele ale unui Specialist superior (clasa 61), iar cele ale unui Custode de fonduri corespund unui Specialist (clasa 57). Pentru a respecta ierarhia și raportul de subordonare, funcția de execuție de nivel inferior, Arhivar, a fost poziționată la o distanță standard de 4 clase succesive (clasa 53), iar funcția de conducere de Șef arhivă a fost încadrată la clasa 65, pentru a preveni inechitățile verticale. În plus, pentru a menține sustenabilitatea fiscală și a ținti exact personalul implicat în activități de o complexitate superioară, a fost formulată propunerea de completare a compartimentului „Note”. Astfel, majorarea cu 4 clase succesive față de tabel se va aplica exclusiv funcționarilor care gestionează nemijlocit Fondul Arhivistic al Republicii Moldova, evitând extinderea nejustificată a impactului bugetar asupra arhivelor curente de la nivelul altor instituții de stat.	**Nu se acceptă.** La etapa actuală, a fost acceptate parțial propunerile privind modificările în ierarhie. Măsurile suplimentare necesită analiză mai detaliată, precum și implică costuri financiare suplimentare.
Anexa nr. 12 **„Anexa nr. 10** **Grupul ocupațional**	**Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor**	616.	**Anexa nr. 12**, compartimentul – **Note**, se propune **a se completa cu punctul 12** cu următorul conținut: „**12.** Clasa de salarizare pentru funcțiile „medic veterinar” și „felcer veterinar” din cadrul Agenției Naționale pentru Siguranța Alimentelor se	**Nu se acceptă.** În conformitate cu poziția în ierarhie și valoarea de referință de 4700 pentru personalul ANSA, creșterile pentru această poziție constituie în medie 20%.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
„Funcții complexe (H)” [...] **Note:** [...]			majorează cu 8 clase de salarizare succesive față de cea stabilită în tabel pentru funcțiile respective.” În susținerea celor propuse, se notează că urmare a procesului de integrare a Republicii Moldova a fost transpus Regulamentul (UE) 2017/625 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 martie 2017 privind controalele oficiale și alte activități oficiale efectuate pentru a asigura aplicarea legislației privind alimentele și furajele, a normelor privind sănătatea și bunăstarea animalelor, sănătatea plantelor și produsele de protecție a plantelor, transpus prin Legea nr. 82/2024 privind controalele oficiale în domeniul agroalimentar, care prevede în conformitate cu articolul 17 că controalele oficiale menționate la alin. (1), efectuate în legătură cu producția de carne, includ: 1) inspecția ante-mortem efectuată în abator de către un medic veterinar oficial care poate să fie asistat, în ceea ce privește preselecția animalelor, de personal auxiliar oficial format în acest scop; 3) inspecția post-mortem efectuată de către un medic veterinar oficial, sub supravegherea medicului veterinar oficial sau, în cazul în care sunt oferite garanții suficiente la fața locului, sub responsabilitatea medicului veterinar oficial; Actualitatea fortificării capacităților veterinare este imperios de importantă deoarece: • 60% dintre agenții patogeni care provoacă boli umane provin de la animalele domestice sau animale sălbatice; • 75% dintre agenții patogeni umani emergenți sunt de origine animală; Este de menționat că medicii veterinari își desfășoară activitatea zilnic într-un peisaj complex de obstacole emoționale și practice neprevăzute inclusiv condiții de muncă foarte nocivă, ambientată de o multitudine de riscuri imprevizibile. De la complexitatea de a lua decizii de viață sau de moarte, la echilibrarea nevoilor unei afaceri, sau în timp ce sprijină proprietarii de animale neliniștiți și emoționați în cazul eradicării focarelor de boli. Acești factori creează o presiune atât e mare, încât mulți se gândesc să își părăsească cariera aleasă, invocând adesea echilibrul dintre viața. A fi în centrul unei industrii care produce alimente sigure şi durabile nu este doar o slujbă - este un serviciu și o responsabilitate socială care necesită a fi luată în serios, iar medicii veterinari care reprezintă persoana cheie în	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			luarea deciziilor privind admiterea includerii în circuitul alimentar al cărnii obținută în urma abatorizării animalelor, care merită o compensare echitabilă pentru deciziile corecte și munca inclusiv intelectuală desfășurată în condiții nocive (umiditate, frig, presiune psihologică negative etc). profesională și cea privată și sănătatea lor mintală ca motive principale. De asemenea, se menționează că importanța medicului veterinar în abatoare a fost remarcată de către experții din Republica Federală a Germaniei, (dr. Ruth Schuenemann, medic veterinar oficial în cadrul abatoarelor, dr. Wolfram Martens, șef al grupului de control al siguranței alimentare, landul Baden Würtenberg și dr. Claudia Eggert-Satzinger medic veterinar oficial, Consiliul regional Gießen, Monitorizarea alimentelor, igiena cărnii roșii și a cărnii de pasăre), urmare a vizitei de lucru, în baza acordului de implementare între Oficiul de Stat pentru Protecția Consumatorilor și Siguranța Alimentelor al Saxoniei Inferioare (LAVES), Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor (în continuare - Agenția) a Republicii Moldova și Consulting Group GmbH, în calitate Agent General al Ministerului Alimentației și Agriculturii (BMEL) al Republicii Federale a Germaniei pentru Programul de cooperare bilaterală privind instituirea unui parteneriat instituțional în domeniul veterinar și al siguranței alimentelor. Totodată, se menționează că, principala problemă la care s-a atras atenția de către experții din Republica Federală a Germaniei, în toate abatoarele, este un numărul insuficient de medici veterinari oficiali, un singur medic veterinar oficial la abatoarele de capacitate mare, este în imposibilitate de a asigura îndeplinirea corespunzător a tuturor obligațiilor medicului veterinar oficial, după cum urmează: - controlul unități de transport a animalelor; - controlul actelor de însoțire a animalelor; - identificarea animalelor (controlul crotaliilor pentru ungulate); - controlul sănătății și bunăstării animalelor până la sacrificare (expertiza ante-mortem); - controlul asomării și sacrificării animalelor; - controlul organelor comestibile și necomestibile (expertiza post-mortem);	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- controlul cărnii și carcaselor (expertiza post-mortem); - prelevarea de probe (după caz); - aplicarea mărcii de sănătate; - eliberarea certificatului sanitar veterinar pentru carne materie primă. Respectiv, luându-se în considerație faptul că, la data de 25.06.2024, Republica Moldova fiind țară candidat și a început negocierile de aderare la Uniunea Europeană, instruirile și activitățile desfășurate în perioada lunii iulie a anului 2024 au avut un rol esențial. Totodată, se menționează că, pentru a fortifica mecanismul de asigurare a controlului cărnii, mai ales în contextul aderării la Uniunea Europeană, au fost implementate măsuri suplimentare, argumentate și detaliate, care urmăresc alinierea la standardele europene în domeniul siguranței alimentare, deficiențele identificate/stabilite în cadrul abatoarelor din Republica Moldova, inclusiv numărul de medici veterinari la abatoarele de capacitate mare se propune modificarea numărului de medici veterinari în cadrul abatoarelor în număr de 43, la fel și completarea cu 9 felceri veterinari în calitate de tehnici veterinari la abatoare pentru efectuarea expertizei sanitar veterinare la etapa de examen ante mortem și efectuarea atribuțiilor stabilite de pct. 38 din Hotărârii Guvernului nr. 1112/2010 pentru aprobarea Normei sanitar-veterinare de organizare a controlului specific oficial al produselor alimentare de origine animală (a se vedea tabelul nr.2), după cum urmează: - să asiste medicul veterinar de liberă practică împuternicit la îndeplinirea tuturor atribuțiilor ce constituie subiectul restricțiilor și oricăror reguli specifice, prevăzute de prezenta Normă sanitar-veterinară; - să colecteze numai informațiile privind buna practică de igienă şi proceduri bazate pe HACCP, legate cu obligațiunile de audit; - să ajute la activități strict practice, legate de inspecția ante-mortem şi controlul privind protecția şi bunăstarea animalelor. - activitatea este controlată cu regularitate de medicul veterinar de liberă practică împuternicit, iar în cazul animalelor sacrificate de necesitate în afara abatorului, ultimul personal efectuează inspecția post-mortem. Un alt factor important ce argumentează indubitabil necesitatea urgentă de a angaja felcerii veterinari în cadrul abatoarelor, este punerea în aplicare a Programului Național de Monitorizare a Reziduurilor, care stă la baza aprobării Republicii Moldova cu drept de export al produselor de origine animală pe piața Uniunii Europene. Acest lucru ar îmbunătăți calitatea	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			prelevării probelor de carne materie - primă pentru examinarea la reziduurile de medicamente de uz veterinar, substanțe interzise, pesticide și contaminanți, și anume va fi posibilă prelevarea probelor de la animalele suspecte ce au fost tratate, sau au fost tratate ilegal cu substanțe interzise. Acceptându-se importul doar din țări terțe listate în baza Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2021/405 al Comisiei din 24 martie 2021 de stabilire a listelor cu țările terțe sau regiunile din acestea autorizate pentru introducerea în Uniune a anumitor animale și mărfuri destinate consumului uman în conformitate cu Regulamentul (UE) 2017/625 al Parlamentului European și al Consiliului, în cazul în care Agenția nu va dispune de personalul veterinar respectiv, va fi în incapacitate de a prezenta probele stabilite pentru testare în cadrul laboratoarelor din cadrul Instituției Publice Centrul Național Sănătatea Animalelor, Plantelor și Siguranța Alimentelor. Totodată, având în vedere prevederile Regulamentul (UE) 2017/625 al Parlamentului European și al Consiliului care obligă autoritățile competente de organiza efectuarea controlului oficial în abator privind inspecția ante-mortem și post-mortem de către un medic veterinar oficial, Agenția va înainta propuneri de modificare a Legii nr.221/2007 privind activitatea sanitară veterinară pentru a exclude obligativitatea sectorului privat din domeniul producerii produselor de origine animală, inclusiv în abatoare de a angaja sau a încheia contract de prestări servicii cu un medic veterinar la etapa de autorizare, ceea ce va avea un impact benefic pentru operatorii din domeniul alimentar. Astfel, se precizează că salarizarea angajaților Agenției, se efectuează conform sistemului general de salarizare, aplicabil în sectorul bugetar, reglementat de Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și Hotărârea Guvernului nr.1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. În cazul lipsei intervenției înaintate, salariu, urmează a fi unul nemotivat și necompetitiv în coraport cu alte autorități publice în cadrul cărora activează funcționari publici, ceea ce la fel este o premisă importată în partea ce ține de angajarea și suplinirea funcțiilor vacante din cadrul Agenției.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Funcționarii publici de execuției din domeniul managementului instituțional, în special cei care activează în subdiviziunile de resurse umane, juridic și contabilitate, sunt pilonii esențiali ai funcționării eficiente a oricărei instituții publice. Fiecare dintre aceste subdiviziuni joacă un rol vital în menținerea unei organizații sănătoase și funcționale în cadrul Agenției. Sectorul privat oferă adesea salarii mult mai atractive pentru aceleași funcții, ceea ce face ca specialiștii din domeniile resurse umane, juridic și contabilitate din sectorul public să fie tentați să migreze către mediul privat sau public în cadrul altor autorități, iar Agențiile / Inspectoratele sau altă formă de organizare riscă să înregistreze un număr enorm de funcții vacante, ceea ce va duce la neîndeplinirea în termen a funcțiilor / atribuțiilor conform cadrului legal și nu se vor presta acele servicii / acte permisive pentru agenții economici / exportatori de produse agroindustriale. Lipsa unei remunerații adecvate conduce la o fluctuație crescută de personal calificat și la dificultăți majore în atragerea și retenția profesioniștilor cu experiență. Astfel, Agenția actualmente înregistrează transferuri, cereri de demisie ale angajaților cu experiență vastă de muncă, ceea ce afectează grav eficiența și calitatea serviciilor oferite. Salariul este un factor determinant în motivația și satisfacția profesională a angajaților. O remunerație adecvată, nu doar că răsplătește munca și responsabilitatea angajatului, dar îi oferă și un sentiment de apreciere și securitate financiară. În absența unui sistem de salarizare competitiv, moralul angajaților scade, ceea ce duce la o productivitate redusă și o implicare mai mică în activitățile Agenției. Comparând cu țările din Uniunea Europeană, unde salariile specialiștilor în management instituțional inclusiv și al personalului din domeniul veterinar sunt mai competitive, este evident că există o discrepanță semnificativă în ceea ce privește remunerația acestora în Republica Moldova. Pentru a atrage și reține profesioniști competenți și pentru a asigura o funcționare eficientă a Agenției, este necesar să se alinieze nivelul salariilor la standardele internaționale. Această ajustare nu doar că va aduce stabilitate în structurile administrative, dar va încuraja și o mai mare responsabilitate și implicare din partea angajaților. Această măsură ar crește motivația profesională, ar	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			reduce fluctuația de personal și ar asigura atragerea și menținerea unor specialiști cu înaltă calificare, capabili să gestioneze cu succes complicitățile administrative și operaționale ale Agenției. Având în vedere complexitatea atribuțiilor exercitate de Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor, precum și responsabilitatea majoră a acesteia în domeniul siguranței alimentelor, sănătății animalelor, sănătății plantelor și protecției consumatorului, se impune necesitatea majorării salariilor pentru toate categoriile de angajați ai Agenției. Funcționarea eficientă a instituției nu poate fi asigurată exclusiv prin motivarea anumitor categorii de personal, întrucât realizarea mandatului Agenției presupune implicarea coordonată a tuturor subdiviziunilor, inclusiv a celor juridice, economico-financiare, administrative, de resurse umane și de control oficial. Menținerea unui nivel salarial necompetitiv generează riscul fluctuației sporite de personal, imposibilitatea ocupării funcțiilor vacante și diminuarea calității serviciilor publice prestate. Prin urmare, majorarea salariilor pentru toți angajații Agenției constituie o măsură necesară, justificată și proporțională, menită să consolideze capacitatea instituțională, să asigure stabilitatea personalului, să crească nivelul de responsabilitate profesională și să contribuie la îndeplinirea corespunzătoare a obligațiilor asumate de Republica Moldova în procesul de integrare europeană.	
Obiecțiile, propunerile și recomandările de politică și de ordin general. Propunerile autorităților avizatoare care excedează obiectul de reglementare al proiectului de lege				
	Cancelaria de Stat	617.	**Cu privire la ansamblul proiectului (întinderea delegărilor legislative și rezerva de lege în materia salarizării)** Proiectul lasă spre reglementare prin hotărâri ale Guvernului un număr considerabil de elemente esențiale ale noului sistem de salarizare, între care metodologia de evaluare a funcțiilor și organizarea Grupului de lucru de evaluare, metodologia aplicabilă funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” și clasificarea sistemelor informatice, metodologia de identificare a funcțiilor greu de ocupat și stabilirea indicilor de competitivitate, precum și lista funcțiilor greu de ocupat. Potrivit principiului legalității și rezervei de lege, elementele esențiale ale statutului juridic al personalului din sectorul public, inclusiv cele referitoare la salarizare, trebuie reglementate prin lege, iar nu delegate în mod excesiv	**Se acceptă parțial.** A se vedea proiectul de lege și Nota de fundamentare revizuite.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			puterii executive; în jurisprudența sa constantă, Curtea Constituțională a reținut că aspectele care afectează direct cuantumul drepturilor salariale ori criteriile esențiale de stabilire a acestora nu pot fi lăsate integral pe seama actelor subordonate legii, cerință ce se coroborează cu previzibilitatea normei impusă de art. 23 și cu principiul transparenței de la art. 3 alin. (1) din Legea nr. 270/2018. În măsura în care hotărârile Guvernului ar putea determina direct cuantumul drepturilor salariale - în special prin indicele de competitivitate aplicat salariului de bază și prin metodologia de evaluare care fundamentează clasa de salarizare, există riscul ca delegarea să fie apreciată ca depășind limitele constituționale ale competenței normative a Guvernului. Recomandăm reevaluarea întinderii delegărilor și consacrarea prin lege cel puțin a criteriilor esențiale și a limitelor mecanismelor menționate, actelor Guvernului urmând a le reveni exclusiv detalierea procedurală. În particular, în cazul funcțiilor din cadrul autorității judecătorești, procuraturii și autorităților publice cu statut constituțional sau cu regim special de autonomie, se recomandă instituirea unor garanții procedurale exprese la evaluarea, reclasificarea ori repoziționarea funcțiilor, inclusiv consultarea obligatorie a autorității vizate, participarea reprezentanților acesteia și/sau solicitarea avizului său înainte de aprobarea poziționării funcțiilor în grila de salarizare. Aceste garanții sunt necesare pentru asigurarea transparenței, obiectivității și previzibilității mecanismului, precum și pentru evitarea determinării exclusive, prin mecanisme coordonate de autoritatea executivă, a unor elemente cu impact direct asupra drepturilor salariale.	
	Ministerul Afacerilor Externe	618.	Se notează că **Nota de fundamentare** a proiectului de lege necesită completări esențiale la **compartimentul „4. Analiza impactului de reglementare”**. În special, se constată lipsa analizei detaliate la **sub-compartimentele „4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative”** și **„4.4. Impactul social”**, având în vedere că informația expusă este vagă, lipsind analize cuprinzătoare. Se subliniază că efectuarea unei analize ample a impactului de reglementare este cu atât mai importantă cu cât, conform autorului, proiectul de lege în cauză constă în consolidarea și perfecționarea întregului sistem de salarizare în sectorul bugetar, prin	**Se acceptă parțial.** A se vedea Nota de fundamentare revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			transformarea acestuia într-un sistem echitabil, transparent, competitiv, motivant și sustenabil din punct de vedere bugetar.	
	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	619.	Cu titlu general Potrivit autorului, obiectivele proiectului sunt orientate spre modernizarea sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, consolidarea ponderii componentei fixe a salariului, simplificarea mecanismelor de salarizare, uniformizarea regulilor de remunerare aplicabile diferitelor categorii de personal, precum și crearea unui cadru normativ mai coerent și mai predictibil din perspectiva administrării cheltuielilor de personal. Pe de altă parte, reforma sistemului de salarizare trebuie să realizeze un echilibru între obiectivul consolidării disciplinei fiscal-bugetare și necesitatea menținerii unui sistem de remunerare competitiv, echitabil și capabil să asigure atragerea, motivarea și retenția personalului calificat în serviciul public. Astfel, reforma salarizării nu poate fi analizată exclusiv prin prisma impactului bugetar imediat, urmând a fi evaluată implicit din perspectiva efectelor asupra capacității administrative a autorităților publice, asupra continuității exercitării funcțiilor publice, asupra implementării angajamentelor asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la Uniunea Europeană și asupra competitivității sectorului public în raport cu piața muncii. În context, Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării apreciază că anumite prevederi din proiect necesită a fi revizuite pentru a evita apariția unor efecte contrare scopului urmărit de reformă. În redacția propusă, proiectul conține unele soluții legislative care pot conduce la diminuarea flexibilității sistemului de remunerare, restrângerea unor drepturi salariale consacrate de legislația în vigoare, apariția unor tratamente diferențiate între categorii de personal care exercită atribuții comparabile și diminuarea competitivității funcției publice în domenii caracterizate prin deficit de personal calificat. În mod particular, autoritățile administrative din subordinea Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării exercită atribuții complexe în domenii cu un grad ridicat de specializare, precum securitatea cibernetică, supravegherea pieței și efectuarea controlului de stat asupra activității de	**Se acceptă parțial.** A se vedea proiectul de lege și Nota de fundamentare revizuite.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			întreprinzător. Aceste domenii presupun competențe profesionale specifice, nivel ridicat de responsabilitate și concurență permanentă cu sectorul privat pentru atragerea și menținerea personalului calificat. Prin urmare, mecanismele de salarizare trebuie să permită recunoașterea particularităților funcțiilor exercitate și să ofere instrumente suficiente pentru menținerea competitivității instituțiilor publice.	
	Ministerul Educației și Cercetării	620.	Ministerul Educației și Cercetării, suplimentar la avizele prezentate asupra proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar) (număr unic 633/MF/2026), în limita competențelor funcționale, a înaintat propuneri care vizează regimul sporului pentru performanță, precum și reconceptualizarea sporului cu caracter specific acordat personalului din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic. ***Obiectul și soluțiile de politică propuse*** Prezenta propunere urmărește adaptarea mecanismelor sporului pentru performanță și sporurilor cu caracter specific la natura activității desfășurate în instituțiile de învățământ general și profesional tehnic. Se propun următoarele soluții: 1. personalul didactic și personalul didactic auxiliar din învățământul general și profesional tehnic nu vor beneficia de sporul pentru performanță; 2. pentru aceste categorii, suma anuală a sporurilor cu caracter specific nu va putea depăși **13,5% din suma anuală a salariilor de bază ale personalului cu drept de a beneficia de sporul respectiv**; 3. nu se instituie în lege un plafon individual general al sporului cu caracter specific; 4. pentru personalul de conducere și personalul nedidactic din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic se menține sporul pentru performanță, mijloacele necesare fiind alocate anual **în limita a 0,5% din suma anuală a salariilor de bază de la nivelul unității bugetare**; 5. bazele de calcul și tehnica normativă utilizate de Ministerul Finanțelor se păstrează: - sporul pentru performanță se raportează la suma anuală a salariilor de bază de la nivelul întregii unități bugetare;	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării art. 16 din Legea nr. 270/2018 cu alin. (3^1), după cum urmează: „(3^1) Prin derogare de la prevederile alin. (2^1), (2^3) și (3), în cazul personalului care ocupă funcții din Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”, sporul pentru performanță se acordă în raport cu performanțele profesionale individuale, în condițiile și în cuantumul stabilite prin norme sectoriale specifice aprobate de Guvern. Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță reglementat la prezentul alineat se alocă cu respectarea prevederilor alin. (2).”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- sporul specific se raportează la suma anuală a salariilor de bază ale personalului cu drept de a beneficia; 6. pentru personalul care deține grad didactic, sporul cu caracter specific și, după caz, sporul pentru performanță se calculează prin raportare la valoarea însumată a salariului de bază și a sporului lunar pentru gradul didactic, potrivit soluției deja incluse în proiectul Ministerului Finanțelor; 7. în unitățile din domeniile învățământului și cercetării, evaluarea în scopul acordării sporului pentru performanță se va efectua cu periodicitatea stabilită de Guvern, dar nu mai rar decât o dată pe an; 8. pentru cadrele didactice din școli, sporul cu caracter specific nu va fi o majorare uniformă și nici un substitut redenumit al sporului pentru performanță. El va compensa exclusiv: - roluri pedagogice funcționale suplimentare; - volume recurente și măsurabile de activitate suplimentară; - misiuni educaționale suplimentare, formalizate și limitate în timp; - contexte obiective de complexitate sau intensitate sporită a predării; 9. înainte de acordarea sporului se va aplica obligatoriu un filtru privind normele și statul de personal, astfel încât sporul să nu substituie posturi de conducere, didactice auxiliare, nedidactice, administrative ori tehnice; 10. plățile deja stabilite pentru o perioadă în baza regimului anterior nu vor fi diminuate retroactiv. Trecerea la noul regim trebuie realizată prospectiv, cu evitarea atât a pierderii drepturilor deja stabilite, cât și a dublei finanțări. Legea nr. 270/2018 tratează distinct sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific, iar proiectul MF modifică semnificativ ambele mecanisme, reducând fondul general de performanță la 4% și limitând sporul specific la personalul implicat nemijlocit în funcțiile de bază. ***Argumentarea nemijlocită a propunerilor*** **Delimitarea celor două mecanisme** Sporul pentru performanță și sporul cu caracter specific au rațiuni diferite.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Sporul pentru performanță recompensează o apreciere asupra rezultatelor ori calității activității unei persoane. El presupune: - stabilirea unor obiective ori criterii; - evaluarea ulterioară; - acordarea unui calificativ; - diferențierea salarială în funcție de calificativ. Sporul cu caracter specific compensează o particularitate identificabilă a activității: - o responsabilitate suplimentară; - un volum suplimentar; - o misiune distinctă; - un context obiectiv mai dificil. ***De ce personalul didactic nu trebuie inclus în sporul periodic pentru performanță*** **1. Lipsa unui impact robust și generalizabil** Literatura internațională nu demonstrează că simpla introducere a unui bonus individual pentru profesori determină în mod constant îmbunătățirea predării sau a rezultatelor elevilor. Meta-analiza care sintetizează 37 de studii primare identifică, pentru studiile din SUA, un efect mediu de aproximativ **0,043 deviații standard**. Efectul este pozitiv statistic, dar mic în termeni practici și foarte variabil între programe. Concluzia relevantă este că „bonusul" nu reprezintă în sine tratamentul; rezultatul depinde de întregul design instituțional. Banca Mondială a analizat 15 programe evaluate riguros în țări cu venituri mici și medii, care au generat 72 de estimări privind rezultatele elevilor. Efectele variază între **–0,08** și **+0,32 deviații standard**, iar mediana este de aproximativ **+0,06**. Majoritatea rezultatelor sunt nesemnificative statistic sau insuficiente substanțial. În țările cu venituri ridicate, doar **4 dintre cele 28 de lucrări** revizuite de Banca Mondială au identificat scheme care au îmbunătățit demonstrabil învățarea elevilor. Aceste date nu demonstrează că plata pe performanță nu poate funcționa în nicio situație. Ele demonstrează însă că nu poate fi tratată drept o intervenție standard, cu efect predictibil.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			2. Efectele pozitive apar în programe instituțional complexe În Andhra Pradesh, după doi ani, elevii din școlile cu stimulente au obținut aproximativ: +0,28 deviații standard la matematică; +0,16 deviații standard la limbă. În Rwanda, efectul de efort a fost estimat la circa +0,16 deviații standard, iar efectul total, inclusiv selecția, la aproximativ +0,20. Aceste programe aveau însă: - indicatori clar definiți; - evaluare externă ori moderată; - măsurare repetată; - sisteme de date; - mecanisme multiple de accountability; - capacitate administrativă; - consultare și sprijin pentru profesori. Rezultatele unor asemenea pachete nu pot fi atribuite exclusiv bonusului și nu pot justifica automat un spor semestrial bazat pe autoevaluare și aprobarea directorului. **3. Numeroase programe produc efecte nule** Programul de bonus colectiv din peste 200 de școli publice din New York nu a îmbunătățit: – rezultatele la teste; – prezența; – absolvirea. Experimentul POINT din Nashville, bazat pe bonus individual pentru profesorii de matematică, nu a produs un efect global semnificativ. Teacher Incentive Fund din SUA a produs după patru ani un efect de ordinul a 0,04 deviații standard, în condițiile unei infrastructuri și finanțări substanțiale. Bonusul nu îi oferă profesorului, prin el însuși: - cunoștințe disciplinare; - metode pedagogice; - feedback; - mentorat; - coaching; - resurse; - timp suplimentar; - soluții pentru clase eterogene.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			4. Riscurile de gaming și îngustare curriculară În Kenya, scorurile au crescut la examenele legate de stimulent, dar nu și la testele independente. A crescut însă numărul sesiunilor de pregătire pentru test. Banca Mondială identifică printre efectele negative: - fraudarea; - teaching to the test; - manipularea evaluărilor; - concentrarea efortului asupra elevilor mai ușor „premiabili”; - neglijarea elevilor mai slabi; - free-riding; - hazard moral. În 20% dintre evaluările analizate în țări cu venituri mici și medii au fost raportate asemenea efecte suboptime. Pentru un sistem orientat spre competențe, incluziune, creativitate, gândire critică și bunăstare, un mecanism care stimulează concentrarea asupra indicatorilor ușor de măsurat prezintă riscuri structurale. **5. Birocratizarea nu este o problemă accidentală** Un sistem credibil de evaluare salarială a profesorilor ar necesita: - standarde clare; - descriptori comportamentali; - observații la clasă; - contestații; - audit; - evaluatori formați; - mai multe surse de dovezi; - moderare; - contextualizarea progresului elevilor. În lipsa acestei infrastructuri, instituțiile recurg la substitute ușor de verificat: Un sistem credibil de evaluare salarială a profesorilor ar necesita: - procese-verbale; - certificate; - diplome; - proiecte; - participări; - rapoarte; - fotografii; - portofolii. Evaluarea TIF arată că, chiar într-un program bine finanțat, mulți profesori au înțeles greșit indicatorii, eligibilitatea și mărimea recompensei, iar implementarea nu a fost uniformă.	

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
6. Problema specifică a mecanismului moldovenesc
Analiza metodologiei moldovenești arată că aceasta recompensează în mare măsură:
- participarea la proiecte;
- concursurile;
- comisiile;
- activitățile extracurriculare;
- lecțiile publice;
- voluntariatul;
- promovarea imaginii instituției;
- activitățile metodice;
- producerea de documente.
Predarea propriu-zisă, observația la clasă, progresul contextualizat, incluziunea și bunăstarea sunt mai puțin reprezentate.
În substanță, o parte importantă a criteriilor nu măsoară performanța didactică, ci responsabilități și volume de muncă suplimentare. Acestea trebuie remunerate ca atare, prin sporul specific, nu prezentate drept dovezi ale unei calități generale superioare.
7. Bonusul individual nu este norma majoritară în Uniunea Europeană
În definiția strictă — bonus individual distinct de salariul de bază, legat explicit de evaluarea calității sau rezultatelor profesionale — numai 10 dintre cele 27 de state membre ale UE, respectiv 37%, au un mecanism clar:
- Bulgaria;
- Cehia;
- Danemarca;
- Ungaria;
- Italia;
- Țările de Jos;
- Polonia;
- România;
- Slovacia;
- Slovenia.
Finlanda are un mecanism colectiv sau de școală, utilizat rar. Germania și Lituania sunt sisteme mixte ori teritoriale. Chiar incluzându-le, limita superioară este de 12 state din 27, adică 44,4%.
Distribuția comparativă este:
<table>
<tr><th>Model</th><th>Număr de state UE</th></tr>
<tr><td>bonus individual clar</td><td>10</td></tr>
<tr><td>bonus colectiv/de școală</td><td>1</td></tr>
</table>
</td><td></td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului

sistem mixt/teritorial	2
numai progresie/avansare cu efect salarial	5
fără legătură salarială materială	9

Nouă state — Austria, Belgia, Cipru, Estonia, Grecia, Irlanda, Luxemburg, Malta și Spania — nu au o legătură salarială materială sistemică între evaluarea individuală și remunerație.

8. Experiențe internaționale relevante

România acordă gradația de merit în cuantum de 25% din salariul de bază, pentru cinci ani, prin concurs și în limita a 16% din posturi. Procedura presupune dosar, grilă, comisii și contestații. Nu este comparabilă cu un spor recalculat semestrial, iar documentele analizate nu identifică o evaluare cauzală robustă a efectului asupra rezultatelor elevilor.

Portugalia nu acordă un bonus general distinct. Evaluarea poate accelera progresia în carieră, dar cotele pentru calificativele superioare și birocrația au rămas surse persistente de controversă.

Franța remunerează în școli în special misiuni suplimentare asumate formal — înlocuiri, suport, responsabilități de referent — nu o apreciere generală a „meritului" profesorului. Aceasta este conceptual apropiată de sporul specific propus.

Anglia a eliminat în 2024 obligația generală de performance-related pay după un deceniu de aplicare, pe fondul efectelor limitate și al încărcării administrative. Țara Galilor operează cu o prezumție în favoarea progresiei, iar Scoția nu are un PRP general comparabil.

Singapore utilizează un sistem sofisticat, integrat cu dezvoltarea profesională, cariera și rankingul managerial. Formula bonusului nu este publică, iar modelul presupune o capacitate managerială dificil de transferat mecanic.

Arhitectura conceptuală revizuită a sporului specific de 13,5%

1. Definiția propusă

Pentru cadrele didactice din școli, sporul cu caracter specific reprezintă:

componenta salarială acordată pentru compensarea unei responsabilități pedagogice suplimentare, a unui volum suplimentar măsurabil, a unei misiuni educaționale formalizate sau a unui context obiectiv de complexitate sporită, numai dacă activitatea nu este inclusă

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
în funcția de bază, nu aparține unei funcții prevăzute în statul de personal și nu este remunerată printr-un alt mecanism legal.
Schimbarea de paradigmă este:
de la premierea retroactivă a rezultatului la compensarea prospectivă a efortului suplimentar determinat.
Dreptul, responsabilitatea și regula de calcul trebuie cunoscute înainte de desfășurarea activității.
Filtrul 0 — verificarea normelor și a statului de personal
Înainte de încadrarea unei activități în A, B1, B2 sau C trebuie verificat dacă sistemul finanțează deja o funcție care are obligația să o exercite.
Sporul specific nu poate fi utilizat:
• pentru a remunera atribuțiile unei funcții deja prevăzute în normele sau statul de personal;
• pentru a substitui un post vacant;
• pentru a transfera asupra profesorului atribuțiile conducerii;
• pentru a acoperi funcții didactice auxiliare ori nedidactice;
• pentru funcții administrative, tehnice ori de suport.
Arhitectura A–B1–B2–C
<table>
<tr><th>Element</th><th>A. Rol funcțional</th><th>B1. Volum recurent</th><th>B2. Misiune temporară</th><th>C. Context obiectiv</th></tr>
<tr><td>ce se compensează</td><td>responsabilitate și coordonare</td><td>cantitate suplimentară</td><td>misiune determinată</td><td>complexitate sporită</td></tr>
<tr><td>fapt generator</td><td>desemnare prin ordin</td><td>existența volumului</td><td>ordin și plan</td><td>situație obiectivă</td></tr>
<tr><td>durată</td><td>semestru, an sau mandat</td><td>cât există volumul</td><td>perioadă fixă</td><td>cât persistă contextul</td></tr>
<tr><td>unitate</td><td>rol și nivel</td><td>clasă, elev, lucrare</td><td>misiune, grup, program</td><td>ore efective</td></tr>
<tr><td>raport cu statul de personal</td><td>nu substituie un post</td><td>nu substituie un post</td><td>nu substituie post/ore</td><td>independent de suport</td></tr>
</table>
</td><td></td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului

dovadă	ordin și fișa rolului	date administrative	ordin și plan simplificat	SIME, orar, program

Lista finală revizuită

A1. Roluri universale recomandate

1. Diriginte;
2. Șef al comisiei metodice/coordonator de arie curriculară;
3. Șef al comisiei diriginților;
4. Mentor formal.

A2. Roluri condiționate de statul de personal

1. Secretar al consiliului profesoral;
2. Coordonator pentru protecția copilului și prevenirea bullyingului;
3. Coordonator al educației incluzive;
4. Responsabil pedagogic pentru laborator/cabinet/sală de sport;
5. Coordonator pedagogic pentru integrarea tehnologiei;
6. Profesor-consilier al consiliului elevilor, după crearea bazei normative.

B1. Volume recurente

1. Verificarea lucrărilor scrise;
2. Activitatea directă suplimentară cu elevii cu CES;
3. Alte volume aprobate central, cu unitate obiectivă.

B2. Misiuni temporare

1. Pregătirea grupurilor olimpice;
2. Pregătirea suplimentară pentru examene;
3. Programe remediale;
4. Integrare lingvistică suplimentară;
5. Elaborarea și moderarea probelor comune;
6. Implementarea schimbărilor curriculare;
7. Coordonarea unui program educațional concret;
8. Coordonarea temporară a evaluării interne și atestării.

C. Contexte obiective

1. Predare simultană;
2. Predare bilingvă/multilingvă;
3. Clase supradimensionate;
4. Integrare lingvistică intensă;
5. Clase cu nivel ridicat de complexitate incluzivă;

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			6. Alte contexte aprobate central.	
	Ministerul Justiției	621.	Potrivit notei de fundamentare, proiectul actului normativ are ca obiectiv principal consolidarea și perfecționarea sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, prin transformarea acestuia într-un sistem echitabil, transparent, competitiv, motivant și sustenabil din punct de vedere bugetar. Se menționează că reforma salarială se construiește pe patru obiective fundamentale: echitate orizontală – salarii comparabile pentru funcții similare ca nivel de complexitate, indiferent de domeniul de activitate; echitate și competitivitate verticală – salarii aliniate relativ la nivelul sectorului privat și intervale de progresie în carieră atractive; stimularea performanței prin mecanisme transparente și obiective; sustenabilitate fiscală prin menținerea cheltuielilor salariale în limitele bugetare aprobate, conform unor planificări multianuale fundamentate. Examinând fondul intervențiilor normative propuse la *Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar* și argumentele autorului din nota de fundamentare, atestăm o neconcordanța flagrantă dintre obiectivele asumate de autorul proiectului și soluțiile normative propuse. În ceea ce privește Obiectivul „Sistem unitar și echitabil” vs. Mecanismul „Tratament preferențial și fragmentare” semnalăm că textul legii contrazice conceptul de „sistem unitar” introducând reguli de excepție și grile separate sau sporuri masive (+10 clase) doar pentru anumite autorități. În timp ce anumite categorii sunt privilegiate, funcționarii din ministere rămân blocați în grile rigide. În context, se impune *reconsiderarea mecanismului propus de salarizare pentru funcționarii publici din cadrul Secretariatului Parlamentului, Aparatului Președintelui Republicii Moldova, Cancelariei de Stat și aparatului central al ministerelor*, astfel încât acesta să răspundă în mod adecvat principiilor de echitate și coerență salarială promovate de reforma în domeniu. Or, proiectul instituie diferențe de salarizare pentru anumite funcții publice de execuție aflate sub incidența aceluiași regim juridic. În particular, funcția de consultant din cadrul aparatului central al ministerelor este încadrată la o clasă de salarizare inferioară celei prevăzute pentru aceeași funcție din cadrul Secretariatului Parlamentului, Aparatului Președintelui Republicii Moldova și Cancelariei de Stat. În forma propusă,	**Se acceptă parțial.** Reforma sistemului unitar de salarizare urmărește realizarea unui set complex de obiective, în concordanță cu angajamentele asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la Uniunea Europeană, inclusiv consolidarea echității interne, creșterea competitivității salariale, simplificarea și transparentizarea sistemului de remunerare, precum și asigurarea sustenabilității financiare. Totodată, implementarea reformei este condiționată de existența unor constrângeri obiective, ceea ce impune realizarea acesteia în mod etapizat. În prezent, sistemul de salarizare este caracterizat prin existența unui număr mare de valori de referință (10), care urmează a fi reduse gradual la 4 până în anul 2032, în vederea consolidării unui sistem unitar și coerent. De asemenea, sistemul include sporuri specifice cu valori cuprinse între 10% și 120% din salariul de bază, care urmează a fi recalibrate și plafonate la un nivel de până la 30%, pentru a limita fragmentarea sistemului și a asigura un tratament echitabil între categoriile de personal. Totodată, mecanismul actual de acordare a sporului pentru performanță și-a diminuat rolul de instrument de stimulare a performanței individuale, fiind aplicat într-o manieră care nu reflectă întotdeauna diferențele reale de performanță. Reforma

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			proiectul nu permite identificarea criteriilor „obiective” care au stat la baza stabilirii claselor de salarizare și a diferențierilor operate între anumite categorii de funcții publice, ceea ce face dificilă aprecierea caracterului obiectiv și coerent al soluției normative propuse. Nota de fundamentare nu conține argumente privind mecanismul utilizat pentru stabilirea noilor clase de salarizare care ar justifica acordarea unui tratament salarial diferit unor funcții publice comparabile din perspectiva statutului juridic, a condițiilor de acces și a naturii atribuțiilor exercitate. Din modul de repartizare a claselor de salarizare prevăzut de proiect rezultă că diferențierea propusă pentru anumite funcții publice de execuție este realizată exclusiv în funcție de autoritatea publică în cadrul căreia acestea sunt exercitate. Or, exercitarea aceleiași funcții publice în cadrul unor autorități diferite ale administrației publice centrale nu constituie, prin ea însăși, un criteriu obiectiv care să justifice un tratament salarial diferențiat. Chiar dacă autoritățile respective exercită competențe în domenii distincte de activitate, funcțiile publice din cadrul acestora își păstrează aceeași natură juridică, fiind reglementate de același cadru normativ și încadrându-se în același sistem al funcției publice. În acest sens, potrivit *Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*, funcțiile publice sunt instituite pentru exercitarea atribuțiilor autorităților publice și sunt supuse aceluiași regim juridic general, indiferent de autoritatea publică în cadrul căreia sunt exercitate. Deși în nota de fundamentare se menționează că proiectul urmărește realizarea principiului „plată egală pentru muncă de valoare egală”, consacrat prin Convenția OIM nr. 100/1951, nu sunt prezentate argumente care să justifice diferențierea propusă pentru aceeași categorie de funcții publice exercitate în cadrul unor autorităților publice. Or, aplicarea acestui principiu presupune demonstrarea existenței unor diferențe relevante între funcțiile salarizate diferit. Cu toate acestea, nu rezultă că funcțiile vizate ar diferi în cadrul autorităților respective, sub aspectul complexității atribuțiilor, al nivelului responsabilităților, al condițiilor de exercitare a funcției sau al altor elemente obiective, care ar putea justifica tratamentul salarial diferențiat propus. Totodată, nu este demonstrat că specificul domeniilor de competență ale autorităților respective este de natură să	urmărește redefinirea acestui mecanism, astfel încât componenta variabilă a salariului să fie corelată într-o măsură mai mare cu rezultatele obținute și cu performanța efectivă. În același timp, pe parcursul ultimilor ani au fost instituite măsuri punctuale de motivare pentru anumite categorii de funcții, inclusiv prin acordarea unor clase suplimentare de salarizare în cadrul unor autorități publice, cu scopul de a atrage și menține personalul în funcțiile critice. Deși aceste măsuri au răspuns unor necesități specifice la momentul adoptării lor, ele au contribuit la accentuarea diferențelor salariale dintre autorități și impun, în cadrul reformei, o abordare unitară și coerentă, bazată pe principii comune de salarizare și remunerare. În aceste condiții, o intervenție radicală și simultană asupra tuturor componentelor sistemului de salarizare ar putea conduce la diminuarea veniturilor salariale pentru anumite categorii de personal și la afectarea predictibilității și stabilității remunerației. Din acest motiv, reforma este implementată gradual, prin măsuri etapizate și echilibrate, care permit reducerea treptată a discrepanțelor salariale și recalibrarea componentelor variabile, fără a genera efecte negative disproporționate asupra veniturilor angajaților și fără a afecta stabilitatea resurselor umane din sectorul bugetar.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			influențeze valoarea funcției publice exercitate într-o măsură care să justifice încadrarea acesteia în clase de salarizare distincte. În cazul funcțiilor publice de execuție, nu poate fi ignorat rolul funcționarilor publici din cadrul ministerelor în elaborarea politicilor publice și a proiectelor actelor normative. Ministerele sunt autoritățile administrației publice centrale de specialitate responsabile de elaborarea și promovarea politicilor statului, iar realizarea acestor atribuții se bazează în mare măsură pe activitatea funcționarilor publici de execuție. Aceștia participă la elaborarea proiectelor de acte normative, a documentelor de politici publice și a altor acte necesare procesului decizional, asigurând suportul tehnic, juridic și administrativ necesar exercitării competențelor ministerelor. Prin urmare, nu rezultă că rolul și contribuția acestei categorii de funcționari ar fi de o importanță redusă comparativ cu cele ale funcționarilor care activează în cadrul altor autorități publice. Un exemplu relevant în acest sens îl constituie Ministerul Justiției. Spre deosebire de autoritățile care își desfășoară activitatea preponderent într-un domeniu distinct de competență, Ministerul Justiției exercită atribuții cu caracter transversal asupra întregului proces normativ. Astfel, acesta participă nemijlocit la elaborarea proiectelor de acte normative în domeniile sale de competență, asigură expertizarea juridică a proiectelor de acte normative elaborate de toate autoritățile administrației publice centrale, inclusiv a actelor normative departamentale, verifică conformitatea acestora cu *Constituția*, cadrul normativ existent și regulile de tehnică legislativă, participă la examinarea adresărilor, demersurilor și petițiilor. Prin exercitarea acestor atribuții, Ministerul Justiției contribuie la asigurarea unității, coerenței și calității procesului normativ la nivelul întregii administrații publice centrale. Or, rolul său nu se limitează la elaborarea proiectelor actelor normative din domeniile proprii de competență, ci presupune și evaluarea soluțiilor normative promovate de Guvern, de deputații din Parlament și de autoritățile administrației publice centrale, inclusiv a actelor normative departamentale. Această particularitate conferă ministerului o poziție distinctă în cadrul administrației publice centrale, întrucât funcționarii publici din cadrul acestuia examinează proiecte normative provenite dintr-un spectru larg de domenii de reglementare.	A se vedea proiectul de lege și nota de fundamentare revizuite.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În consecință, activitatea desfășurată presupune nu doar un nivel înalt de expertiză juridică, ci și cunoașterea particularităților normative specifice unor domenii diverse de activitate, precum și capacitatea de a aprecia implicațiile juridice ale soluțiilor promovate la nivelul întregii administrații publice centrale. Propunerea de includere a *personalului din Secretariatul Parlamentului* în categoria beneficiarilor sporului cu caracter specific necesită o justificare suplimentară. În lipsa unor criterii clare de diferențiere, nu poate fi identificată rațiunea pentru care acestei categorii de personal i se acordă un regim salarial distinct în raport cu funcționarii publici din cadrul altor autorități ale administrației publice centrale. Or, personalul din cadrul Secretariatului Parlamentului este supus, în esență, aceluiași regim juridic al funcției publice, iar din conținutul proiectului nu rezultă existența unor particularități ale activității desfășurate care să justifice acordarea unui spor cu caracter specific exclusiv acestei categorii de personal. În acest context, soluția propusă apare ca fiind insuficient fundamentată și susceptibilă să genereze diferențe de tratament salarial între categorii de personal aflate în situații comparabile. Or, din perspectiva sistemului unitar de salarizare, tratamentul diferențiat al unor categorii de personal trebuie să se întemeieze pe criterii obiective și justificabile, legate de specificul activității desfășurate, nu doar pe apartenența acestora la o anumită instituție publică. Prin natura sa, sporul cu caracter specific presupune existența unor particularități ale activității care nu se regăsesc în mod obișnuit la alte categorii de personal. Se consideră necesară identificarea elementelor care diferențiază în mod substanțial activitatea personalului din cadrul Secretariatului Parlamentului de cea a funcționarilor publici din cadrul altor autorități ale administrației publice centrale și care justifică acordarea unui asemenea spor. Într-o altă ordine de idei, menționăm că, la revizuirea sistemului de salarizare în sectorul bugetar se va ține cont că, funcțiile publice de execuție reprezintă corpul profesional de bază al autorităților publice, fiind implicate nemijlocit în elaborarea, implementarea și monitorizarea politicilor publice, precum și în realizarea atribuțiilor curente ale instituțiilor. În practică, acestea asigură continuitatea activității administrative, suportul tehnic și profesional necesar procesului decizional, precum și punerea în aplicare a	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			deciziilor adoptate la nivel managerial. Astfel, funcțiile de execuție constituie componenta prin intermediul căreia sunt realizate în mod efectiv competențele și atribuțiile conferite autorităților publice prin lege. Prin urmare, se impune întreprinderea măsurilor pentru creșterea atractivității funcției publice, în special în ceea ce privește funcțiile publice de execuție. Or, eficiența activității unei autorități publice depinde de capacitatea acesteia de a atrage și menține un corp profesionist de funcționari publici, care să asigure realizarea efectivă a atribuțiilor instituționale.	
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	622.	Se recomandă ajustarea Notei de fundamentare, în vederea reflectării modificărilor și completărilor propuse, precum și a argumentelor expuse supra. Prin modificarea art. 7 alin. (1), proiectul separă grupul ocupațional „Asistență socială (G)” de grupul „Sănătate (S)”, anterior reglementate cumulat. Această restructurare este, în principiu, binevenită, fiind de natură să permită o tratare diferențiată a celor două domenii. Nota informativă nu explică, însă, în ce mod separarea grupurilor a influențat efectiv calibrarea claselor de salarizare pentru funcțiile din Anexa nr. 9, comparativ cu situația anterioară, în care cele două domenii erau cumulate. Se propune ca nota de fundamentare a proiectului să fie completată cu o analiză comparativă a efectelor separării grupurilor „Asistență socială (G)” și „Sănătate (S)” asupra nivelului de salarizare al funcțiilor sociale, pentru a verifica dacă separarea nu a condus, în fapt, la o calibrare mai puțin favorabilă a domeniului social față de varianta cumulată anterioară. În concluzie, modificările propuse prin prezentul proiect de lege, luate în ansamblu, vor determina o reducere semnificativă a venitului total al angajaților MMPS și ai instituțiilor subordonate acestuia, fără a fi compensate prin creșteri corespunzătoare ale salariilor de bază.	**Se acceptă parțial.** A se vedea Nota de fundamentare revizuită.
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	623.	Atragem atenția că **impactul valorii de referință la 4200 lei pentru majoritatea funcționarilor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă** (ANOFM) va fi nesemnificativ. Pentru funcționarii publici de conducere, veniturile vor stagna sau chiar vor înregistra o diminuare comparativ cu nivelul atins după aprobarea prezentei legi, iar pentru	**Nu se acceptă.** Măsura implică costuri financiare suplimentare pentru anul 2027. În conformitate cu Planul de implementare a reformei salariale pentru anii 2026-2032, numărul valorilor de referință vor scade

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			majoritatea specialiștilor și specialiștilor principali creșterea salarială va fi nesemnificativă. Această situație este cu atât mai îngrijorătoare cu cât ANOFM traversează cea mai amplă perioadă de transformare și extindere a atribuțiilor din ultimii ani. Instituția nu mai asigură doar implementarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă, ci are un rol central în realizarea unor măsuri asumate de Republica Moldova în contextul integrării europene și al implementării Programului de Guvernare. În 2025, ANOFM a facilitat încadrarea în câmpul muncii a peste 20.700 de persoane în 2025, cu 24% mai mult decât în anul 2024 (16.700 persoane angajate). Guvernul și-a trasat obiectivul pentru Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă de a angaja 100.000 de persoane în următorii patru ani. Agenția implementează componenta de ocupare din cadrul Planului de Creștere pentru Moldova, iar în primele 6 luni ale anului 2026, 3.390 de beneficiari, reprezentând 64% din ținta stabilită din cei 5.300 planificați pentru 2026, au fost deja incluși în măsurile active de ocupare. În același timp, atribuțiile ANOFM s-au extins semnificativ. ANOFM a fost desemnată Oficiu Național de Coordonare EURES, având responsabilitatea dezvoltării și implementării rețelei europene a serviciilor publice de ocupare, inclusiv facilitarea mobilității forței de muncă în spațiul Uniunii Europene, consolidarea cooperării cu serviciile publice de ocupare din statele membre și alinierea serviciilor oferite la standardele europene. De asemenea Agenția va implementa Garanției pentru Tineret, una dintre cele mai importante inițiative ale Uniunii Europene pentru integrarea tinerilor pe piața muncii, care presupune identificarea proactivă a tinerilor NEET, gestionarea cazurilor individuale și coordonarea intervențiilor cu numeroase instituții și parteneri. Pe lângă aceste responsabilități strategice, specialiștii ANOFM continuă să ofere servicii specializate șomerilor de lungă durată, persoanelor cu dizabilități, tinerilor, persoanelor revenite din migrație, refugiaților și altor categorii vulnerabile, fiecare caz necesitând intervenții personalizate, monitorizare continuă și competențe profesionale complexe. În paralel, Agenția implementează un număr tot mai mare de proiecte finanțate din surse externe, ceea ce implică cerințe sporite privind implementarea acțiunilor suplimentare.	gradual, respectiv, treptat vor fi înregistrare creșteri salariale.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Prin urmare, stabilirea unei valori de referință de 4.700 lei pentru personalul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă este necesară pentru menținerea și motivarea specialiștilor calificați, într-un context în care instituția gestionează responsabilități tot mai complexe și strategice. Capacitatea ANOFM de a implementa cu succes rețeaua EURES, Garanția pentru Tineret, măsurile active de ocupare a forței de muncă și angajamentele asumate prin Planul de Creștere pentru Moldova depinde în mod direct de existența unui corp de funcționari competenți și stabili. Prin urmare, MMPS consideră necesară revizuirea suplimentară a mecanismului de stabilire a valorii de referință pentru funcționarii instituției subordonate (ANOFM), astfel încât majorările salariale să producă un efect real asupra veniturilor nete ale angajaților și să asigure menținerea atractivității funcției publice, motivarea personalului și continuitatea serviciilor oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Efectivul-limită al ANOFM-ului este 245 unități, dintre care 189 unități în teritoriu. Aplicarea valorii de referință de 4.700 lei ar genera un impact bugetar anual estimat de 14,7 milioane lei.	
	Ministerul Muncii și Protecției Sociale (LEGE pentru modificarea unor acte normative (dezvoltarea profesională și gradele de calificare pentru personalul din sistemul de asistență socială)	624.	MMPS propune următoarele grade de calificare pentru personalul din domeniul asistenței sociale: - Gradul de calificare profesională V – 750,0 lei; - Gradul de calificare profesională IV – 1.000,0 lei; - Gradul de calificare profesională III – 1.250,0 lei; - Gradul de calificare profesională II – 1.500,0 lei; - Gradul de calificare profesională I – 2.000,0 lei, sunt: Pentru prima atestare a personalului cu studii superioare de licență – 1807 persoane: - Pentru anul 2028 – 5.400.000,0 lei (pentru 600 persoane); - Pentru anul 2029 – 5.400.000,0 lei (pentru 600 persoane); - Pentru anul 2030 – 5.463.000,0 lei (pentru 607 persoane); Total cost: 16.263.000,00 lei Pentru prima atestare a personalului cu studii profesional-tehnice – 92 persoane: - Pentru anul 2028 – 180.000,0 lei (pentru 30 persoane); - Pentru anul 2029 – 180.000,0 lei (pentru 30 persoane);	**Se acceptă.** Normele vor fi puse în aplicare din 01.01.2028. Nota de fundamentare a fost revizuită în partea ce ține de impactul financiar.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- Pentru anul 2030 – 192.000,0 lei (pentru 32 persoane); Total cost: 552.000,0 lei. Costul total al atestării pentru gradul de calificare V în perioada 2028-2030 este de 16.815.000,0 lei, cu următoarea distribuție pe ani: Anul 2028 – 5.580.000,0 lei Anul 2029 – 5.580.000,0 lei Anul 2030 – 5.655.000,0 lei. Costul pentru plata sporului aferent gradului de calificare V în perioada 2029-2030 este de: Pentru personalul cu studii superioare de licență – 1807 persoane: - Pentru anul 2029 – 5.400.000,0 lei (pentru 600 persoane atestate în anul 2028); - Pentru anul 2030 – 10.800.000,0 lei (pentru 1200 persoane atestate în 2028-2029). Total cost: 16.200.000,00 lei Pentru personalul cu studii profesional-tehnice – 92 persoane: - Pentru anul 2029 – 180.000,0 lei (pentru 30 persoane atestate în anul 2028); - Pentru anul 2030 – 360.000,0 lei (pentru 60 de persoane atestate în perioada 2028-2029). Total cost: 540.000,0 lei Costul total al plății pentru gradul de calificare V în perioada 2029-2030 este de 16.740.000,0 lei, cu următoarea distribuție pe ani: Anul 2029 – 5.580.000,0 lei Anul 2030 – 11.160.000,0 lei. Calculele estimative reprezintă costurile pentru atestarea a 1899 persoane. De menționat că, sumele respective sunt propuse în proiectul nou (în sumele mijloacelor financiare) al Planului Național de Dezvoltare, OGG 6-59-159 MMPS „Dezvoltarea sistemului de formare profesională în domeniul asistenței sociale în contextul implementării Reformei sistemului de asistență socială „RESTART”.	
	CNPDCP	625.	În susținerea celor expuse, ținem să remarcăm următoarele prevederi legale noi, care evidențiază complexitatea atribuțiilor, extinderea competențelor și nivelul sporit de responsabilitate ce revine Centrului	**Se acceptă parțial.** Reforma sistemului de salarizare se va implementa în mod gradual. La această etapă, personalului CNPDCP i se va stabili

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal și personalului acestuia: 1. La 23 august 2026, intră în vigoare **Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal**. Actul normativ este unul complex și vine cu o multitudine de reglementări noi pe domeniul protecției datelor cu caracter personal, inclusiv privind modul de organizare și funcționare a autorității de supraveghere. Totodată, CNPDCP își va exercita atribuțiile și în temeiul **Legii privind protecția datelor cu caracter personal prelucrate în scopul prevenirii și combaterii infracțiunilor**, care constituie al doilea pilon normativ ce reglementează competențele autorității în domeniul supravegherii prelucrărilor de date efectuate de autoritățile competente în materie penală. La moment, proiectul Legii în cauză urmează a fi prezentat Guvernului și Parlamentului Republicii Moldova spre aprobare. Legea urmează să intre în vigoare concomitent cu Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal, respectiv, la 23.08.2026. Cumulul competențelor conferite prin cele două acte normative menționate determină necesitatea consolidării cadrului instituțional și al ajustării reglementărilor conexe, inclusiv sub aspectul statutului și salarizării personalului, pentru a asigura exercitarea eficientă și independentă a atribuțiilor legale. Subsecvent, art. 68 din Legea nr. 195/2024 instituie o nouă funcție publică - inspectorul de protecție a datelor care este responsabil de realizarea investigațiilor în legătură cu aplicarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal. Funcția de inspector de protecție a datelor este o funcție publică cu statut special, exercitată în modul stabilit de prezenta lege și de Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Așadar, Legea nr. 195/2024 reprezintă un instrument normativ de amploare, care reformează în mod substanțial cadrul juridic național în domeniul protecției datelor cu caracter personal. Aceasta nu se limitează la o simplă preluare sau sistematizare a noțiunilor și principiilor consacrate, ci le dezvoltă și le adaptează exigențelor actuale, acordând o atenție sporită drepturilor subiecților de date și garanțiilor aferente exercitării acestora, inclusiv mecanismele și condițiile de restrângere a exercitării acestora.	VR 4700 (ex. 2850), care presupune o creștere a salariilor în medie de 15%, fără sporul pentru performanță.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Ca urmare a extinderii cadrului normativ, atribuțiile CNPDCP sunt extinse/consolidate în mod corespunzător, fiindu-i conferite noi sarcini și competențe. Astfel, potrivit art. 59 și art. 60 din Legea nr. 195/2024, CNPDCP exercită competențe de investigare, competențe corective, competențe de autorizare și competențe de consiliere, consolidându-și rolul de autoritate de supraveghere și de garant al respectării dreptului la protecția datelor cu caracter personal. Totodată, CNPDCP îi revine un rol distinct în prevenirea încălcărilor legislației în domeniul protecției datelor cu caracter personal. Procedura de investigare (art. 77- art. 88) este reglementată într-un mod mult mai complex față de cadrul legal anterior, presupunând realizarea unui număr considerabil de acte procedurale, caracterizate printr-un grad sporit de detaliere și complexitate. Noile reglementări extind substanțial sfera activităților procedurale ce pot fi întreprinse, atât sub aspectul volumului acestora, cât și al etapelor și mecanismelor procedurale instituite, conferind procedurii de investigare o amploare mult mai ridicată și un caracter mai riguros. În acest context, **o noutate semnificativă/impunătoare o constituie reglementarea modalității de aplicare a sancțiunilor pecuniare în cadrul procedurii administrative**. Potrivit Legii nr. 195/2024, sancțiunile pecuniare sunt mult mai mari, comparativ cu sancțiunile aplicate în ordinea contravențională în prezent și se vor aplica în funcție de natura încălcării, în cuantum de până la 1.000.000/2.000.000 de lei sau, în cazul unei întreprinderi, de până la 1%/2% din cifra totală de afaceri (art. 88). În aceste condiții, se impune asigurarea executării deciziilor CNPDCP în conformitate cu prevederile Codului de executare și cu procedura de executare a creanțelor bănești, astfel cum este reglementată la art. 85 din lege, **sarcini care anterior nu erau prevăzute în sfera de competență a autorității**. Accentuăm faptul că, potrivit pârghiilor de competență reglementate de actele legislative de profil, Centrul este investit cu competențe de control pe segmentul prelucrării datelor cu caracter personal cum ar fi în cadrul: - acțiunilor de prevenire și investigare a infracțiunilor, punerii în executare a sentințelor de condamnare a altor acțiuni din cadrul procedurii penale sau contravenționale în condițiile legii;	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- operațiunilor de prelucrare a datelor cu caracter personal vizând starea de sănătate și celor aferente datelor ADN, datelor dactiloscopice etc. efectuate în formă automatizată (prin intermediul bazelor de date/sisteme informaționale) și/sau manuală; - acțiunilor vizând utilizarea mijloacelor video în spațiile publice și private, or, extinderea și dezvoltarea tot mai vertiginoasă a tehnologiilor din acest domeniu este în măsură să aducă atingere gravă drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanelor fizice; - acțiunilor de verificare a măsurilor tehnice și organizatorice corespunzătoare în vederea protejării securității serviciilor prestate de furnizorii de servicii de comunicații electronice; - acțiunilor de verificare a legalității postării/publicării și diseminării datelor cu caracter personal în mediul on-line; - operațiunilor de accesare/vizualizare/utilizare a datelor cu caracter personal stocate în diferite sisteme informaționale de evidență, automatizate și/sau manuale etc. **2. Legea comunicațiilor electronice nr. 72/2025** instituie competențe complexe pentru CNPDCP, în special în ceea ce privește exercitarea rolului de autoritate competentă în domeniul gestionării și supravegherii încălcării securității datelor cu caracter personal în sectorul comunicațiilor electronice, inclusiv prin recepționarea notificărilor, verificarea măsurilor de securitate adoptate de furnizori și formularea de recomandări; stabilirea cadrului și a condițiilor de aplicare a derogărilor temporare de la confidențialitatea comunicațiilor, cu exercitarea acestor atribuții în coordonare și consultare cu Agenția Națională pentru Reglementare în Comunicații Electronice și Tehnologia Informației; recepționarea, analizarea și monitorizarea rapoartelor prezentate de furnizori privind prelucrarea datelor cu caracter personal efectuată în temeiul derogărilor temporare pentru furnizorii de servicii de comunicații interpersonale fără număr privind prelucrarea datelor personale în scopul combaterii abuzului sexual online asupra copiilor. Astfel, extinderea substanțială a atribuțiilor CNPDCP, instituite prin Legea comunicațiilor electronice nr. 72/2025, determină apariția unor noi responsabilități cu caracter permanent și specializat.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			3. **În cadrul exercițiului de screening bilateral aferent Capitolului 23 „Justiție și drepturi fundamentale”**, experții din cadrul Comisiei Europene au apreciat foarte înalt eforturile depuse și rezultatul obținut la elaborarea și adoptarea noului cadru legal în domeniul protecției datelor cu caracter personal, fiind menționat cert că statul urmează să asigure capacități și mecanisme adecvate pentru Autoritatea națională de protecție a datelor cu caracter personal pentru a fi în stare să implementeze noile reguli ce survin odată cu intrarea în vigoare a cadrului legal adoptat, care este unul foarte complex. De asemenea, se va remarca că la 4 noiembrie 2025, Comisia Europeană a publicat Pachetul de extindere 2025, care este un set de documente strategice pe care Comisia Europeană le publică în fiecare an. Acesta reflectă progresele înregistrate de țările candidate și potențial candidate, care doresc să devină membre ale Uniunii Europene. Cu referire la domeniul Protecției datelor cu caracter personal, Comisia Europeană a remarcat: Cadrul juridic pentru protecția datelor cu caracter personal a fost consolidat, dar capacitățile autorității pentru protecția datelor trebuie îmbunătățite. Legea privind protecția datelor cu caracter personal, adoptată în 2024, urmărește să alinieze legislația Moldovei la Regulamentul general privind protecția datelor cu caracter personal. Acesta urmează să intre în vigoare în august 2026. În paralel, Moldova ar trebui să urmărească alinierea la Directiva UE privind protecția datelor în materie de asigurare a respectării legii și să ratifice cel de-al doilea protocol la Convenția 108 a Consiliului Europei (CoE) și să adopte cadrul juridic pentru punerea în aplicare a standardelor UE privind clauzele contractuale standard între operatori și persoanele împuternicite de operatori. Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal a examinat un număr tot mai mare de plângeri, dar capacitatea sa ar trebui consolidată, în special în ceea ce privește personalul. Totodată, urmează a remarca că, pct. 80, anexa B, Capitolul 23, Clusterul 1 din Programul Național de Aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru perioada 2025-2029, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025, precum și în Foaia de parcurs privind „Statul de drept”, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 275/2025, la criteriul de referință în	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			procesul de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană este inclusă ca măsură de realizare acțiunea nr. 4.4. Fortificarea capacităților Centrului pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal în scopul asigurării exercitării competențelor într-un mod eficient, atât din perspectiva alocării resurselor, cât și din cea a consolidării capacităților tehnice. **4. CNPDCP este membru al Consiliului de Coordonare pentru Conectarea la Ecosistemul eu-LISA**, instituit în conformitate cu prevederile Regulamentului privind organizarea și funcționarea Consiliului de Coordonare pentru Conectarea la Ecosistemul eu-LISA, aprobat prin Ordinul comun al autorităților și instituțiilor publice competente nr. 42/151/55-b-44/52/99/50/3005-029/21/63/736/41/23/153-O/10 din 30.03.2026, mecanism de coordonare interinstituțională instituit pentru asigurarea procesului de conectare și interacțiune a sistemelor informaționale de stat cu sistemele informaționale europene gestionate de Agenția Europeană pentru gestionarea operațională a sistemelor informaționale la scară largă în spațiul de libertate, securitate și justiție. În calitate de entitate membră a Consiliului, CNPDCP participă la coordonarea activităților interinstituționale necesare implementării cerințelor tehnice, juridice și organizaționale aferente conectării Republicii Moldova la ecosistemul eu-LISA, inclusiv prin analiza conformității operațiunilor de prelucrare a datelor cu caracter personal cu legislația națională și europeană în domeniul protecției datelor, participarea în grupurile de lucru tematice și formularea de propuneri privind armonizarea cadrului normativ național cu acquis-ul Uniunii Europene. Implicarea CNPDCP în acest proces reflectă rolul strategic al autorității în asigurarea respectării standardelor de protecție a datelor cu caracter personal în cadrul interoperabilității sistemelor informaționale naționale și europene, precum și necesitatea existenței unei capacități instituționale adecvate pentru exercitarea eficientă a atribuțiilor ce îi revin. **5. CNPDCP este membru al Grupului de lucru interinstituțional pentru elaborarea proiectului Planului de acțiune Schengen**, instituit în vederea coordonării procesului de pregătire a Republicii Moldova pentru implementarea acquis-ului Schengen și pentru consolidarea cadrului instituțional necesar integrării în spațiul european de libertate, securitate și justiție.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În cadrul procesului de elaborare a Planului de acțiune Schengen, CNPDCP participă la identificarea și evaluarea măsurilor legislative, instituționale și operaționale necesare alinierii la standardele Uniunii Europene în domeniul protecției datelor cu caracter personal. Totodată, autoritatea contribuie la formularea obiectivelor, acțiunilor și indicatorilor relevanți pentru domeniile aflate în competența sa, precum și la evaluarea impactului măsurilor propuse asupra dreptului fundamental la protecția datelor. Având în vedere caracterul transversal al protecției datelor cu caracter personal în cadrul mecanismelor Schengen și al sistemelor informatice europene asociate, proiectul Planului de acțiune Schengen include un compartiment distinct aferent domeniului de competență al CNPDCP. Totodată, complexitatea și volumul atribuțiilor aferente procesului de integrare în ecosistemul Schengen impun identificarea resurselor financiare necesare pentru menținerea și atragerea personalului calificat, inclusiv prin revizuirea și ajustarea nivelului de remunerare în raport cu responsabilitățile sporite, cerințele de specializare și necesitatea asigurării competitivității funcției publice în domeniile relevante. În acest context, participarea CNPDCP la procesul de pregătire pentru implementarea acquis-ului Schengen generează necesități suplimentare de ordin instituțional, financiar și tehnic, care urmează a fi reflectate în procesul de planificare strategică și bugetară a autorității. **În concluzie**, ținem a specifica că personalul CNPDCP nu beneficiază de garanții instituționale adecvate în raport cu riscurile inerente activității de control, în special în situațiile în care sunt examinate cazuri sensibile sau sunt verificate entități cu un nivel sporit de influență. Se atestă inclusiv situații de presiune, intimidare sau contestare abuzivă a acțiunilor angajaților realizate în cadrul exercitării atribuțiilor de serviciu, în diverse organe, din partea petenților sau a entităților supuse verificării. Această vulnerabilitate afectează independența funcțională a autorității de supraveghere și creează premise pentru inhibarea exercitării imparțiale și eficiente a atribuțiilor legale de către angajați, fiind necesară instituirea unor garanții suplimentare de protecție a personalului implicat în activități de control și sancționare.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Nivelul actual de salarizare al personalului CNPDCP, inclusiv cel propus prin proiectul de act normativ continuă să fie inferior celui aplicabil altor autorități publice cu atribuții de control și supraveghere comparabile, inclusiv instituții care prelucrează volume considerabile de date cu caracter personal și sunt supuse verificării de către CNPDCP. Această discrepanță salarială afectează în mod direct capacitatea instituției de a atrage și menține specialiști calificați, într-un domeniu caracterizat printr-un grad sporit de complexitate tehnică și juridică și printr-un deficit accentuat de experți în domeniu la nivel național. Mecanismul de salarizare aplicabil în prezent personalului CNPDCP nu reflectă responsabilitatea, complexitatea și riscurile activităților desfășurate și, în fapt, contravine principiului egalității, echității și coerenței consacrat de Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Menținerea acestei situații afectează grav capacitatea instituțională a CNPDCP și periclitează rolul acesteia în contextul procesului de integrare europeană a Republicii Moldova. În forma actuală a proiectului, se constată că CNPDCP nu se regăsește în mod adecvat în arhitectura garanțiilor instituționale și a mecanismelor de salarizare propuse, deși exercită atribuții de reglementare, supraveghere și control cu un nivel ridicat de complexitate, responsabilitate și expunere juridică. În acest context, se consideră necesară reexaminarea proiectului prin prisma includerii exprese a CNPDCP în categoriile de autorități vizate de garanțiile instituționale și mecanismele de salarizare aferente, astfel încât să fie asigurată o abordare uniformă, echitabilă și proporțională cu rolul și atribuțiile efectiv exercitate.	
	Comisia Electorală Centrală	626.	O observație se impune în privința **notei de fundamentare** a proiectului de lege. Astfel, Comisia a primit spre avizare proiectul de lege însoțit de nota de fundamentare semnată la data de 16 iunie curent. Totodată, în urma consultări portalului *particip.gov.md*, la pagina dedicată proiectului de lege, s-a constatat că a fost publicată o altă notă de fundamentare, semnată la data de 20 iunie curent. În acest context, reținem prevederile ar1. 32 alin. (1) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, potrivit cărora *„Proiectul actului normativ, însoțit de nota de fundamentare și, după caz, de alte acte, se*	**Se acceptă.** Menționăm că nota de fundamentare a fost completată în partea ce ține de stabilirea valorilor de referință pentru diferite categorii de personal pentru o mai bună înțelegere a reformei salariale propuse și a salariilor în plată propuse.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			transmite spre avizare autorităților publice centrale responsabile de aplicarea prevederilor conținute în proiect și instituțiilor interesate, în funcție de obiectul de reglementare”. Din aceste prevederi rezultă că nota de fundamentare face corp comun cu proiectul de act normativ și constituie un element esențial al procesului de elaborare și interpretare a acestuia. În același sens, art. 71 alin. (4) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative prevede că la interpretarea actului normativ es ține cont de nota de fundamentare car a însoțit proiectul și de alte documente care permit identificarea voinței autorității publice emitente. În aceste condiții, existența a două versiuni diferite ale notei de fundamentare generează incertitudine cu privire la forma finală a documentului care a fundamentat proiectul și, implicit, cu privire la voința reală a autorului. În continuare, evidențiem că la compartimentul *„Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative”* din cea dintâi notă de fundamentare se menționează că reforma sistemului unitar de salarizare *‚presupune și majorarea/reconfigurarea valorilor de referință aplicabile la stabilirea și calcularea salariului de bază începând cu 01 septembrie 2026, acestea urmând să fie aprobate la etapa de rectificare a legii bugetului de stat pentru anul 2026, în număr de 6 valori de referință: 4200, 4700, 5100, 6200, 6900 lei. Totodată, valorile de referință vor fi actualizate de la 01.01.2027 în funcție de politica fiscală adoptată de Parlament”* Totodată, același compartiment din nota de fundamentare datată cu 20 iunie 2026 conține o formulare similară, însă este completat cu elemente suplimentare, inclusiv cu prezentarea orientativă a modului de reflectare a valorilor de referință în legea bugetului de stat. Se constată că proiectul de lege prevede valoarea de referință de bază în cuantum de 4200 lei. Calculele efectuate în baza acestui parametru și a valorilor de referință derogatorii evidențiază majorări salariale cuprinse intre 7% și 20% pentru personalul Comisiei, cu excepția salariului lunar al Secretarului general al Comisiei. care ar înregistra o diminuare de aproximativ 4%. În acest context, sc propune majorare a clasei de salarizare aferente acestei funcții (codul funcției - 42243), astfel încât nivelul salariului lunar să fie, cel puțin, menținut.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Totodată, Comisia evidențiază necesitatea ca, la etapa rectificării legii bugetului de stat pentru anul 2026, să se țină cont de efectele reducerii claselor de salarizare și, implicit, ale coeficienților de salarizare, astfel încât salariul de bază rezultat în urma aplicării formulei prevăzute la art. 12 alin. (13) din Legea nr. 270/2018 să asigure un nivel de remunerare adecvat pentru personalul vizare și să corespundă exigențelor unei salarizări echitabile și motivante în sectorul bugetar.	
	Consiliul Audiovizualului	627.	Proiectul de lege are drept scop reformarea sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar prin revizuirea cadrului normativ existent. Având în vedere că Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar a fost modificată segmentat de numeroase ori, CA apreciază necesitatea unei revizuiri integrale a sistemului de salarizare în sectorul bugetar prin perfecționarea acestuia, or, sistemul la moment conține lacune și discrepanțe în salarizarea personalului din cadrul entităților cu statut și atribuții similare. Totodată, examinând proiectul de lege, CA constată că unele prevederi legislative necesită a fi revăzute, or, autorii menționează că: „Proiectul are un impact pozitiv asupra calității serviciilor publice, prin atragerea și menținerea personalului calificat – element esențial al reformei administrației publice și criteriu de referință în procesul de aderare la Uniunea Europeană”, însă în raport cu CA modificările propuse nu vor atrage specialiști, ci riscă să genereze un exod al efectivului existent, motiv pentru care autoritatea națională de reglementare formulează următoarele observații și propuneri: – **Nota de fundamentare** nu conține o analiză cu privire la impactul modificărilor propuse asupra autorităților publice autonome, având în vedere complexitatea, specificul funcțiilor și responsabilităților personalului, care se confruntă cu finanțare insuficientă (doar de la bugetul de stat) și lipsă de personal. În cadrul CA, fluctuația resurselor umane este mare, cauza fiind mărimea salariului. În prezent, dintr-un număr de 70 de unități, sunt suplinite 39 de unități (cca 55,7%).	**Se acceptă.** A se vedea Nota de fundamentare revizuită. Menționăm că autorităților autonome au fost stabilite VR 4700 și 5000, în vederea uniformizării treptate și alinierea la nivelul ministerelor.
	Consiliul pentru Egalitate	628.	În considerarea celor expuse, Consiliul recomandă autorilor proiectului adoptarea următoarelor măsuri: **Completarea Secțiunii a 2-a („Autoritățile publice autonome”) din Clasificatorul unic al funcțiilor publice, aprobat prin Legea nr.**	**Nu se acceptă.** Propunerea privind instituirea unei funcții de consilier urmează să fie susținută printr-o analiză de impact și de necesitate,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			155/2011, cu o funcție de execuție specializată proprie Consiliului pentru egalitate, de exemplu, „consilier pentru egalitate” –, structurată pe trei trepte (principal, superior și de bază), a cărei descriere generică să reflecte atribuțiile de examinare a plângerilor privind faptele de discriminare, de efectuare a vizitelor de documentare, elaborarea proiectelor de decizii cu caracter executoriu, de monitorizare a executării prescripțiilor și recomandărilor, de monitorizare a modului de implementarea a legislației, de examinare a actelor normative și a proiectelor de acte din perspectiva corespunderii acestora standardelor egalității și nediscriminații și formularea de recomandări, de reprezentare în instanța de judecată, prin asimilare cu funcția de „controlor de stat”; întrucât atât Clasificatorul, cât și Legea nr. 270/2018 se modifică prin lege, această completare poate fi operată prin același vehicul legislativ.	fundamentată pe volumul și complexitatea atribuțiilor, eficiența organizațională și bunele practici europene. Examinarea oportunității instituirii unor noi funcții publice ține de competența Cancelariei de Stat, și nu constituie obiect de reglementare al Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.
	Consiliul pentru Egalitate	629.	În **Nota de fundamentare, la rubrica 4.4.2 Impactul asupra echității și egalității de gen**, este indicat că proiectul nu are un impact direct și diferențiat asupra echității și egalității de gen. În conformitate cu art. 3 alin. (1) lit. b) și c) din Legea nr. 270/2018, sistemul unitar de salarizare se aplică nediscriminatoriu tuturor angajaților din sectorul bugetar, indiferent de gen, fiind axat pe ierarhia funcțiilor stabilită prin evaluarea posturilor. În acest context, Consiliul notează că, spre deosebire de sectorul privat, unde distribuția angajaților pe criteriul de sex este relativ echilibrată, în sectorul bugetar femeile sunt reprezentate într-o proporție semnificativ mai mare. Astfel, potrivit Biroului Național de Statistică, numărul femeilor angajate în sectorul bugetar a constituit 114 519 în anul 2022, 112 919 în anul 2023 și 113 045 în anul 2024, în comparație cu numărul bărbaților, respectiv 56 430 în anul 2022, 55 027 în anul 2023 și 55 941 în anul 2024. Consiliul remarcă că, în cazul în care o categorie profesională este alcătuită preponderent de bărbați sau femei, orice modificare a condițiilor de salarizare și remunerare aplicabile acesteia poate produce efecte diferențiate asupra acestora, chiar dacă normele sunt formulate într-o manieră aparent neutră din punctul de vedere al genului. Prin urmare, având în vedere că femeile reprezintă aproximativ 67% din personalul din sectorul bugetar, măsurile propuse prin proiect sunt susceptibile să afecteze într-o proporție mai mare femeile decât bărbații.	**Se acceptă parțial.** Proiectul a fost elaborat cu respectarea principiului egalității de tratament și de remunerare, fără a introduce diferențieri în funcție de sex sau alte criterii protejate. Măsurile propuse se aplică în mod uniform tuturor categoriilor de personal vizate și urmăresc un scop legitim, constând în consolidarea echității interne, reducerea discrepanțelor salariale, majorarea ponderii salariului de bază în structura salariului total și asigurarea sustenabilității sistemului unitar de salarizare. Recalibrarea componentei variabile a salariului reprezintă o măsură generală de politică salarială, aplicabilă în mod nediferențiat tuturor beneficiarilor, fiind adecvată și necesară pentru atingerea obiectivelor reformei. Evaluarea impactului asupra egalității de gen va fi realizată pe baza datelor statistice dezagregate pe sexe privind structura

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Consiliul reține că o asemenea situație corespunde conceptului de discriminare indirectă pe criteriu de sex, astfel cum este definit la art. 2 alin. (1) lit. b) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă. Potrivit acestei norme, există discriminare indirectă atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja într-o proporție semnificativ mai mare persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de sex opus, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare. Consiliul subliniază că Directiva 2006/54/CE reglementează în mod expres și egalitatea de remunerare (art. 4), fiind, prin urmare, direct relevantă pentru evaluarea unor măsuri care vizează structura salarială, cum sunt cele propuse prin proiect. Consiliul precizează că, potrivit standardului consacrat de Directiva 2006/54/CE și de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene8, constatarea unui dezavantaj disproporționat suferit de persoanele de un anumit sex, pe baza unor date statistice, are drept consecință răsturnarea sarcinii probei: odată evidențiat un astfel de dezavantaj, revine autorului măsurii obligația de a demonstra că diferența de tratament este justificată de factori obiectivi, străini de orice discriminare bazată pe sex. Or, în cazul de față, Nota de fundamentare a proiectului, la rubrica 4.4.2 „Impactul asupra echității și egalității de gen”, concluzionează absența unui impact diferențiat de gen fără a prezenta o analiză întemeiată pe date dezagregate pe sexe, de natură să corespundă acestui standard. Având în vedere că Directiva 2006/54/CE face parte din acquis-ul Uniunii Europene în domeniul egalității de tratament, pe care Republica Moldova s-a angajat să îl transpună în contextul negocierilor de aderare, Consiliul apreciază că evaluarea impactului de gen al proiectului trebuie realizată în conformitate cu acest standard. În consecință, revine autorilor proiectului obligația de a demonstra, pe baza unor date dezagregate pe sexe, că măsurile propuse, în special plafonarea acordării sporului pentru performanță, nu produc un dezavantaj disproporționat asupra femeilor sau, în caz contrar,	personalului și distribuția componentelor salariale, inclusiv a sporului pentru performanță și a altor componente variabile. Analiza urmărește identificarea eventualelor efecte disproporționate asupra femeilor sau bărbaților și verificarea faptului că măsurile propuse nu generează discriminare indirectă în sensul Directivei 2006/54/CE privind egalitatea de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă. Analiza preliminară a datelor dezagregate pe sexe nu evidențiază un impact disproporționat al măsurilor propuse asupra femeilor sau bărbaților. Eventualele diferențe constatate sunt determinate de structura ocupațională (funcționari publici cu statut special sunt ocupate de bărbați preponderent) și de distribuția personalului pe categorii de funcții, iar nu de criterii bazate pe sex, măsurile fiind aplicabile în mod egal tuturor angajaților aflați în situații comparabile. A se vedea Nota de fundamentare revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			că un asemenea dezavantaj este justificat obiectiv, printr-un scop legitim, prin mijloace adecvate și necesare. Astfel, Consiliul consideră că concluziile privind impactul asupra echității și egalității de gen urmează a fi revizuite prin prisma datelor prezentate supra.	
	Secretariatul Curții Constituționale	630.	În forma propusă, proiectul reduce capacitatea instituțională de motivare a personalului Curții prin: - diminuarea premiului anual de la 50% la 20% din salariul de bază; - reducerea fondului pentru premiile unice de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare; - plafonarea cumulată a premiilor unice la 10000 lei anual/persoană; - reducerea sporului cu caracter specific la 30%; și - comprimarea diferenței salariale dintre Președintele Curții și ceilalți judecători. Bineînțeles, **Parlamentul poate reforma sistemul de salarizare bugetar, însă dacă noile măsuri avute în vedere vor conduce la scăderea sau la plafonarea unor drepturi salariale, protejarea venitului deținut anterior intrării în vigoare a legii constituie o garanție primordială. În cazul unor autorități cu un număr restrâns de funcționari, reducerea instrumentelor de motivare nu are doar un efect financiar, ci poate afecta stabilitatea instituțională, loialitatea funcționarilor și, în general, capacitatea Curții de a atrage și de a menține în funcție personalul calificat**.	**Se acceptă parțial.** Măsurile salariale propuse în cadrul reformei sistemului de salarizare urmăresc, în primul rând, reducerea discrepanțelor salariale și consolidarea echității interne între categoriile de personal. Totodată, reforma are ca obiectiv majorarea ponderii salariului de bază în structura salariului total, în vederea asigurării unei stabilități sporite a veniturilor salariale și diminuării dependenței de componentele variabile. În acest context, majorarea valorilor de referință și implementarea noii grile de salarizare impun recalibrarea componentei variabile a salariului, inclusiv a suplimentelor care nu sunt corelate direct cu performanța sau complexitatea activității. Implementarea reformei va avea loc etapizat, în corelare cu alte măsuri de motivare și stimulare a personalului, astfel încât să fie asigurată sustenabilitatea financiară și coerența sistemului unitar de salarizare.
		631.	**(i)** În final, evidențiem necesitatea respectării standardelor Curții Europene a Drepturilor Omului care, la aprecierea reducerii drepturilor salariale, ia în considerare dacă măsurile întreprinse au avut în vedere interesul public și dacă au avut întotdeauna un caracter temporar (Mockienė v. Lituania (dec.), parag. 48; Da Silva Carvalho Rico v. Portugalia (dec.), parag. 46; Savickas și alții v. Lituania (dec.), parag. 92-94; Da Conceição Mateus și Santos Januário v. Portugalia (dec.), parag. 29; Koufaki și Adedy	**Se acceptă parțial.** A se vedea proiectul de lege și nota de fundamentare revizuite.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			v. Grecia (dec.), parag. 37-49). Realizarea politicilor salariale îi impune legislativului ca, înainte de a adopta măsurile în cauză, să examineze dacă impactul acestora ar fi permanent sau temporar, dacă domeniul de aplicare și durata restricțiilor impuse sunt compatibile cu scopul urmărit și dacă acestea sunt însoțite de măsuri compensatorii. **(ii)** În plus, sunt relevante și considerentele Hotărârii Curții de Justiție a UE în cauzele conexate C-146/23 | Sąd Rejonowy w Białymstoku și C-374/23, în care s-a stabilit că „nivelul remunerației judecătorilor trebuie să fie suficient de ridicat, având în vedere contextul socio-economic din statul membru în cauză, în special în raport cu salariul mediu. Orice derogare de la modul de stabilire a remunerației trebuie să fie justificată de un obiectiv de interes general. Aceste derogări, care nu trebuie să vizeze în mod specific judecătorii, trebuie să fie necesare, proporționale și temporare. Ele nu pot să pericliteze caracterul adecvat al remunerației judecătorilor în raport cu funcțiile pe care le exercită.” Trebuie respectată și jurisprudența Curții Constituționale, care a stabilit următoarele: **(iii)** Legislația trebuie să prevadă mecanismele necesare care să asigure menținerea valorii reale a salariilor acestora la nivelul corespunzător îndeplinirii funcției de garant al independenței autorității judecătorești (Hotărârea nr. 21/2022, § 77); **(iv)** Statul are obligația de a stabili remunerația judecătorului astfel încât aceasta să compenseze efortul și responsabilitățile lui și să fie pe măsura statutului și funcțiilor pe care le exercită. Astfel, incompatibilitățile și interdicțiile stabilite pentru judecători prin Legea fundamentală și dezvoltate prin legea specială, precum și responsabilitățile și riscurile aferente profesiei, impun stabilirea unui cuantum al remunerației judecătorului corespunzător statutului lor (Hotărârea nr. 21/2019, § 38); **(v)** Într-o democrație autentică, atât guvernanții, cât și poporul trebuie să recunoască că judecătorul, căruia i s-a încredințat puterea de a decide cu privire la drepturile și libertățile omului, trebuie să posede, pe lângă un înalt profesionalism, și o reputație ireproșabilă, o independență materială și un sentiment de siguranță cu privire la viitorul său. Statul are obligația de a stabili remunerația judecătorului astfel încât aceasta să compenseze efortul	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			și responsabilitățile lui și să fie pe măsura statutului și funcțiilor pe care le exercită (Hotărârea nr. 24/2018, §39); **(vi)** Normele legale care lipsesc de plata diferenței de salariu sau de plățile compensatorii angajații bugetari ale căror raporturi de muncă erau suspendate la data intrării în vigoare a acestei legi reprezintă o ingerință în dreptul persoanelor la muncă, garantat de articolul 43 din Constituție (Hotărârea nr. 6/2020, § 66); Până la modificarea prevederilor menționate *supra* de către Parlament și Guvern, Curtea va institui o soluție provizorie, potrivit căreia angajaților bugetari care au activat neîntrerupt în aceeași unitate bugetară și care la data intrării în vigoare a Legii nr. 270/2018 au asigurat interimatul unei funcții publice de conducere, la revenirea în funcția exercitată anterior interimatului, li se va achita diferența de salariu. În aceste condiții, Curtea va emite o Adresă pentru Parlament, în vederea reglementării modului de stabilire a diferenței de salariu pentru angajații bugetari care la data intrării în vigoare a Legii nr. 270/2018 au asigurat interimatul unei funcții publice de conducere și au revenit la funcția exercitată anterior interimatului (Hotărârea nr. 16/2021, § 73-74)	
	Consiliul Superior al Magistraturii	632.	**CONCLUZII** Consiliul Superior al Magistraturii susține necesitatea reformării sistemului de salarizare în sectorul judecătoresc și în întregul sector bugetar. În acest context, o asemenea reformă trebuie să conducă la consolidarea garanțiilor salariale și la creșterea atractivității funcțiilor publice, nu la diminuarea acestora. Judecătorii, asistenții judiciari și grefierii din cadrul judecătoriilor trebuie să beneficieze de un nivel de salarizare corespunzător importanței constituționale și sociale a activității pe care o desfășoară. Judecătoriile reprezintă principalul punct de contact dintre cetățean și sistemul de justiție, iar calitatea actului de justiție depinde nu doar de activitatea judecătorilor, ci și de activitatea personalului care asigură suportul juridic, procedural și administrativ al instanțelor. Din aceste considerente, Consiliul Superior al Magistraturii propune: **1.** Menținerea coeficienților actuali de salarizare pentru judecători, asistenți judiciari și grefieri sau stabilirea unor coeficienți care să nu conducă la diminuarea efectivă a veniturilor salariale.	**Se acceptă parțial.** Reforma salarială își propune micșorarea raportului de compresie, ceea ce condus la modificarea coeficienților, în corelare cu majorarea valorilor de referință, care implică creșteri salariale. Nota de fundamentare a fost completată, iar în partea ce ține de valori de referință, pentru judecători care nu au fost supuși evaluării externe a fost stabilită valoarea de referință de 5000 lei. Concomitent, anexa nr.4 a fost revizuită, luând în considerație unele obiecții care vizează structura ierarhică internă în sistemul respectiv.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			2. Stabilirea în mod clar și transparent a valorii de referință aplicabile tuturor categoriilor de personal din sistemul judecătoresc. **3.** Includerea judecătorilor în categoria beneficiarilor sporului pentru performanță și instituirea unor mecanisme de remunerare a volumului suplimentar de activitate. **4.** Includerea personalului din sistemul judecătoresc și Consiliul Superior al Magistraturii în categoria beneficiarilor sporului cu caracter specific. **5.** Recunoașterea funcției de judecător drept funcție greu de ocupat în instanțele care se confruntă cu un număr semnificativ de posturi vacante și instituirea unor mecanisme de compensare corespunzătoare. **6.** Menținerea garanțiilor salariale existente privind premiile unice, premiile anuale și sporurile pentru performanță. **7.** Elaborarea și publicarea unei analize de impact complete privind efectele reformei asupra fiecărei categorii de salariați din sectorul bugetar. **8.** Remunerarea pentru acces la secret de stat. Totodată, având în vedere faptul că salarizarea sistemului judecătoresc reprezintă un element relevant în contextul procesului de aderare la Uniunea Europeană, considerăm necesar ca propunerile și observațiile formulate în prezentul aviz să fie transmise și instituțiilor europene competente pentru examinare. În același timp, Consiliul Superior al Magistraturii își rezervă dreptul de a informa instituțiile internaționale relevante cu privire la impactul potențial al proiectului asupra independenței financiare a sistemului judecătoresc și asupra funcționării acestuia. Atragem atenția asupra faptului că sistemul judecătoresc a traversat în ultimii ani procese complexe de evaluare externă (pre-vetting și vetting), iar menținerea unui nivel adecvat de salarizare reprezintă o condiție esențială pentru asigurarea stabilității instituționale și pentru prevenirea exodului personalului calificat. În prezent, sistemul se confruntă cu un număr semnificativ de funcții vacante, iar diminuarea garanțiilor salariale riscă să accentueze dificultățile de recrutare și retenție a judecătorilor și a personalului auxiliar. De asemenea, reieșind din jurisprudența Curții Constituționale referitoare la independența puterii judecătorești și la garanțiile materiale ale statutului judecătorului, considerăm că orice reformă salarială trebuie să respecte	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			principiile securității juridice, previzibilității și protecției independenței financiare a sistemului judecătoresc. În acest sens, solicităm revizuirea proiectului de lege în partea ce vizează sistemul judecătoresc și luarea în considerare a tuturor propunerilor formulate în prezentul aviz.	
	Curtea Supremă de Justiție	633.	Curtea Supremă de Justiție susține obiectivele promovate prin proiect, apreciind că acestea corespund principiilor unui sistem modern de salarizare și pot contribui la sporirea atractivității funcției publice, la motivarea personalului și la asigurarea unei remunerări echitabile în sectorul bugetar. Totodată, analizând prevederile proiectului legii prin prisma impactului asupra judecătorilor și a personalului Curții Supreme de Justiție, Curtea constată existența unor discrepanțe semnificative între nivelurile de salarizare stabilite pentru funcții comparabile din perspectiva complexității activității, a responsabilităților exercitate și a cerințelor profesionale impuse, fapt ce contravine scopului declarat al reformei privind asigurarea echității pe orizontală, respectiv stabilirea unor salarii comparabile pentru funcții similare ca nivel de complexitate, indiferent de domeniul de activitate. Astfel în ceea ce privește anexele la Legea nr. 270/2018, Curtea Supremă de Justiție constată că proiectul menține o diferență de salarizare între președintele Curții Supreme de Justiție și conducătorii celorlalte autorități publice supreme ale statului. Astfel, în timp ce funcțiile de Președinte al Parlamentului, Prim-ministru și Președinte al Curții Constituționale sunt încadrate în clasa de salarizare 135, funcția de Președinte al Curții Supreme de Justiție este încadrată în clasa de salarizare 132, fiind inferioară inclusiv și funcției de Președinte al Consiliului Superior al Magistraturii, care este încadrată în clasa 134. Curtea reține că, potrivit art. 6 din Constituție, în Republica Moldova puterea legislativă, executivă și judecătorească sunt separate și colaborează în exercitarea prerogativelor ce le revin. În acest context, nu rezultă cu claritate criteriile obiective care au stat la baza stabilirii unei clase de salarizare inferioare pentru conducătorul instanței judecătorești supreme în raport cu conducătorii autorităților reprezentative ale celorlalte puteri ale statului.	**Se acceptă parțial.** A se vedea proiectul de lege și nota de fundamentare revizuite.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În lipsa unor argumente obiective și rezonabile, diferența de tratament salarial poate ridica semne de întrebare din perspectiva respectării principiului echilibrului și egalității între puterile statului consacrat de art. 6 din Constituție, prin urmare clasa de salarizare și coeficienții de salarizare urmează a fi echivalate, adică CS135. Aceeași este argumentarea și pentru vicepreședintele CSJ, care urmează a fi echivalat cu gradele și coeficienții de salarizare, comparabile cu cele ale Vicepreședintelui Parlamentului și Prim-viceprim-ministrului, adică CS-134. În ceea ce privește remunerarea judecătorilor, Curtea Supremă de Justiție constată că proiectul stabilește pentru funcția de judecător al Curții Supreme de Justiție clasa de salarizare 125, echivalent cu clasa de salarizare a Secretarului General al Guvernului, care o funcție net inferioară celei de judecător. Constatăm o discrepanță semnificativă dintre clasele de salarizare ale funcțiilor echivalente din executiv și legislativ, comparativ cu cele ale judecătorilor CSJ. Astfel, Președintele comisiei permanente al Parlamentului și Viceprim-ministrul au clasa de salarizare 131, iar Ministrul -130. Este important de menționat că Președinții Curții de Conturi, Consiliul Concurenței, Comisia Electorală Centrală, Consiliul Audiovizualului și Autoritatea Națională pentru Soluționarea Contestațiilor au clasa de salarizare 130, iar judecătorii CSJ sunt plasați mult mai jos (CS125), ceea ce este net inferior, având în vedere statutul constituțional al judecătorului, rolul acestuia de garant al independenței justiției și al supremației legii, precum și responsabilitatea sporită inerentă exercitării puterii judecătorești, raportată la funcția de secretar general al Guvernului, care are un caracter administrativ și de suport în cadrul autorității executive. În opinia Curții, o asemenea diferențiere nu este suficient fundamentată. Judecătorii Curții Supreme de Justiție exercită atribuții jurisdicționale la nivelul instanței judecătorești supreme, având competența de a asigura interpretarea și aplicarea uniformă a legislației, ceea ce presupune un grad sporit de complexitate, responsabilitate și specializare profesională. Prin urmare, CSJ consideră că judecătorii Curții Supreme de Justiție ar trebui echivalați cu o clasă de salarizare superioară, corespunzătoare statutului lor constituțional și anume Președinte al comisiei permanente al Parlamentului și Viceprim-ministrul, cu clasa de salarizare 131.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În ceea ce privește funcțiile de conducere de nivel superior și funcțiile de conducere din cadrul autorității judecătorești, Curtea Supremă de Justiție constată existența unor discrepanțe semnificative în raport cu funcțiile similare din cadrul altor autorități publice, inclusiv din cadrul Curții Constituționale. Astfel, raportat la Curtea Constituțională, se observă o diferență de două clase de salarizare în cazul funcțiilor de conducere de nivel superior și de trei clase de salarizare în cazul funcțiilor de conducere, fără ca nota de fundamentare să conțină argumente obiective care să justifice aceste diferențe. De asemenea, Curtea reține că funcția de asistent judiciar din cadrul Curții Constituționale și cea din cadrul Curții Supreme de Justiție sunt încadrate în același grup ocupațional și corespund aceleiași funcții prevăzute de Clasificatorul unic al funcțiilor publice (C 26), aprobat prin Legea nr. 155/2011. Totodată, pentru ocuparea acestor funcții sunt stabilite cerințe specifice minime similare. Cu toate acestea, proiectul prevede o diferență de 13 clase de salarizare între cele două funcții, fără a oferi o justificare corespunzătoare. În consecință, Curtea Supremă de Justiție consideră că soluțiile legislative propuse în partea ce vizează Curtea Supremă de Justiție, prin stabilirea unor diferențe salariale semnificative pentru funcții comparabile, astfel cum au fost evidențiate în prezentul aviz, nu sunt conforme cu obiectivul declarat al reformei privind asigurarea echității pe orizontală, respectiv stabilirea unor salarii comparabile pentru funcții similare ca nivel de complexitate, indiferent de domeniul de activitate. Prin urmare, Curtea consideră necesară reexaminarea claselor de salarizare propuse pentru funcțiile respective, cu ajustarea acestora la nivelul funcțiilor echivalente din alte autorități. În continuare, Curtea Supremă de Justiție consideră necesară analiza fiecărei modificări propuse în partea ce vizează Curtea Supremă de Justiție, în vederea evidențierii deficiențelor de ordin juridic și logic care au condus la stabilirea unor diferențe salariale semnificative între funcții comparabile. *Argumentarea autorului proiectului la obiecțiile și propunerile din Avizul CSJ sunt expuse supra.*	
	Consiliul Superior al Procurorilor	634.	***Concluzii:*** Consiliul Superior al Procurorilor apreciază obiectivele generale ale proiectului de lege, orientate spre modernizarea și consolidarea sistemului	**Se acceptă parțial.** A se vedea proiectul de lege și nota de fundamentare revizuite.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			unitar de salarizare în sectorul bugetar, sporirea transparenței mecanismelor de remunerare și asigurarea unei gestionări sustenabile a resurselor financiare publice. Aceste obiective se înscriu în procesul mai amplu de reformare a administrației publice și de apropiere a Republicii Moldova de standardele europene. Totodată, analiza proiectului prin prisma particularităților sistemului Procuraturii relevă necesitatea unei evaluări suplimentare a impactului pe care soluțiile legislative propuse îl pot avea asupra funcționării instituției, asupra atractivității profesiei de procuror și asupra capacității sistemului de a atrage și menține personal calificat. Consiliul reține că procurorii exercită o funcție constituțională distinctă în cadrul sistemului de justiție, iar garanțiile aferente statutului acestora, inclusiv cele privind remunerarea, nu reprezintă privilegii profesionale, ci instrumente destinate să asigure independența funcțională, stabilitatea instituțională și exercitarea eficientă a atribuțiilor conferite de lege. Din această perspectivă, orice reformă salarială care vizează sistemul Procuraturii necesită o analiză atentă a efectelor sale asupra resurselor umane și asupra capacității instituției de a-și îndeplini misiunea constituțională. Experiența statelor europene care au implementat reforme ample în domeniul justiției demonstrează că procesele de consolidare a integrității și responsabilității profesionale au fost însoțite, de regulă, de măsuri menite să mențină sau să consolideze garanțiile materiale aferente funcțiilor judiciare și de procuror. În România, politica salarială aplicată magistraților și procurorilor a urmărit, în mod constant, menținerea unui nivel de remunerare compatibil cu statutul și responsabilitățile exercitate, inclusiv în contextul reformelor succesive ale sistemului judiciar. În Ucraina, reformele recente ale procuraturii au fost însoțite de măsuri orientate spre creșterea atractivității profesiei și consolidarea capacității instituționale a organelor de procuratură. De asemenea, experiența Albaniei relevă faptul că procesul de evaluare extraordinară a magistraților și procurorilor (vetting) a fost conceput în paralel cu menținerea unor garanții instituționale și materiale adecvate, necesare pentru asigurarea funcționalității sistemului și prevenirea exodului specialiștilor.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În acest context, Consiliul consideră că evaluarea impactului reformei salariale asupra sistemului Procuraturii nu poate fi limitată exclusiv la considerente de ordin bugetar sau la obiectivul uniformizării mecanismelor de salarizare. Aceasta trebuie să includă și o analiză a efectelor asupra recrutării, retenției și motivării profesionale a procurorilor și a altor categorii de personal care contribuie la funcționarea sistemului de justiție. Totodată, Consiliul constată că anumite soluții legislative propuse necesită o fundamentare suplimentară, inclusiv sub aspectul stabilirii valorilor de referință, al poziționării unor funcții din cadrul sistemului Procuraturii în grila de salarizare, al regimului funcțiilor greu de ocupat, al salarizării funcțiilor din cadrul Inspecției procurorilor și al raportului dintre salarizarea procurorilor și cea a altor profesii juridice cu responsabilități comparabile. Consiliul apreciază că atingerea obiectivelor declarate ale reformei presupune existența unui echilibru adecvat între cerințele de sustenabilitate financiară și necesitatea menținerii unor condiții de remunerare care să permită sistemului Procuraturii să rămână competitiv, funcțional și capabil să atragă profesioniști de înaltă calificare. În lipsa unei asemenea abordări, există riscul ca efectele urmărite de reformă în materie de eficiență și performanță instituțională să fie diminuate de dificultățile persistente de recrutare și retenție a personalului. În jurisprudența Curții Constituționale s-a reținut în mod constant că independența procurorilor nu poate fi asigurată exclusiv prin consacrarea unor competențe și atribuții legale, ci presupune existența unor garanții materiale și financiare adecvate, capabile să protejeze procurorii împotriva oricăror influențe externe și să asigure exercitarea atribuțiilor în condiții de independență și imparțialitate. În acest context, modificările propuse urmează a fi evaluate nu doar din perspectiva impactului bugetar, ci și prin raportare la obligația statului de a menține un nivel adecvat al protecției materiale asociate funcției de procuror și de a respecta standardele constituționale dezvoltate în jurisprudența Curții Constituționale. Consiliul reiterează că salarizarea procurorilor și a organelor de autoadministrare ale Procuraturii nu reprezintă exclusiv o chestiune de	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			politică bugetară, ci constituie una dintre garanțiile instituționale ale independenței sistemului Procuraturii. Curtea Constituțională a reținut (în Hotărârea nr. 12 din 8 august 2023) că stabilitatea și nivelul adecvat al salariului pentru titularii unor funcții de rang constituțional reprezintă garanții ale independenței, iar cuantumul remunerației trebuie să reflecte importanța funcției exercitate și să nu fie desprins de realitățile economice existente. Curtea a subliniat, de asemenea, obligația statului de a asigura ajustarea periodică a salariilor procurorilor pentru menținerea valorii reale a acestora. Din această perspectivă, orice reformă salarială care vizează sistemul Procuraturii trebuie să ofere garanții suficiente că nu va conduce, direct sau indirect, la diminuarea nivelului de protecție salarială existent și că va contribui efectiv la consolidarea independenței materiale a procurorilor și a instituțiilor care asigură autoadministrarea sistemului. Prin urmare, Consiliul Superior al Procurorilor consideră oportună reexaminarea aspectelor semnalate în prezentul aviz, completarea analizei de impact și ajustarea unor soluții legislative care vizează sistemul Procuraturii, astfel încât reforma propusă să contribuie nu doar la uniformizarea sistemului de salarizare în sectorul bugetar, ci și la consolidarea instituțională a Procuraturii, în concordanță cu standardele europene, cu bunele practici identificate la nivel regional și cu obiectivele asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la Uniunea Europeană.	
	Procuratura Generală	635.	**2. Lipsa unor criterii obiective de diferențiere** Proiectul nu justifică diferențele de salarizare existente între personalul administrativ și de suport din instituțiile sistemului judecătoresc și personalul din cadrul Aparatului Procuraturii Generale. Diferențierea valorilor de referință nu este însoțită de o analiză care să demonstreze că aceasta reflectă diferențe reale privind complexitatea activității, volumul atribuțiilor, aria de competență administrativă sau nivelul responsabilităților exercitate. **3. Riscul accentuat de migrațiune sau lipsei personalului calificat** Menținerea unor discrepanțe salariale semnificative între instituții va conduce inevitabil la accentuarea fluctuației de personal și la migrarea specialiștilor către autoritățile care oferă condiții salariale mai avantajoase,	**Se acceptă parțial.** A se vedea proiectul de lege și nota de fundamentare revizuite.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			deși responsabilitățile administrative exercitate sunt, în multe cazuri, mai restrânse. O asemenea situație riscă să afecteze capacitatea administrativă a Procuraturii de a asigura funcționarea eficientă a întregului sistem. **4. Lipsa unei analize comparative instituționale** Proiectul nu este însoțit de o analiză comparativă privind impactul diferențelor de salarizare asupra diferitelor categorii de personal din instituțiile sectorului justiției și nu demonstrează necesitatea menținerii unor valori de referință diferențiate pentru aparatele administrative ale autorităților publice cu atribuții similare. **5. Necesitatea uniformizării salarizării personalului administrativ** Considerăm că personalul administrativ din cadrul Aparatului Procuraturii Generale, al Aparatului Consiliului Superior al Procurorilor și al Secretariatului Curții Supreme de Justiție, deși exercită atribuții distincte, trebuie să beneficieze de condiții de salarizare comparabile, întemeiate pe criterii obiective și transparente, care să reflecte complexitatea atribuțiilor, volumul activităților gestionate și nivelul responsabilităților instituționale. Un aspect important care nu a fost avut în vedere la elaborarea proiectului îl constituie gradul de descentralizare administrativă și volumul funcțiilor-suport gestionate de Aparatul Procuraturii Generale, comparativ cu celelalte autorități de autoadministrare din sectorul justiției. Aparatul Procuraturii Generale nu deservește exclusiv Procuratura Generală, ci întregul sistem al procuraturii, format din procuraturi specializate, procuraturi de circumscripție și procuraturi teritoriale. În acest context, acesta asigură în mod centralizat administrarea resurselor umane, gestionarea resurselor financiare, digitalizarea, achizițiile publice, logistica și managementul instituțional pentru întregul sistem. Prin comparație, Consiliul Superior al Procurorilor este autoritatea constituțională de autoadministrare a procurorilor și exercită atribuții privind cariera acestora, însă dispune de un aparat administrativ restrâns, fără rețea teritorială proprie și fără responsabilitatea administrării operaționale a întregului sistem al procuraturii. Consiliul Superior al Magistraturii gestionează, în principal, cariera judecătorilor, iar din punct de vedere administrativ și financiar sistemul	

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>judecătoresc este asistat de Agenția Digitalizare în Justiție și Administrare Judecătorească din subordinea Ministerului Justiției.
Astfel, în timp ce Consiliul Superior al Procurorilor exercită atribuții de autoadministrare privind cariera procurorilor, toate funcțiile administrative, financiare, informaționale și logistice aferente sistemului procuraturii sunt gestionate în mod centralizat de Procuratura Generală, fără existența unei instituții specializate similare Agenției Digitalizare în Justiție și Administrare Judecătorească.
În mod similar, Consiliul Superior al Magistraturii și Curtea Supremă de Justiție exercită în principal atribuții de guvernanță și administrare internă, pe când Procuratura Generală asigură funcționarea administrativă a unui sistem național descentralizat, cu procuraturi teritoriale și specializate.
Tabel comparativ: volum de munca pe sistem la nivel național:
<table>
<tr><td>Criteriu</td><td>Aparat PG</td><td>Aparat CSP</td><td>Aparat CSJ</td></tr>
<tr><td>Rețea teritorială administrată</td><td>Da</td><td>Nu</td><td>Nu</td></tr>
<tr><td>Gestionarea resurselor umane</td><td>Da</td><td>Intern</td><td>Intern</td></tr>
<tr><td>Gestionarea financiară a sistemului</td><td>Da</td><td>Intern</td><td>Intern</td></tr>
<tr><td>Achiziții și logistică</td><td>Da</td><td>Intern</td><td>Intern</td></tr>
<tr><td>Subdiviziuni teritoriale subordonate</td><td>Da</td><td>Nu</td><td>Nu</td></tr>
<tr><td>Complexitate administrativă</td><td>Foarte ridicată</td><td>Medie</td><td>Medie</td></tr>
</table>
În scopul asigurării echității salariale între angajații sectorului bugetar care exercită atribuții comparabile, ținând cont de complexitatea activității și de volumul efectiv de muncă, considerăm necesară ajustarea, începând cu 1 septembrie 2026, a valorii de referință la 5100 lei pentru calcularea salariilor personalului din cadrul Aparatului Procuraturii Generale, precum și ale personalului de suport din sistemul procuraturii care asistă activitatea procurorilor, la același nivel cu cel aplicabil personalului Curții Constituționale, Consiliului Superior al Magistraturii,</td><td></td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Consiliului Superior al Procurorilor, Curții Supreme de Justiție și Agenției Digitalizare în Justiție și Administrare Judecătorească. Luând în considerație cele menționate, în vederea argumentării și operării cu date reale și reflectarea situației de fapt privind sistemul de salarizare în sectorul justiției și alte instituții, cu atribuții similare operate de personalul din cadrul Aparatului Procuraturii Generale, venim cu date concrete dezagregate pe structuri, funcții, salarii conform tabelelor din anexă. În susținerea celor expuse și pentru a reflecta situația de fapt privind sistemul de salarizare din sectorul justiției, anexăm informații comparative privind structura organizatorică, funcțiile, valorile de referință și nivelurile de salarizare ale instituțiilor menționate *(a se vedea anexele la Avizul Procuraturii generale nr. 1-1d/26-135 din 26.06.2026).*	
	Procuratura Generală	636.	**II. Cu privire la valoarea de referință aplicabilă funcțiilor de procuror și impactul real al mecanismului de salarizare** Suplimentar, în contextul reformei sistemului unitar de salarizare și al revizuirii valorilor de referință aplicabile diferitelor categorii de personal bugetar, se consideră necesară reexaminarea valorii de referință propuse pentru funcțiile de procuror. Din informațiile prezentate în cadrul procesului de consultare rezultă că pentru funcțiile de procuror se preconizează stabilirea unei valori de referință de 4700 lei. Apreciem că nivelul propus nu reflectă în mod corespunzător statutul constituțional al procurorului, complexitatea atribuțiilor exercitate și garanțiile instituționale care trebuie să însoțească exercitarea acestei funcții. Potrivit art. 124 din Constituție, procuratura este o instituție publică autonomă în cadrul autorității judecătorești, iar procurorii exercită atribuții de interes public de o importanță deosebită, fiind supuși unor incompatibilități și interdicții specifice, unor standarde ridicate de integritate și profesionalism, precum și unui regim sporit de răspundere juridică și disciplinară. În ultimii ani, în contextul reformei justiției și al procesului de aderare la Uniunea Europeană, exigențele impuse procurorilor au fost considerabil intensificate prin mecanisme de evaluare externă, consolidarea standardelor de integritate și creșterea responsabilităților funcționale.	**Se acceptă parțial.** A se vedea proiectul de lege și nota de fundamentare revizuite.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			În acest context, prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 12 din 8 august 2023 s-a statuat **că remunerarea procurorilor constituie una dintre garanțiile independenței acestora, iar ajustarea anuală a valorii de referință este obligatorie și trebuie să se bazeze, cel puțin, pe rata inflației medii anuale**. Această exigență are drept finalitate menținerea puterii reale de cumpărare a remunerației și, implicit, asigurarea independenței economice a procurorilor. Analiza evoluției ratei medii anuale a inflației pentru perioada 2019–2025 evidențiază existența unor presiuni inflaționiste semnificative și persistente. Astfel, rata medie anuală a inflației a constituit 4,8% în anul 2019, 3,8% în anul 2020, 5,1% în anul 2021, 28,8% în anul 2022, 13,4% în anul 2023, 4,7% în anul 2024 și 7,8% în anul 2025, ceea ce indică o evoluție cumulată de aproximativ 95,71% a indicelui prețurilor de consum pentru perioada analizată. În contrast, dinamica ajustării valorii de referință aplicabile procurorilor nu a urmat un ritm comparabil. Astfel, în perioada 2019–2024, valoarea de referință a constituit 2500 lei. Ulterior, în anul 2025, aceasta a fost majorată la 2850 lei, apoi la 3000 lei începând cu 22 aprilie 2025 și, respectiv, la 3200 lei începând cu 18 iulie 2025, nivel menținut și în anul 2026. În ansamblu, în perioada 2019–2026, valoarea de referință a înregistrat o creștere totală de aproximativ **28%**, semnificativ inferioară evoluției cumulate a inflației. Se constată astfel existența unui decalaj semnificativ între evoluția indicatorilor macroeconomici și dinamica ajustării valorii de referință aplicabile procurorilor, ceea ce denotă o necorelare structurală între mecanismul de actualizare salarială și exigențele stabilite de Curtea Constituțională. În acest sens, este relevant de subliniat că, deși valoarea de referință propusă prin proiect crește de la 3200 lei la 4700 lei, analiza comparativă a efectelor reale asupra salarizării evidențiază că această majorare nu se reflectă proporțional în veniturile salariale, impactul fiind semnificativ diminuat de recalibrarea coeficienților de salarizare. Astfel, din datele comparative rezultă că majorarea valorii de referință generează în anumite cazuri efecte modeste sau chiar neutre asupra salariului total. Relevant în acest sens este exemplul funcției de Procuror	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			General, pentru care, în pofida majorării valorii de referință, salariul lunar calculat în condițiile noii grile nu înregistrează o creștere, fiind atestată chiar o diminuare marginală de aproximativ 0,2%, ceea ce evidențiază neutralizarea efectului majorării prin ajustarea coeficienților de calcul. Situații similare se regăsesc și în cazul altor funcții de conducere și de execuție, unde creșterea valorii de referință este parțial sau integral compensată de reducerea coeficienților de salarizare, rezultând majorări reduse ale salariului total lunar, în pofida creșterii parametrului de bază. În același timp, analiza scenariului alternativ, în care valoarea de referință ar fi stabilită la nivelul de 5100 lei, evidențiază o corelare mai coerentă între structura coeficienților și efectul real asupra remunerației, fiind asigurată o creștere efectivă a salariilor pentru majoritatea funcțiilor din sistemul Procuraturii, inclusiv pentru funcțiile de execuție și conducere. Prin urmare, impactul real al reformei nu este determinat exclusiv de nivelul valorii de referință, ci de corelarea acesteia cu coeficienții de salarizare. În lipsa unei calibrări adecvate, majorarea propusă la 4700 lei nu asigură atingerea obiectivului reformei privind creșterea efectivă și echitabilă a nivelului de remunerare în sectorul public. În aceste condiții, în lipsa unei ajustări care să reflecte în mod real evoluțiile economice și să asigure menținerea puterii reale de cumpărare a remunerației, există riscul afectării caracterului efectiv al garanției constituționale privind independența economică a procurorilor. Prin urmare, în vederea asigurării coerenței reformei salariale, a respectării principiului echității și proporționalității, precum și a executării efective a exigențelor constituționale, considerăm justificată **stabilirea unei valori de referință de 5100 lei pentru funcțiile de procuror**. În susținerea celor expuse, se anexează tabelele și materialele analitice relevante, care detaliază calculele comparative ale impactului valorii de referință asupra nivelului de salarizare în sistemul Procuraturii.	
	Procuratura Generală	637.	Totodată, în vederea consolidării garanțiilor de independență economică a procurorilor și asigurării executării Hotărârii Curții Constituționale nr. 12 din 8 august 2023, considerăm oportună completarea **Legii nr. 3/2016 cu privire la Procuratură** cu articolul 59[1], cu următorul cuprins: „**Articolul 59[1]. Salarizarea procurorului**	**Nu se acceptă.** Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar prevede regulile generale de stabilire a nivelului salarial ce nu pot forma obiectul de reglementare altui cadru normativ.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			(1) Salarizarea procurorilor se efectuează în modul și în condițiile stabilite de legislația privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. (2) Nivelul de salarizare al procurorilor trebuie să asigure independența economică a acestora, ca garanție a protecției împotriva oricăror ingerințe sau presiuni susceptibile să afecteze independența și imparțialitatea procurorilor în exercitarea atribuțiilor de serviciu. (3) Procurorii beneficiază de salariu, sporuri, premii, compensații și indemnizații în condițiile stabilite de prezenta lege și de alte acte normative. (4) Ajustarea anuală a mărimii valorii de referință de salarizare a procurorilor este obligatorie și se bazează, cel puțin, pe rata inflației medii anuale la data adoptării Legii bugetului de stat pentru anul următor. (5) Valoarea de referință ajustată conform alin. (3) se stabilește anual prin legea bugetului de stat." Intervențiile propuse nu afectează arhitectura generală a sistemului unitar de salarizare instituit prin Legea nr. 270/2018 și nu exclud procurorii din cadrul general de salarizare aplicabil sectorului bugetar. Acestea urmăresc instituirea unor garanții legale speciale necesare asigurării conformității cadrului normativ cu exigențele constituționale privind independența procurorilor, astfel cum au fost dezvoltate în jurisprudența Curții Constituționale. Modificările propuse urmăresc: - consolidarea independenței economice și funcționale a procurorilor; - asigurarea securității și previzibilității financiare; eliminarea caracterului discreționar al ajustării valorii de referință; - menținerea puterii reale de cumpărare a remunerației procurorilor; instituirea unui mecanism obiectiv, transparent și predictibil de actualizare salarială.	
	Secretariatul Parlamentului	638.	**Aspecte de ordin general** 1. Scopul proiectului, după cum este evocat în nota de fundamentare, este să consolideze și să perfecționeze sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, prin transformarea acestuia într-un sistem echitabil, transparent, competitiv, motivant și sustenabil din punct de vedere bugetar. Obiectivele reformei bugetare urmăresc echitatea orizontală, echitatea și competitivitatea verticală, stimularea performanței prin mecanisme transparente și obiective, precum și sustenabilitatea fiscală prin menținerea	**Se acceptă parțial.** În conformitate cu angajamentele asumate în materie de reformă salarială, reforma salarială urmărește: • **creșterea competitivității salariale** în sectorul bugetar, în vederea atragerii și menținerii personalului calificat, în special în posturile-cheie;

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			cheltuielilor salariale în limitele aprobate, în temeiul planificării multianuale fundamentate. Pentru atingerea acestor obiective, proiectul intervine asupra a cinci acte normative, intervențiile principale fiind concentrate la art. III și art. IV asupra Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, completate cu modificări de corelare la Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală (art. I), Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publica și statutul funcționarului public (art. II), Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public (art. V) și Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 (art. VI). La etapa actuală de avizare, se constată absența informațiilor fundamentale necesare pentru evaluarea obiectivă și deplină a impactului preconizat de prezentul proiect de lege. Lipsa publicării pentru consultări publice a proiectului de modificare a Legii bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 împiedică analiza noilor categorii de valori de referință destinate calculării salariului de bază. În absența acestor date, cu toate că nota de fundamentare al prezentului proiect oferă proiecția și descrierea valorilor de referință, corelarea grupurilor ocupaționale cu valorile de referință corespunzătoare nu poate fi determinată cu certitudine, fapt ce generează riscul unor interpretări eronate și împiedică realizarea unor calcule financiare exacte. De asemenea, o evaluare riguroasă a efectelor economico-juridice ale prezentului proiect este condiționată de analiza corelativă cu Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (privind simplificarea legislației fiscale și vamale), care se află în proces de consultare publică, textul acestuia fiind pasibil de modificare până la adoptarea în lectură finală de către Parlament. Prin urmare, prezentul aviz se va limita la formularea unor observații cu caracter general și la analiza specifică a aspectelor ce vizează salarizarea în cadrul Secretariatului Parlamentului. O estimare preliminară a impactului proiectului de lege asupra salariaților din Secretariatul Parlamentului a fost efectuată ținând cont de valoarea de referință în mărimea de 5100 lei și cu aplicarea sporurilor calculate, conform prevederilor proiectului de lege. Rezultatele estimării demonstrează că, deși nivelul indicatorilor menționați nu este unul mic, însă, calculele finale demonstrează că la 87% din salariați urmează să le fie	• **reducerea discrepanțelor salariale** dintre categoriile de personal și consolidarea echității interne și externe; • **majorarea ponderii salariului de bază** în structura salariului total, pentru asigurarea stabilității și predictibilității veniturilor salariale; • **recalibrarea componentei variabile a salariului**, prin corelarea acesteia cu performanța, responsabilitatea și complexitatea activității; • **simplificarea și uniformizarea mecanismelor de salarizare**, prin reducerea numărului de sporuri și suplimente care nu sunt justificate de natura activității sau de performanță; • **consolidarea caracterului unitar și transparent al sistemului de salarizare**, prin aplicarea unor reguli comune și predictibile tuturor categoriilor de personal; • **asigurarea sustenabilității financiare** a sistemului de salarizare și utilizarea eficientă a resurselor bugetare; • **alinierea sistemului de salarizare la principiile bunei guvernanțe, ale echității, transparenței și nediscriminării**, în concordanță cu angajamentele asumate în procesul de aderare la Uniunea Europeană. Menționăm că personalul Secretariatului Parlamentului a beneficiat în anul 2026 de majorări salariale ca urmare a creșterii

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			achitată diferența salarială, conform prevederilor art.27 din Legea nr.270/2018. Conform proiectului de lege, efectiv, de majorare a salariilor din totalul funcționarilor publici din cadrul Secretariatului Parlamentului vor beneficia doar 13% (din 222 salariați doar 29 vor beneficia de majorare). În condițiile în care pentru marea majoritate a angajaților dinamica salarială rămâne blocată prin achitarea unei diferențe compensatorii, prezentele modificări rămân lipsite de finalitate practică și eficiență juridică. Mai mult, conform unor calcule preliminare, corelarea tuturor stimulentelor prevăzute de prezentul proiect poate genera o discrepanță de remunerare de până la 40% între persoane care ocupă aceeași funcție publică (spre ex.: consultant principal). Constatăm că prezenta situație produce un impact negativ asupra managementului resurselor umane, ori o diferență atât de pronunțată pentru aceeași poziție/funcție generează disproporționalitate între funcționarii care exercită adesea sarcini similare ca volum și complexitate. Din această perspectivă, reforma propusă se profilează doar ca o operațiune tehnică de reconfigurare contabilă, orientată spre reducerea numărului de sporuri și simplificare formală a procedurii de calcul, fără a genera un impact stimulator real asupra veniturilor nete ale personalului.	valorii de referință de la 2.200 lei la 2.400 lei, aspect care urmează a fi avut în vedere la evaluarea impactului măsurilor salariale propuse. Totodată, unele categorii de personal al Secretariatului Parlamentului beneficiază în continuare de sporul cu caracter specific pentru exercitarea atribuțiilor aferente controlului parlamentar, ceea ce reflectă recunoașterea particularităților funcționale ale activității desfășurate și remunerarea suplimentară a acestora. În aceste condiții, acordarea unor majorări suplimentare ale valorii de referință sau modificarea altor componente salariale exclusiv pentru această categorie de personal ar genera inechități în raport cu alte autorități publice autonome, fiind contrară principiilor echității și uniformității sistemului unitar de salarizare.
	Autoritatea Aeronautică Civilă	639.	Autoritatea Aeronautică Civilă recunoaște că proiectul de reformă salarială urmărește, ajustarea și uniformizarea remunerării pentru anumite categorii de funcții din sectorul bugetar, inclusiv prin acordarea unor majorări salariale. Cu toate acestea, în cazul AAC, majorarea propusă a salariilor, estimată la aproximativ 8%, nu poate compensa efectele diminuării sporului cu caracter specific și nu poate substitui rolul acestuia în mecanismul de remunerare al personalului de specialitate. Specificul activității AAC derivă din natura atribuțiilor sale legale de certificare, supraveghere continuă și control al agenților aeronautici, activități care implică un nivel ridicat de responsabilitate profesională, expertiză tehnică avansată și asumarea unor riscuri semnificative. În acest context, sporul specific nu constituie un beneficiu salarial discreționar, ci un instrument necesar pentru compensarea condițiilor particulare de muncă și pentru menținerea atractivității funcțiilor critice din cadrul autorității.	**Se acceptă parțial.** În conformitate cu angajamentele asumate în materie de reformă salarială, reforma salarială urmărește: • **creșterea competitivității salariale** în sectorul bugetar, în vederea atragerii și menținerii personalului calificat, în special în posturile-cheie; • **reducerea discrepanțelor salariale** dintre categoriile de personal și consolidarea echității interne și externe; • **majorarea ponderii salariului de bază** în structura salariului total, pentru asigurarea stabilității și predictibilității veniturilor salariale;

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			De remarcat este și faptul că inspectorii aeronautici exercită atribuții de certificare și supraveghere continuă asupra unor agenți economici din sectorul aviației care operează într-un mediu extrem de competitiv și care remunerează specialiștii tehnici la un nivel considerabil superior celui din sectorul public. Din perspectiva bunei guvernări și a independenței funcționale a autorității nu este rezonabil ca personalul responsabil de certificare, supraveghere continuă și control al acestor entități să beneficieze de un nivel de salarizare inferior celui al persoanelor sau organizațiilor supuse supravegherii. O asemenea disproporție generează riscuri reale privind retenția personalului calificat, conflictele de interese și vulnerabilizarea capacității de supraveghere a statului. Totodată, trebuie avut în vedere că sectorul aviației civile generează contribuții semnificative la bugetul de stat prin taxele supraveghere. Prin urmare, menținerea unui sistem de remunerare adecvat pentru personalul AAC nu reprezintă doar o cheltuială bugetară, ci o investiție directă în sustenabilitatea unui sector strategic pentru economie, conectivitate, securitate și siguranță națională.	• **recalibrarea componentei variabile a salariului**, prin corelarea acesteia cu performanța, responsabilitatea și complexitatea activității; • **simplificarea și uniformizarea mecanismelor de salarizare**, prin reducerea numărului de sporuri și suplimente care nu sunt justificate de natura activității sau de performanță; • **consolidarea caracterului unitar și transparent al sistemului de salarizare**, prin aplicarea unor reguli comune și predictibile tuturor categoriilor de personal; • **asigurarea sustenabilității financiare** a sistemului de salarizare și utilizarea eficientă a resurselor bugetare; • **alinierea sistemului de salarizare la principiile bunei guvernanțe, ale echității, transparenței și nediscriminării**, în concordanță cu angajamentele asumate în procesul de aderare la Uniunea Europeană.
	CALM	640.	În urma analizei proiectului de lege, CALM a remarcat mai multe neconcordanțe cu reglementările internaționale și naționale, inclusiv Constituția Republicii Moldova: **I.** Cu toate că sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar trebuie să ofere previzibilitate, certitudine, stabilitate, claritate și echitate, modificările operate nu vor avea un impact pozitiv pentru angajații din APL I, ci din contra va continua să fie un sistem strict, lipsit de flexibilitate, confuz în ceea ce privește formula de reglementare, discriminatoriu și fără să țină cont de principiul autonomiei locale, ne mai vorbind de faptul că creșterea salarială nu va corespunde ratei inflației, volumului și complexității atribuțiilor de serviciu stabilite atât pe baza competențelor	**Se acceptă parțial.** Reforma sistemului de salarizare prevede majorări salariale de peste 15% pentru personalul din autoritățile administrației publice locale. Totodată, aceasta consolidează mecanismele de motivare financiară prin menținerea și dezvoltarea unor instrumente suplimentare de stimulare destinate autorităților administrației publice locale amalgamate voluntar, precum și prin posibilitatea acordării stimulentelor financiare din

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			proprii ale APL I, dar și a competențelor delegate de către APC, care nu au o acoperire financiară. Vom accentua, că elaborarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, dar și ulterioarele modificări (inclusiv proiectul de lege analizat) s-au efectuat cu încălcarea mai multor prevederi legale, inclusiv a prevederilor Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative, după cum urmează: • Principiile activității de legiferare: constituționalitatea; legalitatea și echilibrul între reglementările concurente; oportunitatea, coerența, respectarea ierarhiei actelor normative (art.3 alin. (1) lit. a), c), d și f)); • Actul normativ trebuie să se integreze organic în cadrul normativ în vigoare, scop în care: a) proiectul actului normativ trebuie corelat cu prevederile actelor normative de nivel superior sau de același nivel cu care se află în conexiune (art.3 alin. (4)); • Normele juridice speciale sunt aplicabile în exclusivitate anumitor categorii de raporturi sociale sau subiecți strict determinați. În caz de divergență între o normă generală și o normă specială, care se conțin în acte normative de același nivel, se aplică norma specială (art.5 alin. (3)). În legătură cu mai multe reforme desfășurate de către Guvern, inclusiv reforma salarială, dar și reforma bugetar-fiscală observăm, că constatările din *Recomandarea 436 (2019) a Congresului Autorităților Locale și Regionale a Consiliului Europei* continuă să fie actuale: - Autoritățile locale dispun de o autonomie locală limitată; - Autonomia financiară a autorităților locale este foarte limitată, iar situația finanțelor locale este extrem de proastă, atât în ceea ce privește proporția veniturilor proprii în cadrul bugetelor locale, cât și a proporției cheltuielilor locale în totalul cheltuielilor publice. Autoritățile locale depind în mare parte de transferurile din partea statului. - Autoritățile locale nu sunt autonome în ceea ce privește gestionarea resurselor lor umane; acestea nu pot recruta personal de înaltă calitate și nu pot oferi oportunități adecvate de formare, salarii sau perspective de carieră; - Statul intervine în afacerile locale printr-o supraveghere a autorităților locale, care pare a fi foarte invazivă, frecventă și mult mai discreționară decât ar permite în mod normal legea;	venituri proprii, în condițiile prevăzute de lege. A se vedea proiectul de lege și nota de fundamentare revizuite.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- Salariile și remunerațiile angajaților autorităților locale sunt în mod clar insuficiente și împiedică autoritățile locale să angajeze și să păstreze un personal capabil și calificat. În baza constatărilor expuse, vom reitera și unele *recomandări ale Congresului Autorităților Locale și Regionale a Consiliului Europei*, care urmează a fi implementate de către Guvern în toate procesele de reformă, care afectează iminent APL: - Realizarea descentralizării administrative, organizaționale și financiare; - Alocarea autorităților locale a resurselor financiare suficiente, în conformitate cu principiul conform căruia resursele trebuie să corespundă funcțiilor; - Creșterea capacității fiscale a autorităților locale, permițând-le să stabilească impozitele locale și să stabilească cota acestora; - Revizuirea și clarificarea sistemului de competențe locale, evitând suprapunerea între competențele locale și centrale și asigurarea finanțării concomitente a autorităților locale; - Creșterea capacității manageriale a autorităților locale, oferindu-le mai multă libertate și flexibilitate în gestionarea resurselor umane, astfel încât autoritățile locale să poată oferi oportunități de formare și să adapteze și să îmbunătățească remunerațiile propriilor membri ai personalului, precum și perspectivele lor de carieră. **Concluzii:** 1) Se constată o degradare semnificativă a democrației locale, prin nerespectarea a reglementărilor internaționale, a Constituției și a legilor speciale care reglementează statutul specific al APL I. 2) Se constată, pe de o parte menținerea valorilor de referință derogatorii (mai mari) la calcularea salariului, a excepțiilor de majorare nejustificată a claselor de salarizare și a sporurilor cu caracter specific pentru anumiți angajați din sectorul bugetar, protejați prioritar și discriminator în raport cu majoritatea angajaților din sectorul bugetar, în special personalul din APL I, iar pe de altă parte, pentru majoritatea angajaților din sectorul bugetar, în special personalul din primării, se va utiliza valoarea de referință minimă, se vor anula și diminua drepturile și garanțiile sociale în domeniul salarizării și stimulării muncii, care și așa sunt puține. Drepturile și garanțiile salariale minime acordate nu vor asigura stabilitatea veniturilor	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			salariale, care constituie în majoritatea cazurilor unica sursa de existență pentru angajații din primării, cu atât mai mult nu va asigură echitatea salarială comparativ cu unele categoriile de bugetari privilegiați, nici nu vor permite asigurarea unui nivel de trai decent. 3) Valorile de referință derogatorii mari, clasele de salarizare cu coeficienți de salarizare majorate implică salarii pentru funcțiile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică „nesimțite", nejustificate în raport cu atribuțiile de serviciu și responsabilitatea acestor funcții, disproporționate în raport cu responsabilitatea, volumul și complexitatea atribuțiilor de serviciu a personalul din APL I. 4) Susținem majorarea salariului pentru Președinta Republicii Moldova, care era cu mult mai jos decât salariile altor demnitari de rang înalt. Totuși, nu este clar de ce președintele și judecătorii Curții Constituționale vor avea salarii mai mari decât Președinta țării, care deține funcția ierarhic superioară în stat? 5) Starea de tensiune și nemulțumire constante, din cauza unei atitudini indiferente și discriminatorii în domeniul salarizării, prin perpetuarea unui sistem de salarizare în sectorul bugetar inechitabil, neatractiv, cu multe incoerențe, discrepanțe, derogări și excepții, incapabil să reflecte și să remunereze performanța și să țină cont de specificul activității din APL I, ci ghidat numai de interesele înguste ale unor grupuri influente și favorizate, va continua să genereze exodul personalului calificat din primării și din țară. 6) Nu este clar cum Guvernul intenționează să implementeze cerințele de aderare la UE, ignorând situația complicată a APL I și a angajaților din primării, fără a ține cont de prevederile constituționale privind autonomia locală, precum și de propriile angajamente internaționale? Aproximativ 60% din legislația și standardele Uniunii Europene (acquis-ul UE) vizează direct sau trebuie transpuse de către autoritățile publice locale. Această implementare la nivel local este esențială pentru alinierea la standardele europene în domenii precum dezvoltarea regională, protecția mediului, serviciile publice și infrastructura. Pentru a implementa acest volum masiv de norme, autoritățile publice locale din Republica Moldova au nevoie de instrumente corespunzătoare, care trebuie asigurate în totalitate:	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Asigurarea autonomiei locale și descentralizării administrative, organizaționale și financiare a APL; Delimitarea clară a competențelor între APC și APL I; Lărgirea bazei fiscale a veniturilor proprii ale APL I; Disponibilitatea resurselor umane și financiare proporționale competențelor realizate; Asigurarea autonomiei/flexibilității în domeniul managementului personalului angajat în cadrul APL; Asigurarea autonomiei/flexibilității în stabilirea salariilor și plăților suplimentare la salariu pentru angajații din APL I. Congresul Autorităților Locale din Moldova consideră că proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar) în varianta propusă afectează grav interesele personalului din primării, astfel că acesta urmează a fi revizuit fundamental și va putea fi propus pentru aprobare doar după luarea în considerare a propunerilor menționate mai sus.	
	Comitetul executiv al Găgăuziei	641.	Исполнительный Комитет Гагаузии считает, что отдельные концептуальные положения законопроекта требуют дополнительного обоснования и пересмотра. Законопроектом предлагается применение нескольких размеров базовой ставки для различных категорий работников бюджетной сферы, однако критерии и принципы, положенные в основу такой дифференциации, в проекте отсутствуют. Это не позволяет объективно оценить обоснованность предлагаемых подходов и создает риск неодинакового применения законодательства. Кроме того, предлагаемые размеры оплаты труда не обеспечивают достаточной дифференциации между квалифицированным трудом, требующим соответствующего уровня образования, профессиональной подготовки и высокой степени ответственности, и трудом, не требующим специальной квалификации. Отсутствие справедливой градации в оплате труда снижает стимулирующую роль заработной платы, не способствует привлечению и удержанию квалифицированных специалистов в бюджетной сфере и	**Se acceptă parțial.** A se vedea proiectul de lege și nota de fundamentare revizuite. Menționăm că reforma salarială se va realiza în mod etapizat, în conformitate cu Planul de implementare a reformei salariale pentru anii 2026-2032, care prevede reducerea valorilor de referință de la 10 la 4 în 2032.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			противоречит принципу соразмерности оплаты труда сложности выполняемой работы. Дополнительные вопросы вызывает сохранение существенных различий в условиях оплаты труда работников различных государственных органов. Для отдельных категорий работников предусматриваются значительно более благоприятные условия оплаты труда, тогда как специалисты, выполняющие аналогичные по сложности, квалификации и уровню ответственности функции в иных государственных учреждениях, таких условий не имеют. К примеру, в действующей редакции Закона Республики Молдова №270/2018 за разработку и координирование политик и дачи заключений на проекты нормативных актов, руководящие и исполнительные государственные должности при центральных аппаратов Министерств, Государственной канцелярии, Секретариата парламента и Аппарата Президента РМ, предусмотрено дополнительно 6 последовательных классов оплаты труда, по сравнению с указанными в таблице для этих должностей. Вместе с тем, действующее законодательство Республики Молдова возлагает аналогичные по своему содержанию функции и на органы местного публичного управления особого уровня Автономии. Так, в соответствии с Конституцией Республики Молдова, Законом Республики Молдова № 344/1994 «Об особом правовом статусе Гагаузии (Гагауз Ери)» и Законом АТО Гагаузия «Об Исполнительном комитете Гагаузии» № 31-XXXII/I от 09.07.1998 года, Народное Собрание Гагаузии в пределах своей компетенции принимает местные законы, а также наделено правом законодательной инициативы в Парламент Республики Молдова. Также, Исполнительный Комитет Гагаузии обладает правом законодательной инициативы в Народном Собрании Гагаузии, обеспечивает разработку проектов нормативных актов и организует реализацию государственной и региональной политики в пределах предоставленных полномочий. Кроме того, согласно статье 32 Закона Республики Молдова «О нормативных актах» № 100/2017, проекты нормативных актов, затрагивающие сферы компетенции органов публичной власти автономно-территориального образования Гагаузия, в обязательном	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			порядке подлежат направлению на согласование соответствующим автономным органам публичной власти, а проекты нормативных актов, касающиеся статуса автономно-территориального образования Гагаузия и (или) полномочий его органов, направляются на согласование Народному Собранию Гагаузии. Законодательством Республики Молдова и законодательными актами Гагаузии также предусмотрено обязательное проведение правовой и финансовой экспертизы проектов нормативных актов. Таким образом, органы местного публичного управления особого уровня Автономии осуществляют разработку проектов нормативных актов, их правовую и финансовую экспертизу, подготовку заключений и участие в согласовании законодательных инициатив, то есть выполняют функции, сопоставимые по своему характеру и уровню ответственности с функциями работников центральных органов публичной власти Республики Молдова. В этой связи, установление дополнительных классов оплаты труда за разработку и координирование политик и дачи заключений на проекты нормативных актов, исключительно работникам аппаратов центральных органов публичной власти без учета аналогичных полномочий и функций работников органов местного публичного управления особого уровня, не имеет достаточного объективного обоснования и не соответствует принципам справедливости, равного подхода к оплате труда и соразмерности вознаграждения. В заключении, Исполнительный Комитет Гагаузии отмечает, что в пояснительной записке к законопроекту отсутствует финансово-экономическое обоснование последствий реализации законопроекта. Не представлены расчеты, позволяющие оценить влияние предлагаемых изменений на фонд оплаты труда, на государственный и местные бюджеты, а также на уровень доходов различных категорий работников бюджетной сферы. Предварительные расчеты оплаты труда, проведенные Исполнительным Комитетом Гагаузии, с учетом предлагаемых изменений, для отдельных бюджетных учреждений и конкретных работников, свидетельствуют о том, что после реализации предлагаемых изменений существенного роста заявленного размера	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			заработной платы, фактически получаемой работниками (нетто), не наблюдается. В ряде случаев фактический уровень оплаты труда даже снижается. Несмотря на формальное увеличение размера начисленной заработной платы (брутто), одновременно возрастут обязательные удержания и отчисления, связанные с оплатой труда. Таким образом, при отсутствии надлежащего финансово-экономического обоснования законопроекта, не представляется возможным сделать вывод о достижении одной из заявленных целей законопроекта — существенного повышения уровня доходов работников бюджетной сферы. Учитывая вышеизложенное, Исполнительный Комитет Гагаузии считает невозможным рассмотрение и принятие проекта Закона «О внесении изменений в некоторые нормативные акты (реформа единой системы оплаты труда в бюджетной сфере)» в предложенной редакции.	
	Compania Națională de Asigurări în Medicină	642.	Conform competențelor funcționale comunică lipsa propunerilor.	**Se acceptă.**
	Confederația Națională a Patronatului din Republicii Moldova	643.	Confederația Națională a Patronatului din Republicii Moldova a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar) și comunică lipsă de obiecții pe marginea acestuia.	**Se acceptă.**
	Agenția Navală	644.	**1.Cu referire la pct. 10 din proiect** Plafonarea cumulativă a sporului cu caracter specific și a sporului pentru performanță la nivelul de 30% nu se corelează cu prevederile art. 17 alin. (2) pct. 3), care stabilesc suma anuală de 30% doar pentru sporurile cu caracter specific. În consecință, unitățile bugetare vizate (enumerate la lit. a)-h)) ar fi nevoite fie să nu planifice mijloace pentru sporul de performanță, fie să reducă mijloacele alocate sporului specific. Prin urmare, propunem majorarea plafonului cumulativ la nivelul de 40%.	**1. Nu se acceptă.** În ceea ce privește limitele aplicate sumelor alocate pentru sporurile cu caracter specific se va avea în vedere: cea mai mare astfel de limită este de 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific (i.e. 30% **din salariile de bază <u>doar</u> ale personalului cu drept de a beneficia de spor** de la nivelul unității bugetare, nu din salariile de bază ale

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			2. Cu referire la pct. 11 din proiect Propunem completarea art. 12 alin. (15), după sintagma „a produsului intern brut”, cu textul „și/sau salariului mediu pe economie”. **3. Cu referire la pct. 16 din proiect** **1)La art. 16 alin. (2),** propunem substituirea textului „în limita a 4%” cu textul „în limita a 10%”. Reducerea la 4% a mijloacelor destinate sporului pentru performanță la nivel de unitate bugetară limitează sever capacitatea conducătorilor de a stimula personalul productiv. Majorarea plafonului la 10% permite aplicarea efectivă și echilibrată a mecanismului de stimulare salarială. Propunerea este relevantă și în raport cu faptul că cel puțin 70% dintre funcționarii publici activi sunt personal de execuție, ale căror salarii reprezintă un nivel cuprins între 58% și 69% din salariul mediu pe economie stabilit pentru anul 2026. Această propunere, rezultă totodată din necesitatea corelării cu art. 11 din proiect, potrivit căruia suma anuală a drepturilor salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. e) și f) nu poate depăși 30% din suma anuală a salariilor de bază la nivelul unității bugetare. **2) Alin. (2^1) al art. 16** se propune a fi expus într-o redacție nouă, care să includă calificativul „bine”, cu următorul cuprins: „(2^1) Sporul pentru performanță se acordă salariaților care au obținut calificativul „excelent”, „foarte bine” sau „bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent fix din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată, după cum urmează: a) 10% din salariul de bază, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 7% din salariul de bază, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”; c) 5% din salariul de bază, în cazul salariaților care au obținut calificativul „bine”.” **4. Cu referire la pct. 17 din proiect** **1)** Se propune excluderea alin. (1^1) din art. 17.	întregului personal de la nivelul unității bugetare), în timp ce limita aplicată sumelor alocate pentru sporul pentru performanță este de maximum 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară (i.e. 4% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare). **2. Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți**.** **3. Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Argumentare: excluderea personalului care exercită funcții de suport de la acordarea sporurilor cu caracter specific instituie un tratament diferențiat lipsit de o justificare obiectivă și rezonabilă. În lipsa unei definiții legale clare a noțiunii de „funcții de suport", norma poate genera aplicări neuniforme ale legii și tratamente diferite pentru persoane aflate în situații comparabile, contrar principiului egalității consacrat de art. 16 din Constituție și jurisprudenței constante a Curții Europene a Drepturilor Omului, potrivit căreia diferențele de tratament trebuie întemeiate pe criterii obiective și rezonabile. **2)** Se propune expunerea alin. (2[1]) în următoarea redacție: „Personalul implicat în realizarea funcțiilor de suport beneficiază de un spor lunar pentru contribuție instituțională, în mărime de până la 20% din salariul de bază." **3) La art. 17 alin. (2) pct. 3) lit. g),** propunem reformularea normei astfel încât aceasta să acopere autoritățile de siguranță din toate modurile de transport, în următoarea redacție: „g) personalul din autoritățile responsabile de siguranță în domeniile transportului aerian, rutier, feroviar și naval". **Argumentare**: completarea sferei personalului beneficiar cu personalul de siguranță din domeniul naval reprezintă o măsură conformă principiilor legalității, echității salariale și tratamentului egal pentru funcții cu responsabilități comparabile în domeniul transporturilor. Menținerea unei diferențe de tratament salarial între categorii de personal aflate în situații comparabile, din perspectiva atribuțiilor și responsabilităților similare în domeniile tuturor modurilor de transport, contravine principiului echității salariale consacrat de Legea nr. 270/2018. **5. Cu referire la pct. 24 din proiect** **La art. 21 alin. (1),** se propune substituirea textului „2% din fondul anual de salarizare" cu textul „4% din fondul anual de salarizare", iar a textului „suma de 10 000 lei" cu textul „salariul mediu pe economie din anul respectiv". **Argumente:** premierea este un instrument esențial al politicii salariale, cu rol de încurajare a performanței profesionale, a inițiativei și a implicării în	eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. **4.** **1) Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (1[1]) al art. 17 din Legea nr. 270/2018. **2) Se acceptă parțial.** Art. 17 alin. (2[1]) din Legea nr. 270/2018 a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2[1]) din Legea nr. 270/2018 este: „(2[1]) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)"." **3) Nu se acceptă.** Având în vedere nivelul de complexitate și impactul deciziilor luate în exercitarea funcțiilor, funcțiile de aeronautică civilă rămân a fi separate față de funcțiile din autoritățile responsabile de siguranță din celelalte domenii de transport. **5. Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			realizarea obiectivelor instituționale. Diminuarea fondului destinat premierii de la 5% la 2% reduce valoarea reală a primelor la sume lipsite de impact motivațional, în contextul unei presiuni inflaționiste continue și al reducerii veniturilor nete ale salariaților ca urmare a modificărilor privind contribuțiile de asigurări sociale. Plafonarea anuală la 10 000 de lei devalorizează stimulentul financiar în raport cu salariul de bază, care se ajustează în fiecare an. Majorarea fondului la 4% și raportarea plafonului la salariul mediu pe economie mențin caracterul motivațional al premiului. **6. Cu referire la pct. 25 din proiect (art. 21¹ din Legea nr. 270/2018)** **La art. 21¹ alin. (1¹),** se propune menținerea plafonului de până la 50% din salariul de bază pentru acordarea premiului anual, prin substituirea valorii „20%” cu valoarea „50%”. **Argument:** premiul anual este unul dintre principalele instrumente de recunoaștere și de stimulare a performanței profesionale în sectorul bugetar. Reducerea plafonului de la 50% la 20% anulează legătura dintre rezultatele activității unității bugetare și recompensa financiară primită de angajați la finalul anului și demotivează colectivele care au atins sau au depășit indicatorii de performanță instituționali. Restricția se cumulează cu reducerea deja propusă a fondului pentru premii unice, lăsând conducătorii lipsiți de instrumente financiare de stimulare a personalului. De asemenea, alin. (3) necesită clarificarea parametrilor în funcție de care o activitate profesională este calificată drept *ineficientă, nesatisfăcătoare*, *insuficientă* sau *necorespunzătoare*. **7. Cu referire la pct. 27 din proiect** **1) La art. 24 alin. (1),** se propune menținerea valorii „100”, cu păstrarea plafonului actual al sporului pentru cumularea atribuțiilor. **Argumentare**: salariatul care exercită concomitent atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente preia responsabilități suplimentare și un volum de muncă sporit. Reducerea plafonului de la 100% la 50% nu este proporțională cu sarcinile suplimentare asumate și poate descuraja acceptarea cumulului de atribuții, afectând continuitatea	Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. Totodată, premiul unic reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ, iar mecanismul de motivare a personalului nu se limitează exclusiv la această formă de recompensare. În acest sens, Legea nr. 270/2018 reglementează și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele obținute în activitate. În ceea ce privește plafonarea cuantumului anual al premiilor unice, aceasta urmărește evitarea unor discrepanțe semnificative între beneficiari și asigurarea unei utilizări prudente și uniforme a resurselor financiare publice. Totodată, măsura contribuie la creșterea predictibilității cheltuielilor de personal și la aplicarea unitară a mecanismului de premiere în întregul sector bugetar. **6. Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			activității instituțiilor publice. Fondurile salariale aferente funcțiilor vacante sunt deja prevăzute în planificarea bugetară, astfel încât menținerea plafonului actual nu generează cheltuieli suplimentare neplanificate. **2) Se propune excluderea alin. (7) al art. 24.** **Argumentare**: norma propusă face trimitere la condițiile prevăzute la alin. (6), care reglementează exclusiv situațiile aferente funcțiilor vacante și temporar vacante. În sectorul bugetar, unde deficitul de cadre este accentuat, cumulul de atribuții reprezintă principalul instrument de asigurare a continuității proceselor operaționale și de acoperire a deficitului de cadre. Limitarea rigidă propusă anulează flexibilitatea managerială și poate conduce la refuzul asumării responsabilităților duble. În vederea respectării principiilor coerenței și previzibilității legislative, se consideră oportună excluderea alin. (7). **8. Cu referire la art. VII din proiect se propune excluderea alin. (5).** **Argumentare**: stabilirea unor plafoane procentuale pentru acordarea calificativelor „excelent” și „foarte bine”, independent de rezultatele efective ale evaluării, afectează caracterul obiectiv și individualizat al procesului de evaluare a performanțelor profesionale. Limitarea numărului de salariați care pot obține aceste calificative poate conduce la situații în care persoane care întrunesc criteriile de performanță sunt private de calificativul corespunzător exclusiv din cauza epuizării plafonului numeric. **9. Cu referire la Anexa nr. 3 din proiect** **1) În Tabelul 2, la compartimentul „Autorități administrative centrale și din subordine”, se propune completarea pozițiilor A2310, A2311 și A2312 cu sintagma „/de siguranță a navigației sau în transport naval”, în următoarea redacție:** ”A2310 Inspector principal (de aeronautică civilă/de siguranță a navigației sau în transport naval); A2311 Inspector superior (de aeronautică civilă/de siguranță a navigației sau în transport naval); A2312 Inspector (de aeronautică civilă/de siguranță a navigației sau în transport naval).” **Argumentare**: a se vedea pct. 4 subpct. 3) din prezentul aviz.	Modificările propuse la art. 21[1] din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. **7.** **1) Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul stabilirii plafonului maxim pentru suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente la 75%. **2) Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării alin. (6) și (7) ale art. 24 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			2) La Note: **i)** se propune completarea pct. 10 lit. e) cu textul „și domeniul transportului naval”, în următoarea redacție: „e) autoritatea responsabilă de certificarea, supravegherea și controlul în domeniul aviației civile și în domeniul transportului naval, cu atribuții de efectuare a activităților de certificare, supraveghere și control în domeniul aviației civile și în domeniul transportului naval.” Propunem eliminarea ultimului alineat din pct. 10, întrucât instituie un tratament discriminatoriu pentru funcțiile publice cu atribuții administrative, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau alte atribuții secundare. Subdiviziunile de suport asigură buna funcționare a autorităților, inclusiv a celor care prestează servicii publice, potrivit argumentării de la pct. 4 subpct. 1) din prezentul aviz. Caracterizate prin transversalitate și mobilitate ridicată, funcțiile de suport formează masa critică a funcțiilor vacante în sectorul public, iar nivelul lor de salarizare, inclusiv prin intervenția legislativă propusă, este net inferior celui oferit în sectorul real. **ii)** propunem modificarea pct. 13, în următoarea redacție: „13. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere ale subdiviziunilor autorităților administrative centrale și din subordine în structura cărora se regăsesc funcții publice de inspector de aeronautică civilă și de inspector de siguranță a navigației sau în transport naval se stabilesc după cum urmează: a) șef direcție, clasa de salarizare 102; b) șef secție, clasa de salarizare 96; c) șef serviciu, clasa de salarizare 90.” **Argumentare**: a se vedea pct. 4 subpct. 3) din prezentul aviz.	finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”. **8. Se acceptă.** A fost exclus alin. (5) al art. VII din proiectul de lege. **9.** **1) Nu se acceptă.** Având în vedere nivelul de complexitate și impactul deciziilor luate în exercitarea funcțiilor, funcțiile de aeronautică civilă rămân a fi separate față de alte funcții de inspector. **2) Nu se acceptă.** Specificul activității de control de stat a fost reflectat în ierarhia posturilor și a valorii de referință de 4700 lei, ceea ce presupune o creștere a salariului lunar în mediu cu 19%.
	Administrația Națională a Penitenciarelor	645.	**I. Observații de ordin general** Proiectul de lege conține un număr semnificativ de modificări cu impact direct și imediat asupra structurii drepturilor salariale ale personalului din sectorul bugetar, inclusiv ale funcționarilor publici cu statut special din cadrul sistemului administrației penitenciare. Deși scopul declarat al reformei îl constituie raționalizarea sistemului de salarizare, o serie de soluții	**I. Nu este cazul.** **II. Nu se acceptă.** Se precizează că menținerea acestui plafon pentru valoarea cumulată a sumelor alocate pentru cele două sporuri este obligatorie, întrucât constituie o condiționalitate asumată prin Planul de creștere pentru

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			normative propuse contravin cerințelor de calitate a reglementării stabilite de Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative. Potrivit art. 22 alin. (1) din Legea nr. 100/2017, proiectul actului normativ trebuie să fie însoțit de o notă de fundamentare care să conțină, printre altele, evaluarea impactului social, economic, financiar și juridic al reglementării propuse. Or, proiectul analizat nu conține: -o analiză de impact bugetar individualizată pe categorii de personal și autorități publice afectate; -o evaluare a efectelor sociale ale reducerii drepturilor salariale, în special pentru categoriile expuse unui risc profesional ridicat; – o justificare obiectivă și suficientă a opțiunilor normative adoptate, în sensul art. 20 alin. (2) lit. d) din Legea nr. 100/2017; -o analiză de compatibilitate cu jurisprudența CEDO în materia protecției drepturilor patrimoniale dobândite. Absența acestor elemente esențiale afectează fundamentul juridic al proiectului și creează premisele unor contestări ulterioare în fața instanțelor judecătorești sau a Curții Constituționale. Modificările propuse afectează simultan mai multe elemente ale salariului lunar prevăzute la art. 10 alin. (1) din Legea nr. 270/2018, producând un efect cumulativ de diminuare a remunerației care nu este tratat unitar în nota de fundamentare, contrar principiului clarității și previzibilității reglementării consacrat de art. 3 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 100/2017. **II. Obiecții cu privire la Art. III pct. 10 – Limitarea sporului de performanță și a sporurilor cu caracter specific (art. 11 din Legea nr. 270/2018)** Prin noua redacție a art. 11 din Legea nr. 270/2018 se propune instituirea unui plafon comun de 30% din suma anuală a salariilor de bază, aplicabil cumulat sporului pentru performanță și sporurilor cu caracter specific. Această soluție normativă este criticabilă din perspectiva considerentelor expuse în continuare. **III. Obiecții privind Art. III pct. 16 – Sporul pentru performanță (art. 16 din Legea nr. 270/2018)**	perioada 2025–2027, în cadrul reformei sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, neputând face obiectul negocierii sau majorării. **III. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. **IV. Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (1^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018 și în sensul reformulării alin. (2^1) al Art.17 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.” **V. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit în sensul de a preciza că sporul prevăzut la art. 20 din Legea nr. 270/2018, se acordă pentru participare în proiecte finanțate, integral **sau parțial**, din surse externe nerambursabile. Plafonarea la 50% a valorii maxime a sporului pentru participarea în proiecte, indiferent de numărul de proiecte, are scopul să asigure un control clar al valorii totale a salariului lunar de care beneficiază salariații din sectorul bugetar și să descurajeze discrepanțele salariale

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Proiectul propune restrângerea accesului la sporul pentru performanță exclusiv la salariații evaluați cu calificativele „excelent” sau „foarte bine”, cu excluderea totală a celor evaluați cu calificativul „bine”. Această soluție ridică obiecții substanțiale, expuse în continuare. **1. Afectarea finalității mecanismului de evaluare și recompensare:** Calificativul „bine” reprezintă, prin definiție, o apreciere pozitivă a activității profesionale, confirmând că salariatul și-a îndeplinit corespunzător obligațiile funcționale și a contribuit la activitatea instituției. Sistemul de salarizare trebuie să stimuleze nu doar performanța excepțională, ci și exercitarea conștiincioasă, eficientă și responsabilă a atribuțiilor de serviciu. **2. Corelația cu plafoanele procentuale de la art. VII alin. (5):** Măsura trebuie analizată în coroborare cu art. VII alin. (5) din proiect, care instituie cote procentuale maxime pentru acordarea calificativelor superioare: cel mult 15% pentru „excelent” și cel mult 30% pentru „foarte bine”. Rezultă că, indiferent de nivelul real al performanțelor profesionale, cel puțin 55% din personalul unei unități bugetare este exclus, în mod inevitabil, de la posibilitatea obținerii sporului pentru performanță. **3. Insuficiența plafonului financiar și lipsa fundamentării:** Plafonarea mijloacelor financiare destinate sporului pentru performanță la 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară este insuficientă pentru atingerea scopului declarat al reglementării. În măsura în care, în aplicare, ponderea salariaților evaluați cu „excelent” sau „foarte bine” depășește pragurile teoretice de 15%, respectiv 30%, plafonul de 4% devine insuficient pentru acordarea integrală a sporurilor, generând: imposibilitatea recompensării tuturor salariaților eligibili, necesitatea unor selecții administrative suplimentare între persoane cu același calificativ, afectarea principiului obiectivității și echității în remunerare și diminuarea încrederii în sistemul de evaluare a performanței. **IV. Obiecție privind Art. III pct. 17 – excluderea personalului cu funcții de suport de la sporul cu caracter specific (art. 17 din Legea nr. 270/2018)**	semnificative între salariați (respectiv cazurile în care unii salariați sunt implicați în multe proiecte, cu consecința acordării sporului pentru participarea în proiecte, în timp ce alți salariați nu sunt implicați, deși sunt calificați). În ceea ce privește acordarea sporului în funcție de progresul de implementare raportat al proiectului, se va avea în vedere că obligațiile de raportare sunt stabilite prin acordul/contractul de finanțare încheiat cu finanțatorul. **VI. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. Totodată, premiul unic reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ, iar mecanismul de motivare a personalului nu se limitează exclusiv la această formă de recompensare. În acest sens, Legea nr. 270/2018 reglementează și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Prin noul alineat (2^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018, se prevede că sporul cu caracter specific nu se acordă personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Prin corelație cu alin. (1^1), care limitează acordarea sporului exclusiv la personalul implicat nemijlocit în funcțiile de bază, rezultă că o categorie largă de funcționari publici cu statut special din cadrul ANP și instituțiilor penitenciare va fi exclusă de la beneficiul acestui drept salarial. **V. Observații privind Art. II pct. 1 și Art. III pct. 20 – Restricționarea sporului pentru proiecte finanțate din surse externe.** Prin modificarea art. 25 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 158/2008 și a art. 20 alin. (1) din Legea nr. 270/2018, sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe este limitat exclusiv la proiectele finanțate integral din surse externe nerambursabile, fiind introduse, totodată, condiții de proporționalitate cu timpul efectiv lucrat și cu progresul de implementare raportat. Această soluție normativă ridică obiecții substanțiale, expuse în continuare. **1. Condiția finanțării integrale, lipsită de aplicabilitate practică.** Marea majoritate a granturilor europene și internaționale accesibile autorităților publice moldovenești impun, prin ghidurile donatorilor externi, o rată obligatorie de cofinanțare, de regulă între 5% și 20%. În aceste condiții, cerința finanțării integrale din surse externe devine, în practică, o condiție imposibil de îndeplinit, golind de conținut dreptul salarial reglementat. Trebuie subliniat că, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 377/2018 privind reglementarea cadrului instituțional și mecanismului de coordonare a asistenței externe, orice inițiativă de proiect este supusă unui proces obligatoriu de consultare, avizare și coordonare interinstituțională – cu implicarea Ministerului Finanțelor și a autorităților de resort – încă din faza de propunere, anterior semnării acordului de grant. Resursele financiare și umane alocate, precum și oportunitatea participării instituției, sunt astfel analizate și aprobate din timp de autoritățile ierarhic superioare. Limitarea sporului doar la proiectele finanțate 100% din surse externe descurajează personalul să acceseze și să atragă finanțări parțial	performanță, acordat în funcție de rezultatele obținute în activitate. În ceea ce privește plafonarea cuantumului anual al premiilor unice, aceasta urmărește evitarea unor discrepanțe semnificative între beneficiari și asigurarea unei utilizări prudente și uniforme a resurselor financiare publice. Totodată, măsura contribuie la creșterea predictibilității cheltuielilor de personal și la aplicarea unitară a mecanismului de premiere în întregul sector bugetar. **VII. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21^1 din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. **VIII. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul stabilirii plafonului maxim pentru suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente la 75%.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			nerambursabile, deși o rată de cofinanțare de 5–20% generează un efect de multiplicare a resurselor financiare, aducând o plusvaloare instituțională disproporționat de mare față de investiția publică inițială. **2. Inaplicabilitatea proporționalității cu progresul raportat.** Condiționarea sporului de progresul de implementare raportat, introdusă prin art. 20 alin. (3) din proiect, este incompatibilă cu specificul managementului de proiect. În fazele incipiente ale proiectelor de dezvoltare instituțională (analiză, elaborarea specificațiilor tehnice, derularea procedurilor de achiziții), volumul de muncă efectiv este maxim, însă progresul raportat oficial donatorului este minim, livrabilele materializându-se și fiind raportate pe termen lung. O asemenea condiționare riscă să genereze neachitarea sau remunerarea limitată a personalului implicat, cu efecte directe asupra motivării acestuia și asupra capacității instituției de a atrage noi granturi nerambursabile. **3. Incompatibilitatea proporționalității cu timpul efectiv lucrat și limitele legale ale muncii suplimentare.** Corelarea strictă a sporului cu „timpul efectiv lucrat” se lovește de limitele impuse de Codul muncii al Republicii Moldova (Legea nr. 154/2003). Durata normală a timpului de muncă este de 40 de ore pe săptămână, iar activitatea în echipele de proiect se desfășoară fie în paralel cu funcția de bază, fie prin muncă suplimentară. Potrivit art. 104 și 105 din Codul muncii, munca suplimentară nu poate depăși 4 ore în două zile consecutive (maximum 2 ore pe zi), respectiv 120 de ore într-un an calendaristic, plafon extensibil la cel mult 240 de ore doar în cazuri excepționale, cu acordul reprezentanților salariaților. Raportat la o lună de 22 de zile lucrătoare, aceasta înseamnă cel mult 44 de ore suplimentare, adică un total de maximum 220 de ore lucrate pe lună. **4. Plafonarea unică, indiferent de numărul de proiecte.** Stabilirea sporului la același plafon de 50% din salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat salariatul, descurajează personalul calificat să își asume responsabilități suplimentare prin participarea concomitentă la mai multe inițiative. Un specialist implicat simultan în mai multe proiecte aduce o plusvaloare instituțională reală:	**IX. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, clasa de salarizare pentru funcția D3004 - Director fiind majorată la valoarea de 117. **X.** **1. Nu se acceptă.** Propunerile de măsuri salariale sunt realizate în mod gradual, în funcție de resursele financiare alocate. **2. Se acceptă.** A fost exclus alin. (5) al art. VII din proiectul de lege. **XI. Nu se acceptă.** Valoarea de referință de 4200 se aplică personalului din MAI, MA și ANP pentru a asigura o abordare uniformă în domeniu.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			deține o viziune de ansamblu asupra domeniului, corelează eficient livrabilele și obiectivele dintre diferite granturi și resursele bugetului de stat, previne suprapunerile și duplicarea activităților și reduce costurile administrative. Plafonarea uniformă anulează principiul concurenței constructive, al echității și al meritocrației, contravenind totodată angajamentelor asumate de Republica Moldova în procesul de aderare la UE, care presupune o capacitate sporită – nu diminuată – de absorbție a fondurilor externe. **Se propune reformularea textului astfel încât:** • sporul să se acorde pentru participarea în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile, inclusiv cele care implică o rată de cofinanțare de până la 20%; • la art. 25 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 158/2008, textul „proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile" să fie reformulat ca „proiecte finanțate din surse externe nerambursabile, inclusiv cele care implică o rată de cofinanțare de până la 20%"; • să fie eliminată condiționarea sporului de progresul de implementare raportat, prevăzută la art. 20 alin. (3) din proiect; • să fie reanalizat mecanismul de corelare a sporului cu timpul efectiv lucrat, astfel încât acesta să reflecte realist specificul activităților de management de proiect, fără a fi limitat artificial de plafoanele legale ale muncii suplimentare; • să fie eliminată plafonarea unică a sporului indiferent de numărul de proiecte, în favoarea unui mecanism care să reflecte proporțional volumul real de implicare a personalului. **VI. Observații privind Art. III pct. 24 – Premiile unice (art. 21 din Legea nr. 270/2018)** Noua redacție a art. 21 instituie un plafon maxim de 10.000 lei anual per angajat pentru premii unice și limitează fondul total la 2% din fondul anual de salarizare al unității bugetare. Această soluție ridică două categorii de obiecții.	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			VII. Observații privind Art. III pct. 25 – Premiul anual (art. 21¹ din Legea nr. 270/2018) Reducerea cuantumului premiului anual de la 50% la 20% din salariul de bază, coroborată cu reducerea proporțională a fondului destinat plății acestuia, reprezintă o diminuare semnificativă a venitului anual, fără o justificare obiectivă suficientă. Spre exemplificare, un agent superior cu salariul de bază actual de 8.230 lei beneficiază, potrivit cadrului în vigoare, de un premiu anual de 50%, respectiv 4.115 lei. Potrivit noii grile, salariul de bază al aceleiași funcții va fi de 11.430 lei, însă premiul anual, calculat la 20%, se va reduce la 2.286 lei – o scădere efectivă de circa 1.829 lei, contrar scopului declarat al reformei, acela de a îmbunătăți condițiile salariale ale personalului. Propunere: reconsiderarea cuantumului premiului anual, cu menținerea unui nivel motivant, sau majorarea procentuală a salariului de bază astfel încât efectul cumulat al reformei să fie pozitiv pentru categoriile de personal vizate. **VIII. Observații privind Art. III pct. 27 – Suplimentul pentru cumularea atribuțiilor (art. 24 din Legea nr. 270/2018)** Reducerea suplimentului pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante de la 100% la 50% din salariul de bază al funcției respective, coroborată cu condiții suplimentare privind inițierea procedurii de concurs, constituie o diminuare substanțială a compensației acordate salariaților care preiau suplimentar responsabilitățile unor funcții neocupate. Volumul de muncă aferent funcției vacante rămâne neschimbat, indiferent de cuantumul compensației, fapt ce afectează principiul retribuirii egale a muncii egale și poate avea un impact negativ asupra motivației personalului care își asumă aceste sarcini suplimentare. **IX. Observații privind Art. III pct. 31 – Tratamentul inechitabil al funcției de Director al ANP în Anexa nr. 6 la Legea nr. 270/2018** Prin noua redacție a Anexei nr. 6 la Legea nr. 270/2018, funcției de Director al ANP (codul D3004) îi este atribuită clasa de salarizare 114 (coeficient 8,04), în timp ce funcției de Șef al Inspectoratului General	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			(MAI) îi este atribuită clasa de salarizare 117 (coeficient 8,70), totodată pentru funcția de Director general autoritate administrativă centrală, conducător (director, șef) al autorității administrative din subordinea ministerului (codul A1024) îi este atribuită clasa de salarizare 125 (coeficient 9,54). Această diferențiere este nejustificată, din considerentele expuse în continuare. Astfel, în vederea asigurării echității în salarizarea funcțiilor de conducere la nivel similar, se propune substituirea rândului aferent funcției D3004 din Anexa nr. 6 a Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, după cum urmează: D3004 | Director | 125 | 9,54 **X. Observații privind Art. VII alin. (4) și (5) – Amânarea majorării sporului pentru grad profesional și plafonarea calificativelor superioare** **1. Amânarea majorării sporului pentru grad profesional până la 01.01.2028 (art. VII alin. (4)).** Modificarea Tabelului 1 din Anexa nr. 2 la Legea nr. 270/2018, referitoare la sporul lunar pentru gradul profesional al militarilor/funcționarilor cu statut special, urmează să intre în vigoare abia de la 1 ianuarie 2028. Cuantumul acestui spor nu a mai fost actualizat din anul 2006 (Anexa nr. 8 la Hotărârea Guvernului nr. 650/2006). Menținerea lui la nivelul actual pentru o perioadă suplimentară de 18 luni, în condițiile în care celelalte componente salariale sunt revizuite imediat, reprezintă o discriminare nejustificată față de funcționarii cu statut special. Propunere: eliminarea alin. (4) al art. VII și intrarea în vigoare a modificărilor Tabelului 1 din Anexa nr. 2 concomitent cu celelalte dispoziții ale proiectului, respectiv la 1 septembrie 2026. **2. Plafonarea calificativelor „excelent” și „foarte bine” (art. VII alin. (5)).** Norma instituie cote procentuale maxime pentru acordarea calificativelor superioare – cel mult 15% pentru „excelent” și cel mult 30% pentru „foarte	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			bine" –, transformând evaluarea profesională dintr-un mecanism obiectiv de apreciere a rezultatelor individuale într-un instrument de repartizare administrativă a calificativelor. Dacă mai mulți angajați întrunesc obiectiv criteriile pentru un calificativ superior, limitarea procentuală face imposibilă recunoașterea integrală a performanțelor lor, obligând evaluatorii să opereze diferențieri care nu se bazează neapărat pe criterii profesionale reale, ci pe necesitatea respectării plafonului legal. Există astfel riscul ca persoane cu rezultate similare sau identice să primească calificative diferite exclusiv din cauza limitelor numerice impuse, afectând principiul egalității de tratament și generând percepția unor evaluări arbitrare. **XI. Observații privind valorile de referință aplicabile personalului din cadrul sistemului administrației penitenciare** Potrivit pct. 4.2 din nota informativă, valoarea de referință aplicabilă personalului din sistemul administrației penitenciare va fi stabilită la un nivel inferior față de alte categorii de personal din grupul ocupațional D: personalul din SPPS – 4.700 lei; personalul din CNA – 5.100 lei; personalul din SIS și SPCSB – 5.100 lei; personalul din ADJAJ – 5.100 lei. *În concluzie, față de argumentele de drept și de observațiile prezentate, Administrația Națională a Penitenciarelor nu susține proiectul de lege, în varianta prezentată, și solicită în procesul de definitivare a proiectului, următoarele modificări esențiale:* **1.** Stabilirea unor plafoane distincte pentru sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific, corespunzătoare naturii și finalității juridice distincte a acestora (pct. II); **2.** Menținerea calificativului „bine" în sfera calificativelor care permit acordarea sporului pentru performanță și renunțarea la cotele procentuale maxime privind distribuirea calificativelor superioare (pct. III); **3.** Acordarea sporului cu caracter specific tuturor funcționarilor publici cu statut special din cadrul sistemului administrației penitenciare, indiferent de natura – de bază sau de suport – a atribuțiilor funcționale exercitate, în temeiul specificului statutar unic și al riscurilor profesionale asumate de toți membrii corpului de funcționari cu statut special (pct. IV);	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			4. Includerea în sfera sporului pentru proiecte externe a proiectelor cu rată de cofinanțare de până la 20% (pct. V); 5. Majorarea plafonului premiilor unice la 5% din fondul anual de salarizare și menținerea dreptului la premii prevăzute de legi speciale (pct. VI); **6.** Reconsiderarea cuantumului premiului anual pentru a produce un efect real pozitiv asupra remunerației nete (pct. VII); **7.** Menținerea suplimentului pentru cumularea atribuțiilor la nivelul de cel puțin 75% din salariul de bază al funcției vacante (pct. VIII); **8.** Atribuirea clasei de salarizare 125 (coeficient 9,54) funcției de Director al ANP (D3004), în vederea asigurării echității față de funcțiile comparabile din alte autorități administrative din subordinea ministerelor (pct. IX); **9.** Eliminarea amânării intrării în vigoare a modificărilor Tabelului 1 din Anexa nr. 2 (sporul pentru grad profesional) și aplicarea acestora de la 1 septembrie 2026 (pct. X); **10**. Stabilirea valorii de referință pentru personalul din SAP la nivelul de minimum 4.700 lei, la paritate cu categoriile comparabile din grupul ocupațional D (pct. XI).	
	Consiliul Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat	646.	Prin prezenta, Consiliul Național pentru Asistența Juridică Garantată de Stat (CNAJGS), în numele colectivului de salariați din cadrul Aparatului administrativ și al Oficiilor Teritoriale, înaintează prezenta notă de poziție din dorința de a contribui, într-un spirit constructiv de dialog, la **corectarea unei majore inechități de tratament juridic** și a unei **posibile erori tehnice de redactare** apărute în proiectul de modificare a art. 10 din *Legea bugetului de stat pentru anul 2026*. Pentru **a elimina această discriminare evidentă** și a **remedia această omisiune tehnică**, solicităm respectuos autorităților de decizie: **1. Restabilirea unității Tabelului 2 (personalul de execuție):** Tratarea egală a funcțiilor cu coeficienți de salarizare identici și **includerea personalului de execuție al Aparatului administrativ și Oficiilor Teritoriale al CNAJGS în categoria valorii de referință de 4700 lei**, în deplină simetrie cu personalul instituțiilor din cadrul aceluiași Tabel. **2. Corelarea ierarhică a funcțiilor de conducere:**	**Nu se acceptă.** Stabilirea valorilor de referință se face în mod gradual, în conformitate cu planul de implementare a reformei salariale pentru anii 2026 - 2032 și cu posibilitățile bugetului public național.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Repoziționarea personalului de conducere, (director executiv și coordonatori ai Oficiilor Teritoriale ale CNAJGS) la valoarea de referință de **5300 lei**, reflectând corect responsabilitatea managerială în raport cu celelalte entități din zona justiției.	
	Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă	647.	Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă nu susține proiectul în forma actuală și vine cu următoarele propuneri: **1. Art. 17, alin. (2), subpct. 3)** se va completa cu lit. i) cu sintagma ,,personalul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă"; **2.** Din Anexa nr. 9 ,,**Grupul ocupațional „Asistență socială (G)"** a se exclude funcția de expert (medic) în determinarea gradului de dizabilitate cu includerea acestei funcții în Anexa nr. 9[1] **Grupul ocupațional „Sănătate (S)" (**potrivit Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM), aceasta este încadrată în grupa de bază 2269 – Specialiști în domeniul sănătății, neclasificați în grupele de bază anterioare). Totodată se va completa punctul 1.2.1 „Medici" rândul 1 „S9004" după sintagma ,,Medic (de toate specialitățile) în instituțiile de nivel republican" se va adăuga sintagma,, funcția de expert (medic) în determinarea gradului de dizabilitate. La Anexa nr. 9[1], în ***„Note",*** pct. 3 după sintagma ,,- cu 3 clase succesive față de cele prevăzute în anexă pentru specialiștii din domeniul sănătății cu studii superioare și asistenții medicali, tehnicieni și asimilați în domeniul sănătății cu studii profesional tehnice din Centrul Național de Transfuzie a Sângelui, Agenția de Transplant și Centrul de Medicină Legală" se va adăuga și sintagma ,,pentru experții medici din cadrul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă". Suplimentar, propunem ca, în Anexa nr. 9[1] **Grupul ocupațional „Sănătate (S)"** la funcția cu codul S9003, sintagma ,,Director al instituției specializate din sistemul ocrotirii sănătății (transplant, transfuzie sanguină, medicină	**1. Nu se acceptă.** În contextul procesului de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, acestea au fost poziționate în ierarhie și apreciate reieșind din condițiile de activitate, responsabilității și complexității activităților desfășurate, asigurând în acest sens inclusiv creșteri salariale, fiind stabilită VR 4700 lei. **2. Nu se acceptă.** Funcțiile din CNDDCM au fost alocate în Grupul ocupațional „Asistență socială (G)" deoarece titularii acestora nu realizează activități de îngrijiri medicale, ci de evaluare a stării de sănătate în vederea acordării prestațiilor sociale. **3. Nu se acceptă.** Clasa de salarizare alocată a rezultat în urma evaluării funcțiilor și a stabilirii ierarhiei funcțiilor, propusă de GL evaluare și aprobată de GL coordonare. Ca urmare a noii poziționări în ierarhie, titularii funcțiilor invocate vor beneficia de o creștere a salariului lunar de aproximativ 40% față de nivelul actual. **4. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			sportivă) să se completeze cu sintagma „Director/directoare a Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă”. **3**. În Anexa nr. 9, pentru funcția cu codul G6055, expert (asistent social, psihopedagog) în determinarea gradului de dizabilitate, în partea „***Note”*** se va completa cu **pct. 8** cu următoarea sintagmă „ Clasa de salarizare pentru expert (asistent social, psihopedagog) în determinarea gradului de dizabilitate se stabilește prin majorare cu 3 clase succesive”. În lipsa majorării claselor succesive, funcția de expert (asistent social, psihopedagog) devine mai puțin atractivă comparativ cu alte funcții similare din sectorul bugetar, ceea ce poate afecta recrutarea și menținerea personalului calificat. **4.** Privitor la **Art. 21, alin. (2), (3)** ținem să specificăm, că Consiliul nu susține reglementarea propusă, deoarece acordarea premiului unic în același cuantum tuturor angajaților, indiferent de complexitatea atribuțiilor, nivelul responsabilității și contribuția individuală, nu este compatibilă cu principiile de echitate și merit care stau la baza sistemului unitar de salarizare. **5. Nu se susține redacția propusă a articolului 11**, deoarece limita de 30% stabilită pentru suma anuală a drepturilor salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. e) și f) conduce la imposibilitatea aplicării cumulative a sporului pentru performanță și a sporului cu caracter specific. În forma propusă, dacă unei categorii de personal i se acordă sporul cu caracter specific în cuantumul maxim prevăzut de lege (30%), unitatea bugetară nu va mai dispune de plafon pentru acordarea sporului de performanță, deși acesta reprezintă un instrument distinct de stimulare a rezultatelor profesionale. Respectiv, la **art. 11** se propune eliminarea cumulării celor două sporuri în același plafon, deoarece sporul pentru performanță și sporul cu caracter specific au scopuri diferite. Sporul pentru performanță recompensează rezultatele individuale și contribuția profesională, în timp ce sporul cu caracter specific compensează particularitățile și condițiile de exercitare a funcției. Limitarea lor printr-un plafon comun lipsește de efect util instituția	mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. Totodată, premiul unic reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ, iar mecanismul de motivare a personalului nu se limitează exclusiv la această formă de recompensare. În acest sens, Legea nr. 270/2018 reglementează și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele obținute în activitate. **5 și 6. Nu se acceptă.** Prin proiectul de lege se propun 3 limite: a) o limită aplicată sumelor alocate pentru sporul pentru performanță: maximum 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară (i.e. 4% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare); b) limite aplicate sumelor alocate pentru sporurile cu caracter specific: cea mai mare astfel de limită este de 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific (i.e. 30% **din salariile de bază <u>doar</u> ale personalului cu drept de a beneficia de spor** de la nivelul unității bugetare, nu din salariile de bază ale

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			sporului pentru performanță și reduce capacitatea conducătorului autorității de a utiliza instrumentele de motivare prevăzute de lege. **6**. La **Articolul 16** se propune completarea cu un nou alin. (2^2) care va avea următorul text „Pentru autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora, potrivit legii, se acordă sporuri cu caracter specific, sporul pentru performanță se acordă distinct și nu se include în plafonul prevăzut la art. 11”.	întregului personal de la nivelul unității bugetare); c) o limită aplicată valorii cumulate a sumelor pentru sporul pentru performanță și pentru sporurile cu caracter specific: 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare (i.e. 30% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare). Din interpretarea sistematică a acestor prevederi rezultă că unitățile bugetare trebuie să se asigure: (i) că sumele alocate pentru **fiecare** dintre cele două sporuri respectă **limita dedicată** (i.e. limita prevăzută la lit. a) sau, după caz, b) de mai sus) **și** (ii) că **valoarea cumulată** a sumelor alocate pentru cele două sporuri respectă limita generală (prevăzută la lit. c) de mai sus). Este important de avut în vedere că baza de raportare pentru limita privind sporul cu caracter specific este **diferită** de baza de raportare pentru limita privind sporul pentru performanță, respectiv pentru limita generală. Această modalitate de definire a limitelor pentru cele două sporuri în cauză (sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific) este menită să ofere flexibilitate și libertate de decizie conducătorilor unităților bugetare, dar garantând, în același timp, predictibilitate în planificarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				bugetară cu privire la sumele maxime ce pot fi alocate pentru aceste sporuri.
	Centrul Sindical Ramural Teritorial Hîncești din Domeniul Educației și Științei	648.	Având în vedere riscurile majore de exod al specialiștilor, epuizare profesională (burnout) şi blocaj administrativ în instituții, solicităm respectuos organelor de resort adoptarea următoarelor măsuri reparatorii: **1.** Abrogarea restricțiilor privind contractul colectiv de muncă, restabilind dreptul legitim al sindicatelor şi angajatorilor de a negocia clauze mai favorabile salariaților; **2.** Restabilirea echității în grila de salarizare prin avansarea funcției de conducător muzical de la clasa 63 la clasa 65 de salarizare; **3.** Revizuirea de urgență a normativului de suprafață pentru îngrijitorii de încăperi şi menținerea unui plafon fizic realizabil (450 m²), adaptat standardelor de igienă şi capacității de muncă depline; **4.** Identificarea soluțiilor financiare pentru restabilirea premiului anual în cuantum de 100% din salariul de bază, ca formă esențială de motivare economică a personalului din învățământ; **5.** Eliminarea barierelor restrictive privind sporul specific, permițând acordarea acestuia atât cadrelor didactice, cât și altor categorii de personalul angajat prin cumul, asigurând principiul „remunerare egală pentru muncă egală"; **6.** Includerea mijloacelor financiare pentru acordarea sporului de performanță în salariul de bază, eliminând acest spor contradictoriu.	**1. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.” **2. Nu se acceptă.** Clasa de salarizare alocată a rezultat în urma evaluării funcțiilor și a stabilirii ierarhiei, propusă de GL evaluare și aprobată de GL coordonare. **3. Se acceptă parțial.** A se vedea Anexa nr. 10 la Legea nr. 270/2018 (Anexa nr. 12 la proiectul de lege), revizuită. **4. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. Totodată, premiul unic reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ, iar mecanismul de motivare a personalului nu se limitează exclusiv la această formă de recompensare. În acest sens, Legea nr. 270/2018 reglementează și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele obținute în activitate. **5. Nu este cazul.** Pentru acordarea sporului cu caracter specific, prin proiectul de lege nu se propun condiții adiționale aplicabile personalului angajat prin cumul. **6. Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță este un drept salarial suplimentar salariului de bază.
	Centrul Sindical Ramural Teritorial Chișinău din Domeniul Educației Științei	649.	**Propuneri la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar).** In contextul dezbaterii publice a proiectului de lege pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar vine insistent cu propunerea de modificare a **Anexei nr.7:** pentru codul funcției E4056 — Conducător muzical - clasa de salarizare — 65, coeficientul — 2,67. Clasa de salarizare a Conducătorului muzical (cadru didactic) trebuie să fie egală cu clasa de salarizarea profesorilor si educatorilor pentru a menține dreptului de remunerare a exclude generarea diminuării garanțiilor profesionale descurajarea conducătorii muzicali.	**Nu se acceptă.** Clasa de salarizare alocată a rezultat în urma evaluării funcțiilor și a stabilirii ierarhiei, propusă de GL evaluare și aprobată de GL coordonare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Decalajul clasei de salarizare generează un tratament diferențiat fătă de alte categorii de personal. (actualmente clasele de salarizare pentru categoriile menționate sunt aceleași).	
	Centrul Sindical Ramural Teritorial Anenii Noi din Domeniul Educației Stiințe	650.	**Centrul Sindical Ramural Teritorial Anenii Noi din Domeniul Educatiei Stiințe** solicită examinarea reanalizarea următoarelor aspecte: **1**. Clasa de salarizare a conducătorului muzical din instituțiile de educație timpurie: In noile anexe substituite prin Art. III pct. 31 din proiect, funcția de conducător muzical este poziționată la clasa de salarizare 63 (coeficient 2,57), în timp ce alte funcții didactice similare beneficiază de clasa de salarizare 65 (coeficient 2,67). Conform Codului educației nr. 152/2014, conducătorul muzical este recunoscut explicit ca cadru didactic, activitatea sa implicând studii de specialitate, proiectare curriculară evaluarea directă a copiilor. Stabilirea unei clase inferioare încalcă flagrant principiul egalității de tratament directiva „la muncă egală, salariu egal". Această omisiune tehnică devalizează statutul cadrului didactic creează discriminări nejustificate în interiorul aceleiași instituții preșcolare. Solicităm modificarea anexelor proiectului de lege stabilirea pentru funcția de conducător muzical din instituția de educație timpurie a clasei de salarizare 65. **2.** Majorarea normativului de suprafață pentru funcția de dereticătoare de la 450 m^2 la 900 m^2: Proiectul propune o revizuire drastică a indicatorilor de volum, dublând suprafața deservită de o singură unitate de personal auxiliar (dereticătoare). Normativul recunoscut aplicat istoric pentru asigurarea igienei si securității muncii este de 450 m^2 per unitate. Această modificare dublează volumul fizic de muncă fără a fi însoțită de o reconfigurare sau compensare salarială corelativă, încălcând principiul proporționalității dintre volumul muncii remunerație. De asemenea, măsura contravine direct art. 43 din Constituția Republicii Moldova Codului muncii, care garantează dreptul fiecărui salariat la condiții de muncă ce protejează sănătatea securitatea sa. Solicităm menținerea normativului actual de 450 m^2 sau efectuarea unei evaluări de impact riguroase înainte de promovarea modificării. **3.** Reducerea premiului anual de la 50% la 20%:	**1. Nu se acceptă.** Clasa de salarizare alocată a rezultat în urma evaluării funcțiilor și a stabilirii ierarhiei, propusă de GL evaluare și aprobată de GL coordonare. **2. Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr. 10 la Legea nr. 270/2018, revizuită. **3. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21^1 din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. **4. Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (1^1) al art. 17 din Legea nr. 270/2018 și în sensul reformulării alin. (2^1) al Art.17 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Conform proiectului, textul legii se modifică, stipulând: „Cuantumul premiului anual nu poate depăși 20% din salariul de bază al persoanei premiate ' iar la alin. (4) cifra „50" se substituie cu „20". În versiunea anterioară a Legii nr. 270/2018 (art. 21 [1] alin. (4)), personalul din unitățile bugetare putea beneficia de un premiu anual de până Ia 50% din salariul de bază, Diminuarea abruptă a plafonului maxim de Ia 50% Ia 20% taie considerabil din pârghiile de motivare financiară a personalului din educație. Într-un sistem afectat de un deficit acut de cadre didactice, această reducere afectează atractivitatea profesiei este promovată fără o justificare economico-financiară sustenabilă. Solicităm menținerea premiului anual în cuantum de până Ia 50% din salariul de bază, prin eliminarea modificărilor propuse Ia art. 21. **4.** Excluderea personalului didactic angajat prin cumul de Ia acordarea sporului specific: Proiectul completează art. 17 din Legea nr. 270/2018, introducând reguli stricte: sporurile specifice se acordă „numai personalului care este implicat în mod nemijlocit in realizarea funcțiilor de bază ale unităților bugetare " le interzice pentru funcțiile de suport sau alte categorii. Legea veche nu conținea bariere sau interpretări restrictive care să permită excluderea cadrelor didactice ce activează prin cumul de Ia acest drept salarial, sporul specific fiind aplicat uniform pe unitate. Cadrele didactice angajate prin cumul realizează integral aceleași obligații profesionale (predare, verificarea caietelor, evaluare, documentație ca titularii. Restricționarea sau interpretarea abuzivă a noilor aliniate în defavoarea cumularzilor încalcă principiul egalității de tratament consacrat de Codul muncii al RM. Solicităm revizuirea si completarea explicită a textului legii pentru a garanta acordarea sporului specific tuturor cadrelor didactice, inclusiv celor angajate prin cumul, proporțional normei exercitate. **5.** Mecanismul rigid de plafonare a sporului pentru performanță: Deși **Art. III pct. 16** menține fondul pentru performanță la 4%, proiectul introduce plafoane procentuale artificiale extrem de rigide pentru acordarea calificativelor Ia nivelul fiecărei unități bugetare: - Calificativul „excelent" poate fi acordat pentru cel mult 15% din personal;	„(2[1]) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.” **5. Se acceptă.** A fost exclus alin. (5) al art. VII din proiectul de lege. **6. Nu se acceptă.** Prin proiectul de lege a fost prevăzută extinderea aplicării treptelor de salarizare și la funcționarii publici de conducere de nivel superior și la conducătorii unităților bugetare. **7. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.” **8. Nu se acceptă.** Funcțiile greu de ocupat se vor identifica prin raportare la criteriile prevăzute la definiția noțiunii „funcție greu de ocupat”. **9. Nu se acceptă.** Membrii GL vor fi în mare parte din funcționari publici care urmează să fundamenteze propunerile sectorului pe

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			- Calificativul „foarte bine" poate fi acordat pentru cel mult 30% din personal. Legea în vigoare nu prevedea cote procentuale maxime fixe pentru calificativele individuale, evaluarea bazându-se strict pe criteriile de performanță atinse de salariat, în limita fondului de 10% (ulterior modificat). Plafonarea colectivă forțată (maximum 15% „excelent") transformă procesul de evaluare profesională dintr-un instrument de stimulare a calității într-un mecanism concurențial toxic. Această abordare generează subiectivism, tensiuni colective si transformă evaluarea obiectivă într-o problemă de „încadrare în cotă", generând premise masive pentru litigii de muncă. Solicităm abrogarea plafoanelor impuse menținerea unui mecanism de acordare bazat strict pe meritocrație criterii transparente. **6**. Acordarea sporului pentru vechime în muncă șefilor de secții din cadrul direcțiilor generale educație: Proiectul reconfigurează modul de salarizare al funcțiilor administrative (prin modificările aduse claselor sporurilor conexe din anexe), creând neclarități cu privire la corelarea sporului de vechime relevantă. In legislația anterioară, șeful secției MCFPC din organele locale de specialitate în domeniul învățământului (OLSDI) nu beneficia de un calcul distinct al vechimii în muncă corelat cu vechimea în activitatea didactică. Apare riscul ca funcții pur administrative, care nu desfășoară activitate didactică directă, dar fiind specialiști cu trecut didactic să fie dezavantajați. Este imperativă definirea clară a criteriilor pentru a respecta echitatea fată de cadrele care activează în cadrul OLSDI. Solicităm revizuirea textului clarificarea explicită a criteriilor de calcul al vechimii a sporurilor aplicabile funcțiilor administrative din cadrul direcțiilor generale educație. **7.** Excluderea prevederilor de limitare a dialogului social (Art l, alin. (5) și (6)). Propunere: Excluderea în totalitate a alineatelor (5) si (6) introduse la art, 1, care prevăd nulitatea absolută a actelor administrative sau contractuale (CCM/CIM) ce acordă drepturi salariale în afara legii.	care îl reprezintă având cunoștințe relevante. Participarea în cadrul ședințelor va fi în timpul orelor de muncă similar competențelor atribuite de participare și reprezentare a instituției înafara acesteia potrivit inclusiv a fișei postului or a unor alte acte administrative interne. **10. Nu se acceptă.** Sistemele de salarizare moderne sunt orientate preponderent spre încurajarea performanței și mai puțin compensarea financiară a vechimii în muncă. **11. Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți. **12. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. Totodată, premiul unic reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ, iar mecanismul de motivare a personalului nu

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			8. Definirea clară a „funcțiilor greu de ocupat" (Art. 4, pct. 3 Art. 12). Propunere: Specificarea exactă clară în Anexa nr. 7 a legii a funcțiilor care se încadrează în această categorie pentru ramura educației cercetării. **9.** Garanții privind activitatea în Grupul de lucru de evaluare funcțiilor (Art. 5, alim (3)). Propunere: Modificarea ultimei propoziții în următoarea redacție: *„Modul de organizare, funcționarea de remunerare a membrilor Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern„.* **10.** Extinderea treptelor de salarizare pentru vechimea în muncă (Art .12, alin. (4). Propunere: Substituirea textului „6 trepte" cu „8 trepte", adăugând în aline (5) următoarele trepte de vechime: Treapta VI: de la 20 până la 25 de ani; Treapta VII: de la 25 până la 30 de ani; Treapta VII: peste 30 de ani. Majorarea numărului de clase adăugătoare începând cu treapta II cu 2 clase, astfel ca la clasa VIII să fie stabilite adăugător 10 clase. **11.** Menținerea flexibilității reexaminării Valorii de Referință (Art. 12, alim (15)). **Propunere:** Excluderea ultimei propoziții care blochează ajustările în timpul anului. Argumentare: Condițiile economice sau disponibilitățile bugetare se pot îmbunătăți pe parcursul anului, iar legea nu trebuie să interzică rectificarea pozitivă a valorii de referință prin rectificări bugetare. **12**. Majorarea fondului a plafonului pentru premii (Art. 21 și Art. 21^1) Premii unice (Art. 21): Majorarea fondului de la 2% la 5% înlocuirea plafonului fix de 10.000 lei cu „mărimea salariului mediu stabilit în anul financiar precedent". Aceasta ajută instituțiile cu fonduri mici (ex. grădinițe) oferă flexibilitate celor cu economii. Premii anuale (Art. 21^1): Eliminarea cuvântului „poate" (pentru a Evita voluntarismul/deciziile arbitrare ale conducerii) înlocuirea plafonului restrictiv de 20% cu „100% din salariul lunar". Limitarea la 20% taie sever	se limitează exclusiv la această formă de recompensare. În acest sens, Legea nr. 270/2018 reglementează și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele obținute în activitate. În ceea ce privește plafonarea cuantumului anual al premiilor unice, aceasta urmărește evitarea unor discrepanțe semnificative între beneficiari și asigurarea unei utilizări prudente și uniforme a resurselor financiare publice. Totodată, măsura contribuie la creșterea predictibilității cheltuielilor de personal și la aplicarea unitară a mecanismului de premiere în întregul sector bugetar. **VII. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21^1 din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			din pârghiile de motivare, într-un sistem deja afectat de un deficit cronic de cadre. **13.** Respingerea diminuării plăților pentru cumularea atribuțiilor (Art. 24, alin. (1)). Propunere: Respingerea categorică a propunerii de înlocuire a cifrei „100%" cu „50%" pentru remunerarea muncii în cazul îndeplinirii atribuțiilor unei funcții vacante sau temporar absente.	**13. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul stabilirii plafonului maxim pentru suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente la 75%.
	Curtea Supremă de Justiție	651.	Curtea Supremă de Justiție, examinând suplimentar prevederile proiectului de lege menționat, precum și impactul acestora asupra sistemului de salarizare al judecătorilor, a considerat necesară elaborarea unui aviz suplimentar. Necesitatea prezentului aviz este determinată de identificarea unor aspecte suplimentare, care necesită o analiză distinctă și formularea unor obiecții suplimentare față de cele expuse în avizul nr. 417 din 24 iunie 2026. Având în vedere că în Avizul nr. 417 din 24 iunie 2026, la pagina 12, pct. 2 „Remunerarea vicepreședintelui Curții Supreme de Justiție", alineatul al doilea, s-a strecurat o eroare de redactare, Curtea consideră necesară corectarea acesteia prin redarea alineatului în următoarea formulare: „Mai mult, potrivit calculelor efectuate, venitul anual al președintelui Curții Supreme de Justiție se reduce de la 804 525 lei la 766 568 lei, inclusiv salariul de bază de la 62 730 lei la 62 440 lei, iar venitul anual al vicepreședintelui se reduce de la 788 275 lei la 748 390 lei, inclusiv salariul de bază de la 61 430 lei la 60 950 lei. și premiile unice, cu excepția premiului anual, venitul anual se diminuează și mai mult." Suplimentar, Curtea Supremă de Justiție constată că potrivit notei de fundamentare, pentru calcularea salariilor angajaților din sectorul bugetar, începând cu 1 septembrie 2026, se propune stabilirea valorii de referință în mărime de 6200 de lei pentru judecătorii Curții Supreme de Justiție care au promovat evaluarea externă în condițiile Legii nr. 65/2023, iar pentru	**Se acceptă parțial.** A se vedea anexa nr. 4 revizuită.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			judecătorii Curții Constituționale se propune stabilirea unei valori de referință distincte, în mărime de 6900 de lei.	
	ILO	652.	*Extras din Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (Reforma sistemului unic de salarizare în sectorul bugetar).* **Legea nr. 270/2018 privind Sistemul unic de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441–447, art. 715), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:** **Articolul 1 se modifică după cum urmează:** Alineatul (3) se înlocuiește cu următorul text: „(3) Aranjamentele și condițiile de remunerare aplicabile personalului din sectorul bugetar sunt reglementate exclusiv de prezenta lege.” Alineatele (4) -(6) se adaugă cu următoarea formulare: „(4) Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute de prezenta lege.” (5) Contractele colective de muncă sau contractele individuale de muncă nu pot acorda drepturi salariale care nu respectă condițiile stabilite de prezenta lege sau drepturi salariale care nu sunt prevăzute de prezenta lege. (6) Actele administrative sau instrumentele contractuale care acordă drepturi salariale personalului din sectorul bugetar, neprevăzute de prezenta lege, sunt nule de drept.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.”
	Institutul Național al Justiției	653.	Pentru a fundamenta poziția INJ, supunem atenției următoarele argumente referitoare la proiectul de modificare a Legii nr. 270/2018. **I. Cu privire la valoarea de referință insuficientă impactul asupra funcțiilor de conducere.** In scopul compensării restricțiilor financiare propuse si al asigurării unei echități salariale corelate cu realitatea economică, solicităm modificarea valorilor de referință în Legea bugetului pentru calculul salarial si stabilirea acestora la nivelul de 5 300,0 lei pentru personalul INJ în loc de 4 700,0 lei, precum si 6 200,0 lei pentru funcțiile de director si director adjunct în loc de 5 300,0 lei. **II. Cu privire la diminuarea cotei procentuale a sporului pentru performanță.** Articolul 16 din Legea nr. 270/2018 a fost conceput ca un instrument de management strategic, menit să stimuleze direct randamentul, implicarea	**I. Se acceptă parțial.** A se vedea valorile de referință stabilite pentru personalul INJ. **II. Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			calitatea muncii depuse de personalul din sectorul bugetar. Diminuarea propusă a acestui spor constituie un regres legislativ. **III. Referitor la micșorarea plafonarea cumulativă a premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul anului.** La acest aspect, semnalăm cu îngrijorare prevederea din proiect ce vizează plafonarea cumulativă a premiilor unice la valoarea de 10 000,0 lei anual pentru un angajat. Plafonarea acestor garanții financiare, în mod special într-o perioadă de instabilitate economică, accentuează starea de demotivare a colectivului forțează specialiștii calificați să părăsească instituția. **VI. Cu privire la micșorarea premiului anual de la 50% la 20% din salariul de bază al angajatului.** Premiul anual este perceput ca o recunoaștere a efortului depus pe parcursul întregului an. Diminuarea lui va genera un sentiment de nedreptate va prăbuși moralul echipei. O reducere atât de drastică, de 30 de puncte procentuale, reprezintă o diminuare gravă a veniturilor totale nete ale salariaților. Într-un context economic marcat de instabilitate, această măsură anulează predictibilitatea financiară a angajaților cu afectarea directă a calitatea vieții.	În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. **III. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. În ceea ce privește plafonarea cuantumului anual al premiilor unice, aceasta urmărește

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				evitarea unor discrepanțe semnificative între beneficiari și asigurarea unei utilizări prudente și uniforme a resurselor financiare publice. Totodată, măsura contribuie la creșterea predictibilității cheltuielilor de personal și la aplicarea unitară a mecanismului de premiere în întregul sector bugetar. **IV. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21[1] din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare.
	Centrul Național de Transfuzie a Sângelui	654.	CNTS consideră oportun reexaminarea formulei propuse la articolul 16, astfel încât mecanismul de acordare a sporului pentru performanță să excludă posibilitatea apariției unor diferențe nejustificate între salariații eligibili și să asigure respectarea principiilor egalității de tratament, echității, transparenței și nediscriminării în salarizarea personalului din sectorul bugetar. Totodată, vrem să vă informăm că funcția de ***biolog în laborator*** a scăzut în clasă cu 7 trepte, de la clasa -78 la clasa -71(în noul proiect la lege), tot aici respectiv a scăzut și coeficientul din grila de salarizare, și tot pentru această funcție inclusiv (funcție medicală) conform Anexei nr.9 (G), a	**1. Nu se acceptă.** Sporul cu caracter specific se acordă doar pentru personalul medical. **2. Nu se acceptă.** A se vedea Nota nr. 3 de la Tabelul din Anexa nr. 9[1] la Legea nr. 270/2018 (Anexa nr. 10 la proiectul de lege). **3. Nu se acceptă.** Nu se justifică această prevedere, prin raportare la natura și complexitatea activității personalului menționat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			scăzut și sporul cu caracter specific cu 45%, de la -75% - la 30%, și pentru toți angajații inclusiv, s-a exclus și sporul lunar în mărime fixă 1300,0 lei. Drept urmare, salariul angajaților în această funcție ***s-a micșorat considerabil,*** cu suma de peste - ***6000 lei,*** în dependență de categoria de calificare și vechimea în muncă. Tot în acest context în vederea asigurării respectării principiilor egalității de tratament, transparenței și aplicării uniforme a prevederilor legale se constată existența unei discrepanțe semnificative între valorile de referință stabilite pentru diferite categorii de personal din cadrul instituției, respectiv: ***4200,0*** pentru personalul nemedical, ***4700,0*** pentru personalul medical și ***5000,0*** pentru personalul din cadrul Secției tehnologii informaționale. Totodată, Centrului Național de Transfuzie a Sângelui (în continuare CNTS) înaintează spre examinare prezenta solicitare privind necesitatea modificării și completării ***Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar,*** și intervine cu propunerea care vizează: **1)** completarea ***Articolului nr.17 „Sporuri cu caracter specific", pct. 3)*** *30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară în cazul următoarelor categorii de personal:* ***lit.c)*** *personalul medical din autoritățile/instituțiile medicale, din instituțiile de asistență socială și din Centrul de Medicină Legală...* Solicităm includerea expresă a sintagmei: ***„...inclusiv, pentru personalul Centrului Național de Transfuzie a Sângelui, cu excepția personalului încadrat în Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale""*** **2)** completarea ***Anexei nr.9[1]*** Grupul ocupațional „Sănătate (S)" la **Note:*...cu punctul 6***, care va avea următorul conținut: „Clasele de salarizare pentru personalul medical (specialiști în domeniul sănătății cu studii superioare, asistenți medicali, tehnicieni și asimilați în domeniul sănătății cu studii profesional tehnice și personal auxiliar sanitar) din cadrul Centrului Național de transfuzie a Sângelui se majorează cu 5 clase succesive față de cele stabilite în tabel pentru funcțiile corespunzătoare."	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			3) completarea ***Anexei nr.10*** Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)" la **Note:** ***...cu punctul 12,*** care va avea următorul conținut: ***„Clasele de salarizare pentru personalul din cadrul Centrului Național de transfuzie a Sângelui se majorează cu 5 clase de salarizare succesive față de cele stabilite în tabel pentru funcțiile corespunzătoare."***	
	Primăria Municipiului Chișinău	655.	**Referitor la art. III din proiectul de lege, ce prevede modificarea și completarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar în sectorul bugetar.** **La pct. 1 art. 1**, Legea nr. 270/2018 nu poate constitui unica sursă de reglementare a drepturilor salariale ale personalului din sectorul bugetar, întrucât aceasta trebuie aplicată în coroborare cu alte acte normative care instituie garanții drepturi de natură salarială sau socială. **La pct. 11 art. 12** se consideră că excluderea ratei inflației din mecanismul de ajustare a valorii de referință poate conduce la diminuarea puterii de cumpărare a salariilor din sectorul bugetar, în special în perioadele caracterizate prin creșteri semnificative ale preturilor. În aceste condiții, majorarea valorii de referință exclusiv în funcție de evoluția prognozată a produsului intern brut (PIB) nu garantează menținerea valorii reale a veniturilor salariale ale personalului bugetar. **La pct. 12 art. 12 [1]** se propune menținerea sporului lunar în valoare fixă, la art. 10 din Legea nr. 270/2018 ca parte componentă a salariului lunar. Eliminarea acestui drept salarial va afecta predictibilitatea veniturilor salariaților, va reduce efectul real al măsurilor de majorare salarială propuse prin reforma respectivă totodată, va diminua atractivitatea funcţiilor din sectorul bugetar. **Pct.13**, art. 12^2 alin. (5), se propune completarea textului după sintagma "autoritățile publice centrale" cu sintagma "și autoritățile publice locale", în contextul în care în cadrul autorităților publice locale există funcții care întrunesc criteriile prevăzute de proiectul de lege pentru încadrarea în categoria funcţiilor greu de ocupat.	**Referitor la art. III pct. 1 art. 1: se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (4) și (5) ale art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(4) Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege. (5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii." **Referitor la art. III pct. 11 art. 12: nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți. **Referitor la art. III pct. 12 art. 12^1: nu se acceptă.** A fost reconceptualizată structura salariului lunar prin majorarea salariului de bază și absorbirea sporului lunar de 1300

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			La pct. 16 art. 16 se propune menținerea fondului destinat sporului pentru performantă la nivelul de 10% din suma anuală a salariilor de bază, precum și eliminarea plafoanelor obligatorii privind numărul maximal al angajaților care pot beneficia de calificativele superioare "excelent" foarte bine". Reducerea fondului destinat sporului pentru performantă de la 10% la 4% ar diminua semnificativ capacitatea autorităților de a stimula, motiva recompensa rezultatele profesionale deosebite ale personalului. Totodată, plafonarea prin lege a ponderii angajaților care pot obține calificativele „excelent" (cel mult 15%) „foarte bine" (cel mult 30%) afectează obiectivitatea procesului de evaluare, întrucât rezultatul evaluării nu va reflecta exclusiv performanta individuală, ci va depinde de restricțiile cantitative stabilite. În consecință, pot apărea situații în care funcționari cu rezultate profesionale comparabile sau chiar foarte bune să fie evaluați inferior exclusiv din cauza limitelor impuse. **La pct. 17, art. 17 alin. (2) pct. 3 litera c)** considerăm oportună concretizarea prevederilor pentru acordarea de sporuri la salariul de bază în cuantum de 30% pentru personalul medical din instituţiile de asistentă socială, prin specificarea unor instituții concrete (care prestează servicii sociale copiilor/persoanelor cu dizabilități, persoanelor fără adăpost, infectate/afectate de HIV/SIDA, etc.). Acordarea acestui spor de 30% doar pentru personalul medical din aceste instituții vine să discrimineze alte categorii de personal care lucrează nemijlocit cu beneficiarii, având în vedere specificul fiecărei instituții în parte. **La pct. 20,** la art. 20 cifra „50" se propune să se substituie cu cifra „75". Această propunere vine în contextul modificărilor operate prin Legea nr. 179/2025 pentru modificarea unor acte normative, prin care sporul acordat pentru participarea în proiectele finanțate din surse externe a fost redus de la 75% la 50% din salariul de bază, în cadrul procesului de actualizare a cadrului normativ aplicabil serviciului public. Considerăm necesară revenirea la forma anterioară a acestui spor, care reflectă mai corect volumul de muncă, responsabilitatea si complexitatea activităților desfășurate în cadrul proiectelor finanțate din surse externe.	lei. Suplimentar a fost majorat cuantumul VR pentru a asigura și creșteri salariale. **Referitor la art. III pct. 13 art. 12^2: se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, urmând ca atât perioada, cât și celelalte condiții de transmitere a propunerilor să fie reglementate prin hotărâre de Guvern. În acest sens, art. 12^2 alin. (5) din Legea nr. 270/2018 (devenit, în urma revizuirii proiectului de lege, art. 12^2 alin. (8) din Legea nr. 270/2018) a fost modificat, după cum urmează: „(8) Propunerea de listă a funcțiilor greu de ocupat se elaborează de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, în baza solicitărilor transmise în condițiile stabilite prin hotărârea de Guvern prevăzută la alin. (11).”. **Referitor la art. III pct. 16 art. 16: se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. **Referitor la art. III pct. 17, art. 17 alin. (2) pct. 3 litera c): nu se acceptă.** Sporul cu caracter specific este acordat doar personalului medical. **Referitor la art. III pct. 20 art. 20: nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			La pct. 23, art. 20^3 ce tine de sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale, la aliniatele (1) (4) după sintagma "personalului primăriei" se propune de completat cu textul "subdiviziunilor structurale ale consiliului municipal", în vederea asigurării aplicării echitabile a prevederilor legii. **La pct. 24** art. 21, se propune menținerea fondului anual de salarizare la nivelul de 5% destinat acordării premiului anual, precum eliminarea plafonului maxim anual de 10 000 lei pentru valoarea cumulată a premiilor acordate unui angajat pe parcursul anului calendaristic. Premiile unice reprezintă un instrument important de motivare recunoaștere a performantelor individuale colective, contribuind la stimularea implicării și obținerii unor rezultate profesionale superioare. Reducerea fondului destinat acordării acestora de la 5% la 2% instituirea unui plafon maxim al valorii cumulative a premiilor ar restrânge flexibilitatea autorităților publice în aplicarea politicilor de motivare a personalului și ar limita posibilitatea recompensării corespunzătoare a rezultatelor deosebite. **La pct. 25**, art. 21^1 se propune menținerea cuantumului premiului anual la nivelul de 50% din salariu de bază. Această propunere este justificată de prevederile Regulamentului privind modul de calculare plată a premiului anual personalului din unitățile bugetare aprobat prin Anexa nr,10 la Hotărârea de Guvern nr. 1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, potrivit căruia premiul anual se calculează pentru timpul efectiv lucrat în perioada ianuarie noiembrie, fără includerea zilelor de concediu de odihnă anual, iar mărimea acestuia per salariat nu este supusă unei limitări. **La pct. 27** art. 24 se propune menținerea cuantumului suplimentului pentru cumularea atribuțiilor funcţiilor deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente, în mărime de până la 100% din salariu de bază, în vederea asigurării unei remunerării echitabile a muncii suplimentare prestate gestionarea eficientă a deficitului de personal. Reducerea plafonului la 50%, astfel cum este prevăzută în proiectul de lege, nu este oportună, întrucât nu reflectă volumul suplimentar de muncă	Creșterea salariilor de bază față de forma actuală a Legii nr. 270/2018 nu justifică majorarea procentului aferent sporului în cauză. **Referitor la art. III pct. 23, art. 20^3: nu se acceptă.** Propunerea de completare a sintagmei „personalului primăriei” cu textul „subdiviziunilor structurale ale consiliului municipal” atrage extinderea sferei beneficiarilor sporului prevăzut la art. 20^3 alin. (1) și (4). Întrucât noțiunea de „subdiviziuni structurale ale consiliului municipal” nu este suficient de clară pentru a determina categoriile concrete de personal vizate, propunerea necesită concretizare și fundamentare suplimentară, inclusiv sub aspectul impactului financiar. **Referitor la art. III pct. 24 art. 21: nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			responsabilitățile asumate de salariații care exercită concomitent atribuțiile mai multor funcții. **Referitor la art. VII** din proiectul de lege, de exclus alin. (5) în contextul argumentelor expuse de municipalitate la pct. 16. **Cu referire la prevederile anexei nr. 9 „Grupul ocupațional „Asistență socială (G)" din proiectul de lege ținem să menționăm următoarele.** Funcția de **„lucrător social"** se regăsește doar la compartimentul 1.2.1 „Personal cu studii superioare" 1.2.3. — „Personal cu studii medii" (medical inferior, fără a admite faptul că personalul angajat la această funcție ar putea deține studii profesional tehnice, având în vedere faptul că aceasta reprezintă o muncă necalificată. Mai mult ca atât, indiferent de nivelul de studii pe care le deține lucrătorul social, atribuțiile de serviciu sunt identice, deci între aceste funcții nu trebuie să existe o discrepanță atât de mare între clasele de salarizare (24 clase); Analogic funcției de **„lucrător social"**, considerăm oportună repartizarea pe niveluri de studii a funcțiilor de **„asistent personal" „asistent familial"**, în vederea excluderii discriminării pe criterii de funcții. La compartimentul 1.2.3 „Personal cu studii medii (medical inferior, se va exclude textul „(medical inferior)", având în vedere faptul că pentru „Grupul ocupațional „Sănătate (S)" a fost completată anexa nr 9 [1]. Din anexa nr. 9 au fost excluse astfel de funcții ca: **„psihopedagog", „logoped", „defectolog", „instructor ergoterapie"** nu e clar cum acestea vor fi remunerate. Suplimentar propunerilor prezentate, în vederea consolidării capacității sistemului de asistență socială de a atrage, menține motiva profesioniștii care furnizează servicii sociale esențiale comunității, se propun următoarele măsuri: 1. Stabilirea unei valori de referință de cel puțin 5.100 lei pentru funcțiile de specialitate din domeniul asistenței sociale a unor valori superioare pentru funcțiile care implică activitate directă continuă cu persoane vulnerabile. 2. Menținerea sau majorarea coeficienților pentru funcțiile de asistent social comunitar, manager de caz, ergoterapeut, psiholog, asistent parental	instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. Totodată, premiul unic reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ, iar mecanismul de motivare a personalului nu se limitează exclusiv la această formă de recompensare. În acest sens, Legea nr. 270/2018 reglementează și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele obținute în activitate. În ceea ce privește plafonarea cuantumului anual al premiilor unice, aceasta urmărește evitarea unor discrepanțe semnificative între beneficiari și asigurarea unei utilizări prudente și uniforme a resurselor financiare publice. Totodată, măsura contribuie la creșterea predictibilității cheltuielilor de personal și la aplicarea unitară a mecanismului de premiere în întregul sector bugetar. **Referitor la art. III pct. 25 art. 21[1]: nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21[1] din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			profesionist, asistent familial, alte funcții cu responsabilitate socială ridicată, evitând diminuarea recunoașterii profesionale. 3. Instituirea unui spor pentru personalul care lucrează permanent cu persoane cu dizabilități severe, copii aflați în situații de risc, victime ale violentei, persoane vârstnice dependente alte categorii vulnerabile. 4. Reglementarea distinctă a salarizării asistenților parentali profesioniști a asistenților familiali, care să țină cont de specificul activității de îngrijire permanentă, desfășurată 24 de ore din 24 7 zile din 7.	Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. **Referitor la art. III pct. 27 art. 24: se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul stabilirii plafonului maxim pentru suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente la 75%. **Referitor la art. VII alin. (5): se acceptă.** A fost exclus alin. (5) al art. VII din proiectul de lege. **Cu referire la prevederile anexei nr. 9 „Grupul ocupațional „Asistență socială (G)" din proiectul de lege:** **1. Nu se acceptă.** Stabilirea valorilor de referință se face în mod gradual, în conformitate cu planul de implementare a reformei salariale pentru anii 2026 - 2032 și cu posibilitățile bugetului public național. **2. Nu se acceptă.** Coeficienții sunt aferenți claselor de salarizare pe care se bazează noua ierarhie a funcțiilor și, în același timp, reflectă

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				gradul de compresie diminuat al noii grile de salarizare. **3. Nu se acceptă.** Pentru personalul din domeniul asistenței sociale, condițiile de acordare a sporului cu caracter specific vor fi reglementate prin normele de aplicare. **4. Nu se acceptă.** Fișa de post pentru funcția de asistent parental profesionist/asistent familial stabilește perioada pentru acordarea serviciilor/îngrijirilor sociale, inclusiv în regim de 24 de ore din 24/7 zile din 7. Aceste condiții de muncă au fost luate în considerare în procesul de evaluare a posturilor și au fost reflectate poziția funcțiilor sus menționate în ierarhie.
	Serviciul Fiscal de Stat	656.	Drept urmare, referitor la principalele aspecte ale modificărilor expunem următoarele: **1**. Limitarea sporurilor acordate la nivel de unitate bugetară în mărime de maxim 30%, atragem atenția asupra necesității de revizuire, întrucât potrivit proiectului, în cazul angajaților SFS, fondul alocațiilor pentru acordarea sporurilor pe de o parte constituie 30%, în timp ce "mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară" pe de altă parte, iar suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară "nu poate depăși 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară". In acest context, propunem revizuirea pct. 10 din art. III al proiectului pentru excludea neconcordantelor. **2.** Sporul de performanță plafonarea numărului calificativelor de evaluare semestrială a performantelor individuale ("excelent" si "foarte bine").	**1. Nu se acceptă.** Prin proiectul de lege se propun 3 limite: a) o limită aplicată sumelor alocate pentru sporul pentru performanță: maximum 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară (i.e. 4% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare); b) limite aplicate sumelor alocate pentru sporurile cu caracter specific: cea mai mare astfel de limită este de 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific (i.e. 30% **din salariile de bază <u>doar</u> ale personalului cu drept de a beneficia de spor** de la nivelul unității

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Cu referire la art. II pct. 3. din proiect, în ceea ce privește completarea art. 34 alin. (5) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică statutul funcționarului public, cu calificativul „excelent", care poate fi acordat funcționarului public în urma evaluării performantelor profesionale, această propunere ridică probleme de claritate aplicabilitate. Or, în prezent, calificativul , foarte bine" reflectă deja nivelul superior de performanță profesională a funcționarului public, indicând că funcționarul public îndeplinește atribuțiile la un standard înalt. În această ordine de idei, solicităm revizuirea propunerilor expuse la art. II pct. 14 al proiectului, iar art. VII alin. (5) al proiectului se propune a fi exclus. **3.** Diminuarea fondului de alocare valorii cumulate a premiilor unice. Acordarea premiilor unice premiilor jubiliare angajaților, reprezintă una din pârghiile și instrumentele de motivare, recunoaștere consolidare a unui serviciu public eficient, aceste recompense fiind nu doar un beneficiu financiar, ci o formă de apreciere instituțională. Reducerea fondului alocațiilor destinate premiilor unice de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare, precum plafonarea valorii cumulate a tuturor premiilor per angajat, reprezintă o măsură de nemotivare si de reducere a veniturilor medii ale angajaților, comparativ cu perioadele precedente. **4.** Neacordarea sporului cu caracter specific pentru unele categorii de angajați. Potrivit modificărilor propuse la art. II pct. 17, sporurile cu caracter specific urmează a fi acordate doar personalului implicat nemijlocit in realizarea funcţiilor de bază ale unităților bugetare, fiind excluse funcțiile considerate de suport. În contextul celor expuse supra, solicităm revizuirea modificărilor la art. 17 alin. (21) al Legii nr. 270/2018 (art. II, pct. 17 din proiect). **5.** Substituirea Anexei nr. 3 Grupul ocupațional „Administrație publică (A)". In rezultatul examinării noii Anexe nr. 3 propuse în proiect, se constată o inechitate salarială a salariilor de bază, raportate la atribuțiile responsabilităților efective. In ceea ce privește funcțiile manageriale, potrivit pct. 15 din Anexa nr. 3 Grupul ocupațional „Administrație publică (A)", se stabilesc alte clase de salarizare (decât cele în Tabelul nr. 2, pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor autorităților administrative	bugetare, nu din salariile de bază ale întregului personal de la nivelul unității bugetare); c) o limită aplicată valorii cumulate a sumelor pentru sporul pentru performanță și pentru sporurile cu caracter specific: 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare (i.e. 30% **din salariile de bază ale <u>întregului</u> personal** de la nivelul unității bugetare). Din interpretarea sistematică a acestor prevederi rezultă că unitățile bugetare trebuie să se asigure: (i) că sumele alocate pentru **fiecare** dintre cele două sporuri respectă **limita dedicată** (i.e. limita prevăzută la lit. a) sau, după caz, b) de mai sus) **și** (ii) că **valoarea cumulată** a sumelor alocate pentru cele două sporuri respectă limita generală (prevăzută la lit. c) de mai sus). Este important de avut în vedere că baza de raportare pentru limita privind sporul cu caracter specific este **diferită** de baza de raportare pentru limita privind sporul pentru performanță, respectiv pentru limita generală. Această modalitate de definire a limitelor pentru cele două sporuri în cauză (sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific) este menită să ofere flexibilitate și

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			centrale din subordine, precum din serviciile lor desconcentrate, în a căror structură se regăsesc funcții publice de inspector (urmărire penală/investigații anti-fraudă), inspector fiscal. **6.** Subdiviziuni desconcentrate. Cu referire la subdiviziunile desconcentrate în teritoriu din subordinea ministerelor a autorităților administrative, reieșind din proiect din nota de fundamentare, specificăm următoarele. La 01.01.2017, autoritatea fiscală s-a reorganizat prin absorbția Inspectoratelor Fiscale de Stat teritoriale de către Inspectoratul Fiscal Principal de Stat, fiind creat un organ unitar de administrare fiscală - Serviciul Fiscal de Stat cu statut de persoană juridică. Potrivit art. 132 [1] din Codul fiscal, introdus prin Legea nr.281/2016, în vigoare de la 01.04.2017, Serviciul Fiscal de Stat este autoritate administrativă unică (separată în sistemul administrativ al Ministerului Finanțelor), are statut de persoană juridică de drept public si dispune de ștampilă cu imaginea Stemei de Stat a Republicii Moldova. **7**. Menținerea diferenței de salariu. Cu referire la modificările propuse la art. II pct. 29 a proiectului, atenționăm că menținerea diferenței de salariu în cazul în care salariații vor beneficia de salarii inferioare salariului mediu lunar calculat anterior datei de 1 septembrie 2026, comunicăm că aceasta soluție nu este una motivantă. In concluzie, Serviciul Fiscal de Stat solicită respectuos revizuirea proiectului de lege prin valorificarea propunerilor menționate în prezentul aviz, astfel încât noua reformă să susțină o evoluție salarială armonioasă, proporțională si echitabilă pentru toate categoriile de personal din cadrul autorității. In acest sens, instituția își exprimă deschiderea deplină de a oferi orice explicații sau detalii suplimentare pentru a contribui la definitivarea unei formule cât mai echilibrate.	libertate de decizie conducătorilor unităților bugetare, dar garantând, în același timp, predictibilitate în planificarea bugetară cu privire la sumele maxime ce pot fi alocate pentru aceste sporuri. **2. Se acceptă parțial.** A fost exclus alin. (5) al art. VII din proiectul de lege. **3. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. Totodată, premiul unic reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ, iar mecanismul de motivare a personalului nu se limitează exclusiv la această formă de recompensare. În acest sens, Legea nr. 270/2018 reglementează și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele obținute în activitate.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				În ceea ce privește plafonarea cuantumului anual al premiilor unice, aceasta urmărește evitarea unor discrepanțe semnificative între beneficiari și asigurarea unei utilizări prudente și uniforme a resurselor financiare publice. Totodată, măsura contribuie la creșterea predictibilității cheltuielilor de personal și la aplicarea unitară a mecanismului de premiere în întregul sector bugetar. **4. Se acceptă.** Art.17 alin. (2^1) din Legea nr. 270/2018 a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2^1) din Legea nr. 270/2018 este: „(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.” **5. Nu se acceptă.** În situațiile invocate, majorarea claselor de salarizare pentru funcțiile de conducere este necesară pentru a evita depășirea acestora de către anumite funcții de execuție, cum ar fi inspectorul vamal și inspectorul anti-fraudă. **6. Nu se acceptă.** Utilizarea funcțiilor din diviziunile desconcentrate nu depinde de statutul

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				juridic al structurilor în care acestea sunt încadrate. **7. Nu se acceptă.** Diferența de salariu constituie o garanție socială, indispensabilă pentru asigurarea echilibrului între nevoia de reformă a sistemului de salarizare și protecția drepturilor salariaților.
	Serviciul Vamal	657.	**I. La Articolul III,** prin care se modifică Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar: **1.** La punctul 9 din proiect, prin care se modifică articolul 10 din lege, la alineatul (3^1)textul ”lit. a)-d) și f)” se substituie cu textul ”lit. a) - f)” **2.** La punctul 16 din proiect prin care se completează art. 16 cu alin. (2^1) din lege – se propune completarea proiectului cu litera c) cu următorul cuprins: “c) - 5% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „bine””. *Argumentare*a. Calificativul „bine” reprezintă un rezultat pozitiv ce confirmă îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor. Excluderea totală a acestei categorii de la stimulentele financiare creează o discrepanță disproporționată și anulează stimularea îmbunătățirii graduale a performanței. **3. La punctul 17**, prin care se modifică articolul 17 din lege, alineatul (1^1) se va revizui. *Argumentare*. Prevederea conform căreia „sporurile cu caracter specific se acordă numai personalului care este implicat în mod nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază ale unităților bugetare unde este angajat” introduce un criteriu suplimentar de eligibilitate care nu este definit de cadrul normativ și care generează interpretări neuniforme în procesul de aplicare. **4. La punctul 29** din proiect, prin care se modifică articolul 27 din lege, alineatul (5^1) se va revizui, deoarece nu sunt clare prevederile referitor la plata diferenței de salariu pentru salariații transferați într-o funcție similară sau într-o funcție superioară ca urmare a reorganizării autorităților publice	**I.** **1. Nu se acceptă.** În proiectul de lege revizuit se prevede abrogarea alin. (3^1). **2. Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară.

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>aflate în subordinea autorității publice centrale. De asemenea, nu este prevăzută situația când salariatul este transferat într-o funcție inferioară urmare a reorganizării autorității publice.
II. La articolul VII alineatul (5) din proiect, de exclus limita de 45% pe unitate bugetară, pentru asigurarea egalității, echității și obiectivității la evaluarea individuală a performanțelor funcționarilor publici și evitarea limitării neîntemeiate a drepturilor fundamentale ale funcționarilor publici.
III. Proiectul se va completa cu următoarele puncte:
1. La Anexa nr.3 Grupul ocupațional „Administrația publică”, Tabelul 2, Note, punctul 9 b) se completează cu cuvintele ”certificați în domeniul achizițiilor publice”
Argumentare. Instituirea unui mecanism de stimulare salarială pentru specialiștii certificați ar contribui la dezvoltarea competențelor profesionale ale personalului din subdiviziunile de achiziții publice, la creșterea interesului pentru obținerea certificării profesionale și la consolidarea capacității instituționale în domeniul gestionării procedurilor de achiziții publice.
2. Anexa 3, Tabelul 2, Note, punctul 15, rubrica
<table>
<tr><td>Șef birou vamal</td><td>112</td><td>112</td></tr>
</table>
va avea următorul cuprins:
<table>
<tr><td>Șef birou vamal</td><td>-</td><td>112</td></tr>
</table>
IV. În nota de fundamentare la proiect, la punctul 4.2 Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative, valoarea de referință în mărime de 4200,00 lei nu se susține.
Argumentare. Stabilirea valorii de referință de 4200,0 lei conduce la diminuarea salariului calculat conform noii formule de salarizare comparativ cu cel actual. O asemenea situație contravine obiectivelor reformei de salarizare, care urmărește asigurarea unei remunerări echitabile, motivarea personalului etc.</td><td>Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.
3. Se acceptă.
A fost exclus alin. (1¹) art. 17 din Legea nr. 270/2018.
4. Se acceptă parțial.
Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării art. 27 alin. (5¹) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează:
„(51) Salariații transferați într-o funcție echivalentă sau într-o funcție superioară ca urmare a reorganizării autorității / instituției administrației publice centrale de specialitate și/sau a transferării unor domenii de activitate sau funcții de la o unitate bugetară către alta, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul mediu lunar calculat prin raportare la ultima funcție deținută în perioada de cel mult 12 luni calendaristice înainte de transfer, beneficiază de plata diferenței de salariu.”
În cazul transferului într-o funcție inferioară urmare a reorganizării autorității</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				publice nu se acordă diferența de salariu, fapt evident din modul de formulare a normei. **II. Se acceptă.** A fost exclus alin. (5) al art. VII din proiectul de lege. **III.** **1. Nu se acceptă.** Nu se consideră oportună limitarea aplicabilității normei în cauză doar la salariații certificați în domeniul achizițiilor publice. **2. Se acceptă.** A fost exclusă referința la Șef birou vamal din tabelul de la pct. 15 al Notelor aferente Tabelului 2 din Anexa nr. 3 la Legea nr. 270/2018. **IV. Nu se acceptă.** Stabilirea valorilor de referință se face în mod gradual, în conformitate cu planul de implementare a reformei salariale pentru anii 2026 - 2032 și cu posibilitățile bugetului public național.
	Consiliul Biblioteconomic Național	658.	**Consiliul Biblioteconomic Național** propune următoarele modificări și completări ale proiectului de lege: **1. Art. III, alin. (5)** Propunem „Prin derogare de la prevederile alin.(5), prin negocierea dintre angajator salariat sau reprezentanții salariaților pot fi stabilite drepturi salariale suplimentare, inclusiv sporuri, indemnizații sau alte plăți compensatorii, în condițiile prezentei legi, pentru activitatea desfășurată în condiții nefavorabile, în regim de muncă la distantă sau în alte situații care implică cheltuieli ori constrângeri suplimentare pentru salariat. **2. Articolul 12 alin. (6) — Treptele de salarizare**	**1. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Propunem completarea articolului cu reglementarea expresă a celor șase trepte de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă, astfel cum acestea sunt prevăzute în Legea nr. 270/2018. Justificare: Simpla menționare a existentei celor șase trepte, fără descrierea acestora, poate genera interpretări diferite si aplicări neuniforme ale legii. Reglementarea expresă asigură claritate, predictibilitate și continuitate în aplicarea sistemului de salarizare. **3. Articolul 14 — Sporul lunar pentru titlul științific si/sau stiintifico didactic** Propunem **la lit. c**): majorarea cuantumului sporului pentru titlul științific de doctor habilitat în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției de la 550 lei la 1250 lei. La **lit. d):** majorarea cuantumului sporului pentru titlul științific de doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției de la 300 lei la 750 lei. Justificare: Cuantumul actual este unul simbolic si nu mai reflectă valoarea calificării științifice si evoluția indicatorilor economici din ultimele decenii. Revizuirea acestuia contribuie la valorizarea competentelor profesionale, la stimularea activității de cercetare si la atragerea specialiștilor în cadrul instituțiilor. **4. Articolul 16 — Sporul pentru performanță** Propunem ca alin. (2) să prevadă menținerea fondului destinat sporului pentru performanță în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază și excluderea limitelor privind numărul salariaților care pot obține calificativele „excelent" „foarte bine". Justificare: Reducerea fondului destinat sporului pentru performanță diminuează rolul acestuia ca instrument de motivare. Totodată, limitarea procentuală a calificativelor afectează obiectivitatea evaluării performanțelor si poate conduce la situații în care salariații cu rezultate similare sunt tratați diferit doar din cauza plafoanelor impuse. **5. Articolul 21 — Premii unice** Propunem menținerea fondului destinat premiilor unice în cuantum de până la 5% din fondul anual de salarizare. Justificare: Reducerea fondului la 2% limitează posibilitatea instituțiilor din domeniul culturii de a recompensa performanta si implicarea	limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii." **2. Nu este cazul.** Prin proiectul de lege nu se aduc modificări art. 12 alin. (6) din Legea nr. 270/2018, care se menține în forma actuală. **3. Se acceptă.** Norma de la art. 14 alin. (1) lit. c)-d) a fost revizuită, în sensul modificării redacției lit. c) și al excluderii lit. d), urmând ca art. 14 alin. (1) din Legea nr. 270/2018, în forma revizuită prin proiectul de lege, să aibă următoarea redacție: „(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă: a) în mărime de 2500 de 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; b) în mărime de 1500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului de conducere din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			profesională a angajaților, diminuând eficienta unuia dintre puținele instrumente de motivare si recunoaștere a rezultatelor profesionale. **6. Articolul 21[1] — Premiul anual** Propunem menținerea posibilității acordării premiului anual în cuantum de până la 50% din salariul de bază și păstrarea fondului aferent la nivelul actual. Justificare: Micșorarea plafonului reduce considerabil caracterul stimulativ al premiului anual nu contribuie la motivarea personalului sau la recunoașterea performantelor profesionale. **7. Articolul 24 — Retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente.** Propunem menținerea posibilității acordării suplimentului de până la 100% din salariul de bază pentru cumularea atribuțiilor unei funcții temporar absente. Totodată, propunem excluderea alin. (6) si (7), potrivit căreia suplimentul pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante poate fi acordat doar dacă a fost inițiată procedura de organizare a concursului pentru ocuparea funcției. **8. Anexa nr. 8 Grupul ocupațional „Cultură, tineret si sport (F)"** **Propunerea nr. 1**: excluderea din compartimentul „Instituții de cultură de nivel național sau de categorie superioară" a termenilor „de nivel național sau de categorie superioară". Justificare: în forma actuală, această formulare creează o distincție ierarhică care nu reflectă în mod echitabil diversitatea reală a instituțiilor de cultură poate limita accesul unor biblioteci instituții similare la mecanismele de finanțare, salarizare sau dezvoltare profesională. În practică, activitatea culturală, în special în rețeaua bibliotecilor publice, este una interconectată si complementară, indiferent de nivelul administrativ sau clasificarea formală. **Propunerea nr. 2**: La pct. (11) din Note la Anexa nr. 8, de exclus sintagma „categoria III", întrucât aceasta nu este prevăzută de Regulamentul privind modul de conferire a categoriilor de calificare a personalului de bibliotecă. **Propunerea nr. 3**: completarea Anexei nr. 8, compartimentul „Instituții de cultură de nivel național sau de categorie superioară" cu funcțiile de	didactic de conferențiar universitar și/sau titlul științific de conferențiar cercetător; c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b), personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției." **4. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent", respectiv calificativul „foarte bine". **5. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. Totodată, premiul unic reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ, iar mecanismul de motivare a personalului nu se limitează exclusiv la această formă de recompensare. În acest sens, Legea nr. 270/2018 reglementează și alte componente salariale cu caracter

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			director (șef), șef filiala si director adjunct si compartimentul „Alte instituții de cultură si tineret" cu funcția de director (șef). Justificare: Lipsa acestor funcții în anexa generează incertitudini privind încadrarea salarizarea personalului de conducere si creează un tratament diferențiat nejustificat între instituții cu statut similar. **Propunerea nr. 4:** Menținerea clasei de salarizare 6 pentru funcția de muncitorii necalificați. Justificare: Reducerea clasei de salarizare pentru această funcție ar conduce la diminuarea veniturilor unei categorii de angajați cu nivel redus de remunerare, afectând protecția socială și principiul menținerii unui nivel minim de salarizare.	stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele obținute în activitate. În ceea ce privește plafonarea cuantumului anual al premiilor unice, aceasta urmărește evitarea unor discrepanțe semnificative între beneficiari și asigurarea unei utilizări prudente și uniforme a resurselor financiare publice. Totodată, măsura contribuie la creșterea predictibilității cheltuielilor de personal și la aplicarea unitară a mecanismului de premiere în întregul sector bugetar. **6. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21[1] din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. **7. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul stabilirii plafonului maxim pentru suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				vacante, temporar vacante sau temporar absente la 75%. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării alin. (6) și (7) ale art. 24 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”. **8.1. Nu se acceptă.** Separarea instituțiilor de cultură în două categorii a fost fundamentată și aprobată în procesul de evaluare a funcțiilor. **8.2. Nu se acceptă.** Referința la categoria III se păstrează întrucât se aplică altor instituții de cultură decât bibliotecile. **8.3. Se acceptă parțial.** Denumirea funcției F6082 a fost completată: „Director artistic/ **Director**”.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Denumirea funcției F6090 a fost completată: „Director filială/ **Șef filială**”. La compartimentul „Alte instituții de cultură și tineret” a fost introdusă funcția F6188 „Director centru de tineret.” **8.4. Nu este cazul.** Solicitarea este acoperită de Nota nr. 5 la Tabelul din Anexa nr. 10 la Legea nr. 270/2018 (Anexa nr. 12 la proiectul de lege).
	Federația Sindicală „Sănătatea" din Moldova	659.	**La art. III** al proiectului care vizează modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar se propun următoarele modificări: **1. La pct. 1 din proiect:** de exclus completarea art. 1 cu aliniatele (4)—(6). Conținutul alineatelor noi contravine principiilor de dialog social recunoscute în Republica Moldova, Convențiilor OIM, Codului muncii, dar prevederilor art.43 alin.(3) din Constituție. **2. La pct. 3 din proiect:** Nu susținem condiționarea „cu încadrarea în plafoanele anuale stabilite în cadrul bugetar-fiscal pe termen mediu" propunem de exclus includerea literelor d) e). Or, pct.7 subpct.5) din Hotărârea Guvernului nr.696/2017 cu privire la organizarea funcționarea Ministerului Finanțelor prevede că Ministerul este responsabil de elaborarea prezentarea propunerilor de buget în domeniul salarizării în sectorul bugetar, elaborarea planului anual de activitate, precum monitorizarea anuală a gradului de implementare prin elaborarea publicarea rapoartelor. **3. La pct.17 din proiect (care vizează modificarea art.17):** Propunem, completarea redacției alineatul (2) pct. 3) astfel: 3.1 la lit. c) după cuvintele „Centrul de Medicină Legală", de completat cu cuvintele ",inclusiv pentru personalul Centrului National de Transfuzie a Sângelui, cu excepția personalului încadrat în Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale”. 3.2 de completat cu lit. c^1) cu următorul conținut: „c^1) personalul Consiliului National pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă;"	**1. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (4) și (5) ale art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(4) Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege. (5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.” **2. Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți. **3. Nu se acceptă.** Sporul cu caracter specific se acordă doar pentru personalul medical. **4. Se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			4. La pct.19 din proiect (care vizează modificarea art. 19): De exclus prevederile alin. (4) întrucât această limitare contravine normei art. 155 din Codul muncii normei art. 26 din Legea salarizării 847/2002, care prevede că: ‚(l) Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat, iar (2) Mărimea salariului funcției pentru cumularzi, precum mărimea premiilor, a sporurilor, a adaosurilor a celorlalte recompense, determinate de condițiile de salarizare, se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă nu pot depăși mărimile prevăzute pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă." **5. La pct.24 din proiect (care vizează modificarea art.21):** 5.1. La alin.(l) se propune de substituit cifra „2%" cu 5%". Plata premiilor pentru salariații din sectorul bugetar deja este limitată prin faptul că aceste premii nu se planifică, dar se achită din contul economiilor mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv. Întrucât premiile deja se achită din contul economiilor formate, nu este judicioasă această limită de 2%. . 5.2. La alin.(3) se propune de substituit cuvintele „suma de 10000 lei" cu cuvintele "cuantumul unui salariului mediu lunar pe economie prognozat pentru anul respectiv"**.** **6. La pct.27 din proiect (care vizează modificarea art.24):** Nu susținem modificarea de la alin.(l) art.(24) care vizează stabilirea limitei sporului pentru cumularea funcţiilor de 50% din salariul funcției vacante, temporar vacante sau temporar absente propusă, întrucât norma contravine prevederilor art. 156 din Codul muncii, care stabilește că cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) se stabilește de părțile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decât 50% din salariul funcției cumulate, la mărimea concretă a sporului pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent e stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate, dar nu poate 100% din salariul de funcție al salariatului absent. **7. La pct.29 din proiect (care vizează modificarea art,27):**	Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul modificării art. 19 alin. (4) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică persoanelor salarizate prin **cumularea** de funcții în cadrul aceleiași unități bugetare." **5. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. Totodată, premiul unic reprezintă doar unul dintre instrumentele de stimulare prevăzute de cadrul normativ, iar mecanismul de motivare a personalului nu se limitează exclusiv la această formă de recompensare. În acest sens, Legea nr. 270/2018 reglementează și alte componente salariale cu caracter stimulativ, inclusiv sporul pentru performanță, acordat în funcție de rezultatele obținute în activitate. În ceea ce privește plafonarea cuantumului anual al premiilor unice, aceasta urmărește evitarea unor discrepanțe semnificative

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Propunem ajustarea art.27 din Lege, în scopul stabilirii unei norme generale care să prevadă expres că, atunci când salariul de bază stabilit în condițiile acestei legi (corespunzător clasei de salarizare stabilite în funcție de categoria de calificare, vechimea în muncă, nivelul unității bugetare) este mai mic decât salariul minim pe țară, să se prevadă o plată compensatorie (până la mărimea salariului minim pe țară) la acel salariu de bază nu la salariul total lunar calculat (care include salariul de bază toate sporurile, premiile alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază corespunzător fiecărei categorii de personal). Având în vedere prevederile legale menționate, în amendamentele propuse este necesar să fie substituită sintagma „drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (l) lit. a)-f)" cu sintagma „salariu de bază". Astfel, propunem: 7. l . păstrarea redacției actuale a alin.(l) din art.27. 7. 2. expunerea alineatului (l^{l}) cu următorul cuprins: „(l^{l}) Salariații din unitățile bugetare, ale căror salarii de bază pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi începând cu 01 septembrie 2026 sunt mai mici decât salariul de bază calculat anterior datei de 01 septembrie 2026, beneficiază de plata diferenței de salariu. Diferența de salariu se include în calculul salariului mediu în toate cazurile de aplicare a salariului." 7.3. propunem expunerea alineatului (2) cu următorul cuprins: „(2). În cazul în care pentru unii angajați din unitățile bugetare, prin aplicarea prezentei legi, salariul de bază este mai mic decât salariul minim pe țară aprobat, aceștia vor beneficia de o plată compensatorie. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre salariul minim pe țară aprobat salariul de bază stabilit în condițiile prezentei legi se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat." **7.4. propunem completarea cu alineatul (2^{1}) cu următorul conținut:** „(2^{1}) Salariul format prin însumarea plății compensatorii va constitui salariul de bază lunar al angajatului va servi drept temei la calcularea sporurilor și suplimentelor la salariu, stabilite de prezenta lege.	între beneficiari și asigurarea unei utilizări prudente și uniforme a resurselor financiare publice. Totodată, măsura contribuie la creșterea predictibilității cheltuielilor de personal și la aplicarea unitară a mecanismului de premiere în întregul sector bugetar. **6. Nu se acceptă.** potrivit art. 156 alin. (3) din Codul muncii, mărimea concretă a sporului pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate, dar **nu poate depăși 100 la sută** din salariul tarifar sau de funcție al salariatului absent. Or, plafonul de 75%, propus prin proiectul de lege, respectă această prevedere (fiind mai mic de 100%). **7. Nu se acceptă.** Se precizează, în primul rând, că art. 27 alin. (2) din Legea nr. 270/2018, în forma prevăzută în proiectul de lege, reprezintă doar o adaptare a actualei norme de la art. 27 alin. (2) din Legea nr. 270/2018, care a fost aplicată, ca atare, de la data intrării în vigoare a Legii nr. 270/2018. Garanția prevăzută la art. 27 alin. (2) din Legea nr. 270/2018 este menită să garanteze, prin instrumentul tranzitoriu al plăților compensatorii, că drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), acordate, după caz, unui salariat, îi permit acestuia să obțină un venit cel puțin

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td><u>La Anexa nr.7 Grupul ocupațional "Învățământ cercetare (E)" se propun următoarele modificări:</u>
8. Tabel I La Note:
Se propune completarea cu pct.5[1] cu următorul conținut:
„5[1] .Clasele de salarizare pentru funcțiile didactice de conducere de execuție din instituțiile de învățământ profesional medical farmaceutic se majorează cu 6 clase față de cele stabilite în Tabelul l ."
9. Tabel 2 la Note:
Se propune completarea cu pct.4 cu următorul conținut:
„4. Clasele de salarizare pentru funcțiile de profil medical din domeniul cercetării și inovării (în sectorul sănătății) se majorează cu 12 clase față de cele stabilite în Tabelul 2."
<u>La Anexa nr.9 Grupul ocupațional "Asistență socială (G)" se propun următoarele modificări:</u>
10. Din tabel de exclus pozițiile enumerate în vederea transferării în Anexa nr. 10 (Anexa nr.9 [1]), deoarece aceste funcții constituie funcții specifice domeniului medical;
<table><tr><td>G6008</td><td>Dietetician</td><td>79</td><td>3,63</td></tr><tr><td>G6013</td><td>Psiholog</td><td>70</td><td>2,93</td></tr><tr><td>G6054</td><td>Expert (medic) în determinarea gradului
de dizabilitate</td><td>92</td><td>4,93</td></tr><tr><td>G6055</td><td>Expert (asistent social, psihopedagog) în determinarea gradului de dizabilitate</td><td>70</td><td>2,93</td></tr></table><u>La Anexa nr.10 (Anexa nr.9 [1]) Grupul ocupațional "Sănătate (S)" se propun următoarele modificări:</u>

11. De substituit noțiunea „instituție medico-sanitară publici" cu „instituție medicală bugetară" din conținutul proiectului, inclusiv din Nota de fundamentare la proiect, respectiv a se vedea:
- pct.l din Anexa nr. 10,</td><td>egal cu salariul minim pe țară în vigoare, stabilit prin hotărâre de Guvern.
Prin urmare, menținerea sintagmei „drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f)” este necesară pentru asigurarea continuității abordării normative aplicate în cadrul sistemului unitar de salarizare și pentru reflectarea corectă a nivelului de remunerare garantat.
8. Nu se acceptă.
Specificul materiilor predate/activităților desfășurate de personalul care ocupă funcții didactice de execuție/conducere din cadrul Grupului ocupațional „Învățământ cercetare (E)” nu justifică diferențierea în clase de salarizare.
9. Nu se acceptă.
Specificul materiilor predate/activităților desfășurate de personalul care ocupă funcții didactice de execuție/conducere din cadrul Grupului ocupațional „Învățământ cercetare (E)” nu justifică diferențierea în clase de salarizare.
10. Se acceptă parțial.
Funcția Dietetician a fost transferată în Anexa nr. 9[1] la Legea nr. 270/2018, cu codul S9045.
11. Se acceptă parțial.
Denumirea funcției S9001 se modifică, după cum urmează: „Director al instituției medicale (spital)”.
Nota 4 se modifică, după cum urmează:</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>- rândul „S9001 Director al instituției medico-sanitare de nivel republican (spital)..... " din Tabelul "Personal de specialitate din domeniul sănătate (S)" la Anexa nr. 10,
- pct.4 din Note: la Tabelul la Anexa nr. 10.
12.Propunem expunerea pct. I al Anexei 10 cu următorul conținut:
„ 1. Dispozițiile prezentei anexe se extind asupra funcţiilor de specialitate specifice instituțiilor medicale de sănătate publică, asupra tuturor categoriilor de personal medical din unitățile medicale din alte instituții (subdiviziuni medicale), asupra personalului medical din instituţiile de învățământ, asupra personalului de specialitate din cadrul Consiliului National pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (experți-medici, experți-asistenți și sociali experți-psihopedagogi), conform tabelului din anexă.
13. În tabelul "Personal de specialitate din domeniul sănătate (S)" propunem:
13.1. La pct. 1.1. Funcții de conducere, la poziția „S9001 Director al instituției medico-sanitare de nivel republican (spital)" de expus în următoarea redacție:
<table><tr><td>S9001</td><td>Director/medic-șef de autoritate/instituție medicală de nivel republican de orice tip, inclusiv instituții specializate (transfuzie sanguină, transplant, medicină sportivă, determinarea dizabilității)</td><td>115</td><td>8,26</td></tr></table>Aceste instituții, în prezent, au o importanță strategică la nivel național, iar specificul activității desfășurate impune un management medical performant o conducere exercitată de persoane cu înalte competente profesionale, având un impact major asupra organizării eficiente a activității instituțiilor. În acest context, este justificată asigurarea unui nivel de salarizare corespunzător responsabilităților și complexității atribuțiilor exercitate.
13.2. La pct. 1.1. Funcții de conducere de exclus poziția „S9003 Director al instituției specializate din sistemul ocrotirii sănătății (transplant, transfuzie sanguină, medicină sportivă)".</td><td>„4. Salarizarea personalului încadrat în instituțiile medicale amplasate în afara hotarelor Republicii Moldova se efectuează în modul și în condițiile de retribuire stabilite în țările angajatoare pentru categoriile respective de salariați.”
12. Se acceptă parțial.
Pct. 1 din debutul Anexei nr. 9[1] la Legea nr. 270/2018 (Anexa nr. 10 la proiectul de lege) se modifică, după cum urmează:
„1. Dispozițiile prezentei anexe se extind asupra funcțiilor de specialitate specifice din autoritățile/instituțiile medicale bugetare din sistemul ocrotirii sănătății, asupra personalului medical din instituțiile de învățământ și din alte instituții/subdiviziuni medicale bugetare, conform tabelului din anexă.”
13.1. Se acceptă parțial.
Denumirea funcției S9001 se modifică, după cum urmează: „Director al instituției medicale (spital)”.
13.2. Se acceptă parțial.
Denumirea funcției S9003 se modifică, după cum urmează: „Director al instituției din sistemul ocrotirii sănătății (centru medical, centru național)”.
13.3. Nu se acceptă.
Specificul activității ține de domeniul asistenței sociale și de prestațiile sociale, iar activitatea medicului nu constă în îngrijirea pacienților, ci în evaluarea gradului de dizabilitate.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare</th><th>Participantul la avizare, consultare publică, expertizare</th><th>Nr. crt.</th><th>Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei</th><th>Argumentarea autorului proiectului</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>13.3. La pct. 1.2. Funcții de execuție, la pct. 1.2.l .Medici de completat cu poziția:
<table>
<tr><td>S90..</td><td>Expert (medic) în determinarea gradului de dizabilitate</td><td>94</td><td>5,12</td></tr>
</table>
13.4. În tabel la pct. 1.2.2. Specialiști în domeniul sănătății cu studii superioare: se regăsesc funcțiile de „zoolog" „entomolog". Or aceste funcții, în opinia noastră sunt atribuite greșit grupului ocupațional „Sănătate".
Totodată, alte funcții asimilate domeniului sănătății au fost excluse din tabel: psiholog, psihopedagog, dietetician, biolog medical, biochimist în laborator, fizioterapeut, logoped, bacteriolog etc.
Astfel, propunem completarea tabelului cu următoarele poziții, la pct. 1.2.2. Specialiști în domeniul sănătății cu studii superioare:
<table>
<tr><td>S90..</td><td>Dietetician</td><td>79</td><td>3,63</td></tr>
<tr><td>S90..</td><td>Expert (asistent social, psihopedagog) în determinarea gradului de dizabilitate</td><td>79</td><td>3,63</td></tr>
<tr><td>S90..</td><td>Psiholog, psihopedagog, logoped</td><td>79</td><td>3,63</td></tr>
<tr><td>S90..</td><td>Biolog medical, biochimist în laborator, bacteriolog</td><td>71</td><td>2,99</td></tr>
<tr><td>S90..</td><td>Fizioterapeut</td><td>71</td><td>2,99</td></tr>
</table>
13.5. La pct. 1.23 Asistenți medicali, tehnicieni și asimilați în domeniu/ sănătății cu studii profesional-tehnice poziția S9029 cuvintele „asistent farmacist" de substituit cu cuvântul "farmacist".
13.6. La pct.2 de la Note de la tabel, care vizează stabilirea salariului de bază pentru medicii rezidenți propunem expunerea cu următorul conținut.
„2. Clasa de salarizare pentru medicii rezidenți antrenați în supravegherea de stat a sănătății publice și/sau în acordarea asistentei medicale se stabilește la nivelul funcției cu codul S9004 „Medic (de toate specialitățile), în instituții de nivel republican", fără vechime fără categorie de calificare".
13.7. La pct.3 de la Note de la tabel:
-la primul subpunct (prima liniuță): de completat la final cu cuvintele „pentru personalul medical (specialiști în domeniul sănătății cu studii superioare, asistenți medicali, tehnicieni asimilați în domeniul sănătății cu</td><td>13.4. Se acceptă parțial.
Au fost excluse funcțiile S9017 (Zoolog) și S9018 (Entomolog).
A fost introdusă funcția cu codul S9045 (Dietetician).
Denumirea funcției S9012 se modifică, după cum urmează: „Kinetoterapeut, fizioterapeut”.
13.5. Nu se acceptă.
La propunerea Ministerului Sănătății, funcția de „farmacist” din cadrul compartimentului personal cu studii profesional tehnice a fost înlocuită cu denumirea cuvântul „asistent farmacist”.
13.6. Nu se acceptă.
Competențele și responsabilitățile medicului rezident nu sunt echivalente cu cele ale medicului specialist.
13.7. Nu se acceptă.
Frecvența și intensitatea expunerii la risc pentru personalul CNTS nu justifică majorarea clasei de salarizare potrivit primei liniuțe de la nota nr. 3.
Personalul CNDDCM este încadrat în Grupul Ocupațional Asistență Socială.
14. Nu se acceptă.
Specificul activității efectuate de personalul care ocupă funcțiile de specialitate, de deservire tehnică, auxiliare si muncitorești nu justifică majorarea clasei de salarizare în raport cu instituția în care își desfășoară activitatea. Pentru</td></tr>
</table>

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			studii profesional tehnice și personal auxiliar sanitar) din cadrul Centrului National de Transfuzie a Sângelui". - la subpunctul al doilea (a doua liniuță): de exclus cuvintele „Centrul National de Transfuzie a Sângelui," de completat după cuvintele „Agentia de Transplant", cu cuvintele ", Consiliul National pentru Determinarea Dizabilității Capacității de Muncă". **La anexa nr. 11 Grupul ocupațional "Funcții complexe (H)") se propune <u>următoarele modificări:</u>** **14.** La Note de completat cu pct. 7^1 cu următorul conținut: **„**7^1 Clasele de salarizare pentru funcțiile de specialitate, de deservire tehnică, auxiliare si muncitorești se majorează față de cele stabilite în tabel cu 5 clase de salarizare succesive - pentru funcțiile vizate din cadrul Centrului National de Transfuzie a Sângelui cu 6 clase de salarizare succesive - pentru funcțiile respective din cadrul Centrului de Medicină Legală."	eventuale majorări se aplică prevederile notelor nr. 6 și 8.
	Federația Sindicatelor Libere PUBLICSIND	660.	**La articolul 1 alin. (5) se propune următoarea redacție:** „Prin contractele colective de muncă, contracte individuale de muncă sau prin alte acte administrative pot fi acordate drepturi salariale și garanții suplimentare față de cele prevăzute de prezenta lege, cu respectarea limitelor bugetare aprobate și a cadrului financiar aplicabil autorității sau instituției publice.” **La articolul 1 alin. (6)** Se propune următoarea redacție „Actele administrative sau actele cu caracter contractual prin care se acordă personalului din sectorul bugetar drepturi salariale **care contravin expres dispozițiilor imperative ale prezentei legi ori generează obligații financiare fără acoperire în bugetul aprobat** sunt lovite de nulitate absolută.” **La articolul 12, alineatul (15):** Se propune substituirea sintagmei „condițiile economice din țară” cu sintagma „evoluția indicelui prețurilor de consum”. **La articolul 16 alin. (2):** Se propune modificarea art. 16 alin. (2), prin substituirea textului „4%” cu textul „8%”.	**La articolul 1 alin. (5): se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.” **La articolul 1 alin. (6): nu este cazul.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018. **La articolul 12 alin. (15): nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Totodată, se propune completarea articolului cu un alineat nou, cu următorul cuprins: „Nivelul fondului destinat sporului pentru performanță se evaluează după primul an de aplicare, în funcție de impactul asupra performanței instituționale, retenției personalului și sustenabilității bugetare.” **La articolul 17 alin. (1¹):** Se propune excluderea interală a alin (1¹). **La articolul 21 alin. (1):** Se propune reexaminarea fondului destinat acordării premiilor unice, astfel încât autoritățile publice să dispună de instrumente suficiente de motivare a personalului, în limitele fondului de salarizare aprobat. **La articolul 21 alin. (4):** Se propune excluderea integrală a articolului 21 alin. (4). **La articolul 21¹ alin. (1¹):** Se propune menținerea în art. 21¹ alin. (4) a textului „50%” și excluderea modificărilor propuse. **La articolul 24 alin. (1),** Se propune excluderea modificării prin care cifra „100” se substituie cu cifra „50”, menținând cuantumul maxim al suplimentului de până la 100% din salariul de bază. **La art. VII alin. (5)** se completează cu un alineat nou, alin. (5¹), cu următorul cuprins: „(5¹) În baza rezultatelor evaluării performanțelor profesionale individuale, limitele prevăzute la alin. (5) lit. a) și b) pot fi majorate cu cel mult 10 puncte procentuale, prin decizie motivată a conducătorului unității bugetare, fără depășirea fondului destinat sporului pentru performanță. **La Anexa nr. 3,** Tabelul 1 – Funcții de demnitate publică (A1) și Tabelul 2 – Funcționarii publici (A2). Se propune menținerea coeficienților de salarizare aplicați în prezent funcțiilor din cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul II.	**La articolul 16 alin. (2): nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Din acest punct de vedere, plafonul propus se consideră suficient, acesta contribuind la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare. **La articolul 17 alin. (1¹): se acceptă.** A fost exclus alin. (1¹) al art. 17 din Legea nr. 270/2018. **La articolul 21 alin. (1): nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. În ceea ce privește plafonarea cuantumului anual al premiilor unice, aceasta urmărește evitarea unor discrepanțe semnificative între beneficiari și asigurarea unei utilizări prudente și uniforme a resurselor financiare publice. Totodată, măsura contribuie la creșterea predictibilității

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				cheltuielilor de personal și la aplicarea unitară a mecanismului de premiere în întregul sector bugetar. **La articolul 21 alin. (4): nu se acceptă.** Norma în cauză este conformă cu prevederile art. 211 alin. (3) din Codul muncii. **La articolul 23 alin. (1): se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul stabilirii plafonului maxim pentru suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente la 75%. **La art. VII alin. (5): nu este cazul.** A fost exclus alin. (5) al art. VII din proiectul de lege.
	Federația Sindicală a Educației și Științei din RM	661.	**1. La art. 1, alin. (5) și alin. (6)** (Prin CCM sau prin CIM nu pot fi acordate drepturi salariale care nu respectă condițiile stabilite prin prezenta lege. Actele administrative sau actele cu caracter contractual prin care se acordă personalului din sectorul bugetar drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege sunt lovite de nulitate absolută). *Propuneri:* Prevederile de la alin. (5) și (6) se propun a fi excluse. *Argumentare:* Nu suntem de acord. Propunerile respective privind completarea art. 1 din Legea mr. 270/2018 limitează dreptul la libertatea de negocieri și principiile dialogului social. Or, acestea sunt consacrate atât prin art. 43 din Constituția Republicii Moldova, cât și prin actele internaționale ratificate de Republica Moldova *(Convențiile OIM nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective, nr. 154 privind promovarea negocierilor colective, nr. 151 privind protecția dreptului de*	**1. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (5) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.” **2. Nu este cazul**. Funcțiile greu de ocupat se vor identifica prin raportare la criteriile prevăzute la definiția noțiunii „funcție greu de ocupat”. **3. Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			organizare şi procedurile de determinare a condiţiilor de ocupare în funcţia publică; Carta socială europeană revizuită; Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale). **2. La art. 4, pct. 3)** (funcție greu de ocupat) și **la art.12²** *(Salariul de bază pentru funcțiile greu de ocupat)* *Propuneri:* Pentru ramura educației și cercetării nu clar care sunt funcțiile respective. Se propune de specificat mai clar în Anexa nr. 7 a legii. *Argumentare:* În ramura educației și cercetării există funcții vacante la disciplinele din domeniile științe ale educației, însă, nu poate fi înțeles conceptul/expresia „greu de ocupat”. **3. La art. 5, alin. (3)** *(înființarea Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorului bugetar, ca structură permanentă)* *Propuneri*: Ultima propoziție, se propune a fi expusă în următoarea redacție: „Modul de organizare, funcționare și de remunerare a membrilor Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern”. *Argumentare:* Considerăm că dacă activitatea membrilor Grupului de lucru va fi organizată pe bază permanentă, cu scoaterea de la funcția de bază, munca lor trebuie să fie considerată ca muncă suplimentară, cu remunerare conform legislației în vigoare. **4. La art. 12, alin. (4)** *(Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică și a funcțiilor din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică)* *Propuneri:* Textul „6 trepte” se propune a fi substituită cu textul „8 trepte”, respectiv de formulat treptele adăugătoare în alin. (5) din legea de bază: VI – de la 20 până la 25 de ani; VII – de la 25 până la 30 de ani;	Membrii GL vor fi în mare parte din funcționari publici care urmează să fundamenteze propunerile sectorului pe care îl reprezintă având cunoștințe relevante. Participarea în cadrul ședințelor va fi în timpul orelor de muncă similar competențelor atribuite de participare și reprezentare a instituției înafara acesteia potrivit inclusiv a fișei postului or a unor alte acte administrative interne. **4. Nu se acceptă.** Sistemele de salarizare moderne sunt orientate preponderent spre încurajarea performanței și mai puțin compensarea financiară a vechimii în muncă. **5. Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți. **6. Se acceptă parțial.** Cuantumul sporului pentru titlu științific prevăzut la litera a) și litera b) nu pot fi majorate la etapa această, având în vedere repoziționarea posturilor respective prin majorarea claselor de salarizare, ceea ce presupune o creștere de 15% în mediu. Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării art. 14 alin. (1) lit. c) și a art. 14 alin. (2) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă: a) în mărime de 2500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			VIII – peste 30 de ani. *Argumentare:* În jur de 50% din personalul angajat în ramura educației și cercetării are vechime în muncă de peste 20 de ani și la stabilirea salariilor angajaților respectivi se oprește la 20 de ani de vechime în muncă și nu se modifică ulterior cu creșterea vechimii în muncă. Menționăm că treptele de salarizare și clasele adăugătoare n-au fost schimbate din anul 2018. Totodată, propunem de majorat numărul de clase adăugătoare pentru fiecare treaptă, începând cu treapta II cu 2 clase , astfel ca la clasa VIII să fie stabilite adăugător 10 clase. **5. La art.12, alin (15)** *(reexaminarea anuală a Valorii de Referință)* *Propuneri:* Ultima propoziție din cuprinsul alineatului se propune a fi exclusă. *Argumentare:* Considerăm că atât condițiile economice din țară, cât și posibilitățile bugetului public menționat, pot să se schimbe spre bine și în cursul anului bugetar, procedura fiind efectuată prin rectificarea bugetului public național. **6. La art. 14** *(Spor lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic)* *Propuneri:* 1) În alin. (1), lit. a) și b) se propune de modificat cifrele „2500” și „1500” lei la cuantumul „4500” și respectiv „4000 lei”. Aceste mărimi ale gradelor și titlurilor științifice deja sunt prevăzute și se calculează la salariile de bază pentru categoriile de personal nominalizat, în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 1234/2018. Prin introducerea mărimilor respective deținătorii acestor titluri obțin o garanție, o siguranță legislativă mai avantajoasă. 2) La alin. (2) de propune excluderea sintagmei „doar la locul de muncă de bază” și de completat alineatul cu textul „În cazul în care personalul nominalizat în alin. (1), lit. a) și b), în afara orelor de program al funcției titulare (de bază), exercită prin cumul funcția științifico-didactică și/sau științifică, va beneficia de spor lunar pentru titlul științific și/sau științifico-	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; b) în mărime de 1500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului 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; c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b), personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției. (2) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă proporțional timpului efectiv lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice, din data conferirii titlului științific și/sau științifico-didactic de către instituțiile abilitate, confirmat de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare.” **7. Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			didactic deținut, aplicabil funcției exercitate prin cumul și calculat conform normei efectiv realizate. *Argumentare:* Acordarea sporurilor lunare menționate oferă deținătorilor echitate la realizarea sarcinilor funcției asigurate prin cumul conform art. 267 din Codul muncii nr. 154/2003. **7. La art. 16** *(Spor pentru performanță)* *Propuneri:* 1) La alin. (2) cifra „4%” se propune a fi substituită cu cifra „5%”. În pct. 10 la proiect se stipulează că suma anuală pentru acordarea sporului de performanță și a celui specific nu va depăși 30% din suma anuală a salariilor de bază (30% : 2 = 15%) 2) Alin. (2) și (3) se propune a fi excluse. Considerăm că toți salariații trebuie să beneficieze de sporul de performanță, conform Hotărârii de Guvern. *Argumentare:* Prin această propunere (de modificare) asigurăm egalitatea drepturilor pentru toți salariații. **8. La art. 17** *(Spor cu caracter specific)* *Propuneri:* 1) La alin. (1) după sintagma „funcțiilor de bază” se propune de completat cu textul „și celui asigurat prin cumul”. În ramura educației și cercetării sunt angajați cu funcții, îndeosebi cadre didactice și de cercetare, care conform fișelor de post sunt obligați să realizeze și activități cu caracter specific (evaluarea lucrărilor scrise, dirigintele clasei, ș.a.) și aceste sarcini nu sunt considerate ca muncă suplimentară. 2) La alin. (2), sub alin. 1) cifra „10” se propune a fi substituită cu cifra „15”. *Argumentare:* Se aduce în concordanță cu pct.10 al proiectului de lege. **9. La art. 21 (Premii unice)** *Propuneri:*	Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. **8. Nu se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării art. 17 alin. (1) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează:

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			1) La alin. (1) cifra „2%” se propune de substituit cu cifra „5%” (fondul anual de salarizare, care poate fi utilizat pentru acordarea premiilor unice). *Argumentare:* Sunt unități de educație timpurie, unde fondul de salarii este mic și nu pot fi acordate premii unice. 2) La alin. (3) cifra „10000” se propune de substituit cu textul „mărimea salariului mediu stabilit în anul financiar precedent”. *Argumentare:* Se mărește aria acordării premiilor și se lărgesc drepturile pentru premiere în instituțiile care dispun de finanțe economisite. **10. La art. 21[1]** *(Premii anuale)* *Propuneri:* La alin. (1)[1] se propune de exclus cuvântul „poate”, iar cifra „20” se propune de a fi substituită cu textul „100 din salariul lunar”. *Argumentare:* Prin această modificare se exclude voluntarismul de acordare a premiilor, deoarece unii conducători se ascund după cuvântul „poate”. Suntem categoric împotriva limitării mărimii premiului cu 20% din salariul de bază. Angajații și așa sunt limitați de dreptul la ajutor material, iar 20% ca stimulent își pierde total valoarea. **11. La art. 24** *(Retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente)* *Propuneri:* La alin. (1) se prune de exclus textul *„iar cifra „100” se substituie cu cifra „50”;”* care are drept scop diminuarea remunerării muncii în cazul îndeplinirii atribuțiilor unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente. În mod categoric nu susținem modificarea cifrei „100%” cu „50%”. *Argumentare:* Considerăm că se diminuează din drepturile salariale ale cumularzilor, în contradicție cu art. 267 din Codului muncii nr. 154/2003. **12. La Anexa nr. 7, „Grupul ocupațional „Învățământ și Cercetare”(E)**	„(1) Personalul din unitățile bugetare beneficiază, după caz, de sporuri cu caracter specific, acordate pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat în condiții specifice de activitate, proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții. Modul de acordare a sporurilor cu caracter specific se stabilește de Guvern. Pentru autoritatea responsabilă de exercitarea controlului parlamentar, modul de acordare a sporurilor cu caracter specific se aprobă de Biroul permanent al Parlamentului.” **9. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21 din Legea nr. 270/2018 au drept scop uniformizarea și eficientizarea mecanismului de acordare a premiilor unice, precum și consolidarea disciplinei financiare în utilizarea mijloacelor fondului de salarizare. Reducerea plafonului destinat premierii și instituirea unui plafon maxim individual urmăresc asigurarea unei aplicări echitabile și proporționale a acestui instrument de stimulare, fără a afecta caracterul său de măsură excepțională. În ceea ce privește plafonarea cuantumului anual al premiilor unice, aceasta urmărește evitarea unor discrepanțe semnificative între beneficiari și asigurarea unei utilizări prudente și uniforme a resurselor financiare publice. Totodată, măsura contribuie la creșterea predictibilității cheltuielilor de personal și la aplicarea

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			1) Tabelul 1 „Personal didactic, inclusiv cu funcții de conducere(E.4),” compartimentul „Funcții didactice de execuție din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic. *Propuneri:* Funcția E4056 - conducător muzical, de deplasat sus, după funcția – cadru didactic de sprijin, cu stabilirea clasei de salarizare - 65. *Argumentare:* Conform art. 53, alin. (3), lit. a) din Codul educației nr. 152/2014, conducător muzical este funcția didactică și trebuie să fie remunerată cu clasa de salarizare 65. 2) Tabelul 2 „Personal de specialitate din domeniul învățământului și cercetării” compartimentul „Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării” *Propuneri:* Clasele de salarizare pentru funcții: cercetător științific principal, cercetător științific coordonator, cercetător științific superior, cercetător științific se vor stabili egale cu clasele de salarizare respective a funcțiilor: profesor universitar, conferențiar universitar, lector universitar, asistent universitar, indicate în Tabelul 1. *Argumentare:* Funcțiile respective legislativ deja sunt egalate, conform art. 118, alin. (2) din Codul educației nr. 152/2014. **13. La Anexa 12. „Grupul ocupațional „Funcții complexe”(H), Note, pct. 10** *Propuneri:* Textul „900 m^2” se propune de substituit cu textul „450 m^2”. *Argumentare:* Norma de muncă propusă de autor pentru dereticare, se majorează de 2 ori pentru o persoană. Pe lângă faptul că acest lucru provoacă reduceri și exodul personalului auxiliar din instituțiile de învățământ, acest fapt pune și un volum de muncă excesiv pentru un singur salariat. Sau, este cunoscut faptul că, în prezent, instituțiile de învățământ nu dispun de dotări tehnice avansate (mași de	unitară a mecanismului de premiere în întregul sector bugetar. **10. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21^1 din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. **11. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul stabilirii plafonului maxim pentru suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente la 75%. **12.** **1) Nu se acceptă.** Clasa de salarizare alocată a rezultat în urma evaluării funcțiilor și a stabilirii ierarhiei, propusă de GL evaluare și aprobată de GL coordonare **2) Se acceptă.** A se vedea Anexa nr. 7 la Legea nr. 270/2018, revizuită. **13. Se acceptă parțial.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			curățire/spălare a suprafețelor mari) asemenea unor companii/hipermarketuri (care dispun de cele mai moderne aparate pentru salariații respectivi). ***Astfel, având în vedere că pentru majoritatea instituțiilor de învățământ uneltele de lucru/curățenie este: mopul, mătura, grebla, sapa, lopata și furca, suntem, total împotriva stabilirii acestor suprafețe de 900 m^2 pentru un singur salariat.***	A se vedea Anexa nr. 10 la Legea nr. 270/2018 (Anexa nr. 12 la proiectul de lege), revizuită.
	IP Centrul de Cultură și Artă „Ginta Latină”	662.	Cele mai importante vulnerabilități sunt următoarele. **1. Interzicerea acordării oricăror drepturi salariale prin contracte colective.** Conform Proiectului, Art. III pct. 1 introduce alin. (4)-(6) la art. 1 din Legea nr. 270/2018, potrivit cărora: -salariatul poate beneficia numai de drepturile prevăzute de lege; contractele colective și individuale nu pot acorda alte drepturi salariale; - actele care stabilesc asemenea drepturi sunt lovite de nulitate absolută. **2. Lipsa principiului „niciun salariat nu pierde din salariu”.** Nu există nicio garanție generală că reforma nu va diminua veniturile. Respectiv, se propune introducerea unui alineat nou: „Aplicarea prezentei legi nu poate conduce la diminuarea salariului lunar aflat în plată al salariatului pentru aceeași funcție și același volum de muncă.” **3. Valoarea de referință depinde exclusiv de posibilitățile bugetare.** Potrivit art. 12 alin.(15): „Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice și posibilitățile bugetului.” Acest fapt ar permite chiar și înghețarea salariilor în perioade cu inflație ridicată. Context în care se propune după alin.(15) de inclus textul: „Valoarea de referință nu poate fi inferioară celei aplicabile în anul precedent și se indexează anual cel puțin cu rata inflației, dacă resursele bugetare permit.” **4. Sporul de performanță devine excesiv de restrictiv.** Noua redacție prevede că, doar calificativele „foarte bine” și „excelent” primesc spor, care este plafonat procentual. Astfel, chiar dacă întreaga instituție performează bine, peste jumătate dintre salariați nu pot beneficia	**1. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (4) și (5) ale art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(4) Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege. (5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.” **2. Nu se acceptă.** Garanțiile salariale acordate sunt prevăzute la art. 27 din Legea nr. 270/2018. **3. Nu se acceptă.** Formula propusă este una echilibrată care reflectă indicatori macroeconomici relevanți. **4. Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. **5. Se acceptă parțial.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			de spor. În această ordine de idei se propune reexaminarea propunerilor în cauză sau eliminarea plafoanelor procentuale. **5. Funcțiile de suport sunt excluse de la sporurile specifice.** Potrivit art.17 alin.(2^1), funcțiile de suport nu beneficiază de sporuri specifice. Deși activitatea lor este indispensabilă, aceasta afectează: contabili; juriști; economiști; resurse umane; secretariat; IT. Se propune înlocuirea textului cu: „Sporurile specifice pot fi acordate și personalului de suport atunci când acesta contribuie direct la realizarea funcțiilor de bază ale instituției.” **6. Reducerea suplimentului pentru cumul de funcții.** Suplimentul maxim scade de la 100% la 50%. În practică, un angajat poate îndeplini atribuțiile a două funcții. Se propune să se păstreze plafonul până la 100%, proporțional cu volumul efectiv de atribuții suplimentare. **7. Funcțiile greu de ocupat.** Salariatul pierde imediat sporul atunci când funcția este exclusă din listă, iar aceasta creează instabilitate. Se propune introducerea unei perioade tranzitorii: „După excluderea funcției din listă, sporul se menține timp de 12 luni.” **8. Premiul anual.** Acesta este limitat la maximum 20% din salariul de bază. Totodată, anterior exista posibilitatea unor premii mai consistente care garantau un anumit nivel de siguranță socială pentru salariat. Se recomandă majorarea plafonului la 50%. **9. Interzicerea sporului pentru personalul IT.** Art.17 exclude integral grupul ocupațional IT de la sporurile specifice. Aceasta poate accentua migrarea specialiștilor către sectorul privat. **10. Lipsa unei căi de contestare.** Evaluarea performanței influențează: promovarea; sporul de performanță; gradul profesional. Totuși, proiectul nu consacră expres dreptul la contestare.	Art. 17 alin. (2^1) din Legea nr. 270/2018 a fost revizuit în sensul eliminării interdicției privind acordarea sporului cu caracter specific personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare. Forma revizuită a art. 17 alin. (2^1) din Legea nr. 270/2018 este: „(2^1) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.” **6. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul stabilirii plafonului maxim pentru suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente la 75%. **7. Se acceptă parțial.** Pentru a atenua impactul pe care eliminarea unei funcții din lista funcțiilor greu de ocupat îl are asupra salariului, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul precizării faptului că, dacă este cazul, pe parcursul perioadei de prelungire a includerii în listă (de până la doi ani), cuantumul maxim al indicelui de competitivitate este limitat la 1,15 (practic, pe parcursul perioadei de prelungire, indicele de competitivitate poate fi între 1,00 și 1,15, în timp ce pe parcursul perioadei inițiale, indicele de competitivitate poate fi între 1,00 și 1,30). În acest sens, a fost introdus alin. (5) al art.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Se propune un articol nou: „Salariatul are dreptul să conteste rezultatul evaluării performanței profesionale în fața unei comisii independente constituite în cadrul autorității publice, precum și în instanța de judecată.” **11. Participarea sindicatelor** Proiectul concentrează decizia în cadrul Ministerului Finanțelor și al Grupului de evaluare. La caz, nu este prevăzută participarea reprezentanților salariaților. În aceste circumstanțe se propune completarea art.5: „În componența Grupului de lucru sunt incluși reprezentanți desemnați de confederațiile sindicale reprezentative.”	12² din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(5) Prin derogare de la prevederile alin. (4), durata pentru care o funcție este inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat poate fi prelungită o singură dată cu o durată care nu poate depăși doi ani. În acest caz, prin derogare de la prevederile alin. (3), indicele de competitivitate stabilit pentru funcția în cauză, aplicabil pe parcursul perioadei suplimentare de până la doi ani, nu poate depăși cuantumul de 1,15.” **8. Nu se acceptă.** Modificările propuse la art. 21¹ din Legea nr. 270/2018 urmăresc recalibrarea mecanismului de acordare a premiului anual, în vederea asigurării unei utilizări prudente și sustenabile a resurselor financiare publice, menținând, totodată, caracterul stimulativ al acestei plăți. Reducerea plafonului maxim al fondului destinat acordării premiului anual de la 50% la 20% din suma salariilor de bază are drept scop uniformizarea practicii de aplicare a mecanismului de premiere, evitarea acordării unor premii excesive și consolidarea disciplinei financiare în gestionarea fondului de salarizare. **9. Nu se acceptă.** Pentru funcțiile IT este prevăzut un instrument de stimulare distinct (indicele de complexitate). **10. Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				Prin Legea nr. 270/2018 nu se reglementează procesul de evaluare a performanțelor profesionale. **11. Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul reformulării art. 5 alin. (3) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(3) Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, înființată ca structură permanentă aflată în coordonarea Ministerului Finanțelor, realizează evaluarea funcțiilor, prevăzută la art. 6, și elaborează propunerea privind lista funcțiilor greu de ocupat, prevăzută la art. 12^2 alin. (6). Modul de organizare și funcționare a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern. Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor este format din reprezentanți ai Ministerului Finanțelor, ai Cancelariei de Stat, ai Ministerului Justiției, ai Ministerului Muncii și Protecției Sociale, precum și, după caz, din reprezentanți ai altor autorități/instituții publice, ai asociațiilor reprezentative ale autorităților administrației publice locale și/sau ai organizațiilor sindicale reprezentative.”
	Societatea Psihiatrilor, Narcologilor, Psihoterapeuților şi Psihologilor Clinicieni din Republica	663.	**Societatea Psihiatrilor, Narcologilor, Psihoterapeuților și Psihologilor Clinicieni din Republica Moldova (SPNPPC)** solicită respectuos: **1.** Introducerea distinctă în Anexa nr. 10- Grupul ocupațional „Sănătate" a funcției: „Psiholog clinician/Psiholog medical" cu stabilirea unei clase de salarizare corespunzătoare nivelului de competență, responsabilitate și complexitate a activității.	**1. Se acceptă.** A se vedea Anexa nr. 9^1 la Legea nr. 270/2018 (Anexa nr. 10 la proiectul de lege), revizuită. **2. Nu se acceptă.**

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Moldova (SPNPPC)		**2.** Completarea Dispozițiilor specifice ale Anexei nr. 10 cu o prevedere specială pentru psihologii clinicieni care activează în unități şi servicii de profil psihiatric, prin majorarea succesivă a clasei de salarizare, astfel încât să fie asigurată o remunerare echitabilă şi proporțională cu gradul de risc şi complexitatea activității desfăşurate. **3.** Organizarea unor consultări suplimentare cu participarea reprezentanților psihologilor clinicieni, în vederea identificării unei soluții legislative conforme principiilor echității și practicilor europene. Considerăm că o reformă autentică a salarizării trebuie să asigure tratament egal pentru profesiile cu valoare socială și medicală comparabilă și să contribuie la menținerea și motivarea specialiștilor în sistemul de sănătate al Republicii Moldova. Societatea Profesională a Psihiatrilor, Narcologilor, Psihoterapeuților și Psihologilor Clinicieni din Republica Moldova (SPNPPC) își exprimă disponibilitatea deplină de a participa la consultări și de a contribui, prin expertiză profesională, la identificarea celor mai adecvate soluții normative.	Complexitatea activității invocate este reflectată în clasa de salarizare prevăzută pentru funcția de „Psiholog clinician/Psiholog medical", introdusă în Anexa nr. 9^1 la Legea nr. 270/2018 (Anexa nr. 10 la proiectul de lege). **3. Nu este cazul.** La pct. 3 nu este o propunere de revizuire a proiectului de lege.
	Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (CNDDCM)	664.	Ținem să menționăm că, sistemul de evaluare și determinare a dizabilității în Republica Moldova în concordanță cu prevederile Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități și în contextul reformei, funcționează prin prisma abordării bazate pe drepturile omului. Procesele de evaluare și determinare a dizabilității sunt complexe și implică atât specialiști la nivel local, dar în speță veriga de bază sunt **medicii experți.** Acest lucru este de asemenea foarte vizibil și în proiectul Legii pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar), în care expertul (medic) în determinarea gradului de dizabilitate este inclus în Anexa nr. 9 „Anexa nr. 9" „Grupul ocupațional „Asistență socială (G)"", dar nu așa cum prevede CORM în „Grupul ocupațional „Sănătate" (S)". Ținem să menționăm, că conform Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM), aprobat prin Ordinul MMPS nr. 11 din 12.11.2021 cu modificările ulterioare, categoria „Specialiștii „„Expert/expertă (medic) în determinarea gradului de dizabilitate funcția" este inclusă în Grupa de bază 2269 Specialiști/specialiste în domeniul sănătății neclasificați/neclasificate în grupele de bază anterioare. În	**Nu se acceptă.** Specificul activității ține de domeniul asistenței sociale și de prestațiile sociale, iar activitatea medicului nu constă în îngrijirea pacienților, ci în evaluarea gradului de dizabilitate.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			proiectul Legii menționate s-a efectuat o delimitare a grupului ocupațional social de cel al sănătății (în Legea actuală acest grup este comun ,,Grupul ocupațional „Asistență socială și sănătate (G)" Anexa nr. 9"). În cadrul acestei delimitări a fost acceptat ca funcția de ,,Expert/expertă (medic) în determinarea gradului de dizabilitate funcția" să fie clasată în Grupul ocupațional „Asistență socială (G)", ceea ce este incorect și se încalcă grav, din punctul nostru de vedere, drepturile noastre la exercitarea profesiunii de medic, dezvoltarea și perfecționarea competențelor profesionale, precum și aplicarea unor principii eronate de salarizare și remunerare a muncii prestate. Actualmente experții (medici) suntem remunerați conform Legii 270/2018 prin care sunt aplicate prevederile echivalente pentru medicii din instituțiile bugetare din cadrul sistemului sănătății aflate în subordinea Ministerului Sănătății. Dar prin propunerile înaintate pentru modificarea acestei Legi vom fi tratați ca lucrători sociali, inclusiv acest lucru se răsfrânge asupra atât a salarizării, cât și asupra dezvoltării și perfecționării noastre profesionale. Reiterăm că formarea profesională continuă medicilor se petrece doar în cadrul USMF „Nicolae Testimițanu", Departamentul Educație Medicală Continuă. a În Nota Anexei nr. 9 „Anexa nr. 9" este exclusă prevederea. În funcție de specificul de activitate al unității bugetare, clasa de salarizare corespunzătoare funcţiilor indicate în tabelul din prezenta anexă se majorează după cum urmează: ... cu 3 clase succesive față de cele prevăzute în anexă pentru funcții similare - pentru personalul medical din Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, precum și pentru medicii și personalul medical mediu al Centrului Național de Transfuzie a Sângelui și al Agenției de Transplant;...". Cu alte cuvinte un medic din cadrul CNDDCM este net inferior salarizat față de un medic echivalent din instituție medicală bugetară din sistemul medical. Suplimentar am stabilit, că au fost excluse sporurile specifice de 30% pentru medicii din cadrul CNDDCM, care au fost stabilite pentru medicii din sistemul de sănătate. În contextul celor expuse, considerăm oportun și intervenim cu solicitarea de a examina și revizui în mod de urgență salarizarea experților (medici) în determinarea gradului de dizabilitate la nivelul medicilor din sistemul	

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			sănătății la nivel republican, așa cum prevăd actele legislative normative enunțate supra; includerea funcției de „Expert/expertă (medic) în determinarea gradului de dizabilitate" în Anexa nr. 10.„Anexa nr. 91" la capitolul 1.2. Funcții de execuție echivalat la nivel republican cu salarizarea corespunzătoare medicilor din sistemul de sănătate.	
Recomandări de pe platforma particip.gov.md				
	Bejan Elena	665.	***1. Art. VII alin. (5)*** prevede că, în cadrul evaluării performanțelor profesionale individuale realizate la nivelul fiecărei unități bugetare în scopul acordării sporului pentru performanță, calificativul „excelent” poate fi acordat pentru cel mult 15% din personal, iar calificativul „foarte bine” pentru cel mult 30% din personalul instituției. Considerăm că această prevedere afectează caracterul obiectiv al evaluării și poate genera tratamente diferențiate între angajați aflați în situații comparabile. Evaluarea performanței profesionale trebuie să reflecte exclusiv rezultatele, competențele și contribuția individuală a fiecărui salariat. Instituirea unor cote maxime pentru acordarea calificativelor superioare face ca obținerea acestora să depindă nu doar de performanța proprie, ci și de numărul colegilor evaluați la același nivel. Astfel, chiar dacă mai mulți angajați îndeplinesc integral criteriile pentru calificativul „excelent”, o parte dintre aceștia nu îl vor putea obține din cauza limitelor procentuale stabilite. În consecință, persoane care realizează performanțe identice sau comparabile pot primi calificative diferite, nu ca urmare a unei diferențe obiective de rezultate, ci exclusiv din cauza aplicării unor plafoane numerice. O asemenea abordare transformă evaluarea dintr-un mecanism bazat pe merit într-un sistem de clasificare relativă între angajați. Prin urmare, apreciem că acordarea calificativelor „excelent” și „foarte bine” ar trebui să depindă exclusiv de îndeplinirea criteriilor de evaluare și de rezultatele individuale obținute, fără aplicarea unor limite procentuale care pot conduce la excluderea unor salariați performanți de la recunoașterea meritelor profesionale și de la beneficiile aferente acestora. **2. Articolul III din proiectul de lege**, prin modificarea articolului 1 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar,	**1. Se acceptă.** A fost exclus alin. (5) al art. VII din proiectul de lege. **2. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (4) și (5) ale art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(4) Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege. (5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			instituie principiul reglementării exclusive prin lege a tuturor drepturilor salariale acordate personalului din sectorul bugetar. În acest sens, se limitează posibilitatea acordării unor drepturi salariale prin contracte colective de muncă, contracte individuale de muncă sau acte administrative și se instituie sancțiunea nulității absolute pentru actele care prevăd drepturi salariale neprevăzute de lege. Aceste modificări pot avea un impact negativ asupra personalului din sectorul public prin restrângerea posibilității de negociere colectivă și individuală a unor drepturi salariale adaptate specificului activității desfășurate, precum și prin reducerea flexibilității autorităților și instituțiilor publice de a utiliza instrumente suplimentare de stimulare și motivare a personalului. Totodată, prevederile art. III pot conduce la pierderea unor beneficii salariale acordate anterior în temeiul unor acte administrative sau contractuale care nu sunt prevăzute expres de Legea nr. 270/2018, cu efecte asupra nivelului veniturilor unor categorii de salariați. Instituirea nulității absolute pentru asemenea acte poate genera litigii de muncă și poate crea incertitudine privind menținerea unor drepturi salariale existente, afectând stabilitatea raporturilor de muncă și securitatea juridică a personalului vizat. De asemenea, limitarea posibilităților de recompensare financiară poate reduce atractivitatea funcțiilor din sectorul bugetar și poate afecta capacitatea instituțiilor publice de a atrage, motiva și menține personal calificat.	
	Postica Ruslan	666.	**1**. Se constată diminuarea semnificativă a coeficienților de salarizare pentru funcțiile din sectorul bugetar comparativ cu cei în vigoare, fapt ce pune sub semnul întrebării caracterul echitabil, competitiv și motivant declarat al reformei. Deși proiectul urmărește uniformizarea sistemului și consolidarea rolului salariului de bază, nivelul final al salariului va depinde și de politica fiscală, de valoarea de referință stabilită prin legea bugetului de stat și de eventualele măsuri compensatorii. În lipsa valorilor de referință aplicabile începând cu anul 2027 și a unor simulări salariale concrete, impactul real asupra veniturilor nu poate fi determinat în mod transparent. În condițiile actuale, reducerea coeficienților conduce la diminuarea salariului calculat, iar diferența compensatorie doar menține temporar venitul angajaților existenți. În vederea înțelegerii obiectivelor și a impactului real al reformei	**1. Nu se acceptă.** Coeficienții sunt aferenți claselor de salarizare pe care se bazează noua ierarhie a funcțiilor și, în același timp, reflectă gradul de compresie diminuat al noii grile de salarizare. **2. Nu se acceptă.** Stabilirea valorilor de referință se face în mod gradual, în conformitate cu planul de implementare a reformei salariale pentru anii 2026 - 2032 și cu posibilitățile bugetului public național.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			propuse, se recomandă completarea notei de fundamentare cu calcule comparative ale salariilor actuale și proiectate, pe categorii de funcții, inclusiv cu indicarea valorilor de referință și a modului de menținere, reducere sau încetare a diferenței compensatorii. **2**. În contextul obiectivului declarat în nota de fundamentare privind respectarea principiului „plată egală pentru muncă de valoare egală", se constată că anexa nr. 4 menține, pentru funcțiile B6005–B6012, o diferențiere salarială semnificativă între experții judiciari medici și ceilalți experți judiciari, fără prezentarea criteriilor și a punctajelor care o justifică. Această diferențiere este amplificată și prin aplicarea unor valori de referință distincte: valoarea generală de 4.200 lei, respectiv valoarea derogatorie de 5.100 lei pentru personalul din Centrul de Medicină Legală. În aceste condiții, chiar și funcții comparabile ca finalitate procesuală ajung să fie remunerate diferit nu doar prin clase și coeficienți, ci și prin valoarea de referință aplicabilă. Activitatea ambelor categorii este reglementată de Legea nr. 68/2016, iar rezultatul acesteia îl constituie raportul de expertiză judiciară, recunoscut de legislația procesual-penală și procesual-civilă drept mijloc de probă. Faptul că expertiza medico-legală are ca obiect corpul uman nu înseamnă că expertizele balistice, grafoscopice, de portret, economice, auto-tehnice, psihologice, inginero-tehnice, în construcții sau din alte domenii au o complexitate, o responsabilitate ori o valoare procesuală inferioară. Se recomandă reevaluarea funcțiilor B6005–B6012 și publicarea metodologiei, criteriilor și punctajelor utilizate la stabilirea claselor, coeficienților și valorilor de referință aplicabile, în vederea respectării efective a principiului remunerării egale pentru o muncă de valoare egală.	Procesul de evaluare a funcțiilor s-a realizat în baza metodologiei prevăzute în HG nr. 1231/2018, Clasele de salarizare prevăzute pentru funcțiile invocate au rezultând în urma evaluării funcțiilor și a stabilirii ierarhiei, propusă de GL evaluare și aprobată de GL coordonare.
	Victoria Lozan	667.	Bună ziua, mă interesează de ce sporul pentru gradul științific de doctor ce a intrat în vigoare din 01.09.2025 în sumă de 4000 lei în proiect este micșorat la 1500 lei, pe când pentru profesorii din învățământul general, sporul mărit din 01.01.2025, a rămas același? De ce diferența de clase de salarizare dintre un asistent, lector, conferențiar și profesor universitar sunt așa de mici? Se creează impresia, că se urmărește scopul ca în învățământ	**Nu se acceptă** Sporul pentru gradul științific de doctor în valoare de 1500 lei este aplicabil numai funcțiilor din unitățile bugetare care intră în domeniul de aplicare a Legii nr. 270/2018, care nu include universitățile de stat.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			superior să activeze doar asistenți universitari și nimeni să nu dorească să obțină titlul de doctor în știință, că nu are rost.	Clasele de salarizare prevăzute pentru funcțiile invocate au rezultat în urma evaluării funcțiilor și a stabilirii ierarhiei, propusă de GL evaluare și aprobată de GL coordonare.
	Tacu Nadejda	668.	Buna ziua. Schimbări sunt benefice însă am dori tare mult că autoritățile publice locale de nivelul doi să aibă valoarea de referință de 5100 măcar, luând in considerare că în ultimii ani au beneficiat considerabil de majorări toți ceilalți, medici, pedagogi ,APL de nivelul I , iar noi am fost UITATI mereu. Sporul de performanta de pina la 6 % sa beneficieze ceilalți 55% din personal ,căci rămâne fără motivare iar lucru se face la fel. Daca 12%- 15% din angajați au spor de 15%, vor fi mereu șefii si adjuncții care și așa au salariu destul de bun.	**Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.
	Porcescu Vladislav	669.	Autorii proiectului critică sistemul actual, motivând că aproximativ 99% dintre angajați beneficiază de sporul de performanță, ceea ce ar diminua rolul acestuia de a diferenția performanța reală. Potrivit modificărilor propuse, calificativul maxim va putea fi acordat doar pentru 15% din efectiv, iar următorul calificativ pentru încă 30%. Astfel, numai 45% dintre angajați vor putea fi apreciați ca performanți, indiferent de rezultatele obținute, ceea ce presupune implicit că 55% nu ating nivelul de performanță cerut. Considerăm că evaluarea trebuie să fie bazată pe realizarea obiectivelor, performanța individuală și indicatori clari, nu pe cote prestabilite. Sistemul propus exclude situațiile în care majoritatea angajaților unei instituții obțin rezultate foarte bune și obligă evaluatorii să diminueze artificial calificativele unor persoane pentru a respecta limitele procentuale. Această abordare riscă să transforme evaluarea performanței dintr-un proces bazat pe rezultate într-unul bazat pe distribuirea statistică a calificativelor. Totodată, creează premise pentru favoritism și influențe subiective, deoarece includerea în cotele stabilite poate depinde de aprecierea evaluatorului. De asemenea, este afectat principiul meritocrației, întrucât angajați cu rezultate similare pot primi calificative diferite. În plus, prevederile propuse pot genera concurență internă nocivă, conflicte și percepții de favoritism, afectând colaborarea și coeziunea colectivului.	**Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”.
	Angela Tomuz	670.	În proiectul privind salarizarea personalului din domeniu sănătății am constatat, ca funcția /**specialitatea de psiholog clinician/medical** nu este inclusă distinct în grila de salarizare. Solicit respectuos reexaminarea proiectului și includerea acestei categorii profesionale, având în vedere rolul şi responsabilitățile psihologului clinician/ medical în sistemul de sănătate. Vă rog să analizați această omisiune şi să comunicați poziția instituției.	**Se acceptă.** A se vedea Anexa nr. 9^1 la Legea nr. 270/2018 (Anexa nr. 10 la proiectul de lege), revizuită.
	Cuciureanu Gheorghe	671.	Propunere: menținerea art. 15, alin. (1), lit. c) în redacția care este în vigoare, adică personalul din alte domenii de activitate decât cercetarea științifică, care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe	**Se acceptă.** Norma de la art. 14 alin. (1) lit. c)-d) a fost revizuită, în sensul modificării redacției lit. c) și al excluderii lit. d), urmând ca art. 14

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției să beneficieze de spor de 50% comparativ cu sporul celor din organizațiile din domeniile cercetării și inovării. Argumentare: ciclul III al învățământului superior nu este destinat exclusiv pentru pregătirea personalului din mediul academic, majoritatea absolvenților lucrând în alte domenii de activitate (lucru valabil și în UE). Studiile doctorale și susținerea unei teze de doctorat permit dezvoltarea unor abilități avansate de cercetare, interpretare logică, analiză, sinteză și capacitate de a înțelege și de a rezolva probleme complexe, competențe de comunicare și de organizare, planificare și prioritizare, precum și capacitatea de a lua decizii critice în mod independent, care sunt foarte utile în majoritatea domeniilor de activitate. Înlocuirea sporului de 50% cu sume fixe (care sunt de 2,5 ori mai mici față de sumele care rezultă din 50%) este un semnal negativ pentru resursa înalt calificată, pentru trecerea la o economie a cunoașterii și pentru procesul de aderare la UE, unde doctoratul și resursa înalt calificată reprezintă o prioritate.	alin. (1) din Legea nr. 270/2018, în forma revizuită prin proiectul de lege, să aibă următoarea redacție: „(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă: a) în mărime de 2500 de 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; b) în mărime de 1500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului 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; c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b), personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției.”

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
	Lupascu Nicolae	672.	În timp ce modificările aduse Articolului II (Legea nr. 158/2008) redefinesc statutul funcționarului public, Articolul III (Legea nr. 270/2018) reconfigurează matematic elementele financiare. Analiza exactă a prevederilor privind premiile și componenta variabilă la acest nivel scoate la iveală careva lacune și disfuncționalități economice structurale: **1. Eliminarea totală a autonomiei prin contractele de muncă (Punctele 4-6 noi la p.1 Art.III)** •Blocaj legal complet: Punctul 5 din noul alineat introdus prin Articolul III stipulează explicit că prin contractele colective sau individuale de muncă nu pot fi acordate drepturi salariale sau premii care nu sunt prevăzute strict de prezenta lege. •Lacuna: Această normă anulează orice pârghie de negociere. Chiar dacă o autoritate sau o instituție are venituri proprii sau economii masive la fondul de salarii, nu va mai putea acorda niciun tip de premiu lunar, trimestrial sau de stimulare flexibil. **2. Diminuarea drastică a fondului pentru performanță/premiere de la 10% la 4%** •Reducerea resurselor: Finanțarea sporului pentru performanță (care acționează de facto ca un premiu lunar legat de activitate) este redusă sever de la 10% la doar 4% din fondul anual al salariilor de bază. •Discrepanță matematică: Prin micșorarea bugetului total la mai puțin de jumătate, valoarea premiului lunar per salariat scade matematic. Chiar dacă un angajat de rând muncește la fel sau mai bine, recompensa lui financiară variabilă va fi considerabil mai mică. **3. Cotele procentuale de evaluare – O barieră în calea performanței reale** Legarea directă a premiului de noile calificative introduse în Articolul III creează anomalii administrative: - Calificativul „Excelent” (premiul maxim) este plafonat la maximum 15% din personal. - Calificativul „Foarte bine” (premiul mediu) este limitat la cel mult 30% din personal.	**1. Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii alin. (6) al art. 1 din Legea nr. 270/2018, respectiv în sensul reformulării alin. (4) și (5) ale art. 1 din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(4) Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege. (5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.” **2. Nu se acceptă.** Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Lacuna: Într-o echipă mică, de exemplu o secție din 4 persoane, din cauza cotelor de 15% și 30%, managerul nu va putea acorda nici măcar unui singur angajat calificativul de „Excelent” (15% din 4 înseamnă subunitar). **4. Lacunele privind mecanismul ”funcției greu de ocupat”** •Constatare: Articolul III (Pct.2, Art. 4, subpct. 3) introduce un indice de competitivitate de până la 30% pentru posturile deficitare, însă aplicarea practică este amânată pentru anul 2028, fiind condiționată de eșuarea a două concursuri succesive și plafonată la un mandat de maximum 3 ani. **5. Din punct de vedere legal și conceptual, premiul anual (litera p), pct.9, Art. III)) nu poate fi inclus direct în salariul lunar, deoarece cele două elemente au naturi juridice și bugete de finanțare complet diferite.** Totuși, în contextul reformei actuale (proiectul nr. 633/MF/2026), se aplică o „absorbție indirectă” prin modificarea structurii salariale, fapt care generează o serie de lacune și riscuri. •Salariul lunar reprezintă o plată garantată de stat pentru timpul efectiv lucrat și complexitatea funcției. •Premiul anual (al 13-lea salariu) se acordă o singură dată pe an, fiind calculat în funcție de rezultatele activității din anul precedent și din economiile fondului de salarizare. •Lacuna: Dacă un angajat pleacă din sistem la jumătatea anului, introducerea teoretică a unei cote din premiul anual în leafa lunară ar însemna că acesta beneficiază parțial de un drept condiționat de finalizarea anului bugetar. **6. Calendar de implementare nerealist și lipsă de transparență** •Termene extrem de restrânse: Consultările publice sunt programate doar până la 2 iulie 2026, cu scopul adoptării finale în Parlament până la sfârșitul lunii iulie. •Riscul blocajelor tehnice: Modificarea sistemelor de calcul al salarizării pentru peste 170 de mii de angajați într-un termen de doar o lună poate genera erori masive de calcul și întârzieri la plata salariilor.	adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat. **3. Se acceptă.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. **4. Nu este cazul (la pct. 4 este o constatare, nu o propunere).** **5. Nu se acceptă.** Periodicitatea cu care se acordă anumite drepturi salariale nu are relevanță din perspectiva componentelor salariului lunar; în acest sens, în lunile în care se achită premiul anual sau premiile unice, respectivele drepturi salariale fac parte din salariul lunar plătit în respectivele luni. Componentele efective ale salariului lunar plătit unui anumit salariat pot varia în luni diferite; astfel, componentele salariului lunar prevăzute la art. 10 din Legea nr.

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				270/2018 se aplică, după caz, în lunile în care salariatul în cauză îndeplinește condițiile pentru acordarea drepturilor salariale corespunzătoare acelor componente (de exemplu, sporul pentru munca suplimentară este o componentă a salariului lunar, dar se regăsește, efectiv, în salariul lunar al unui anumit salariat numai în lunile în care acesta a prestate ore suplimentare). **6. Nu este cazul (la pct. 5 nu este o propunere).**
	Demidov Damiar	673.	Doamna ministră exemplifică la tv acordarea sporului pentru performanță prin prisma activității asistenților sociali, cu determinarea posibilității de acordare a sporului prin raportare la numărul de vizite efectuate. Păi și dacă toți asistenții sociali vor face același număr de vizite, cum veți selecta pe cei care merită spor de 15%, cei care merită 6% și cei care nu vor primi nimic? Sunt domenii cu activități a căror productivitate nu poate fi determinată concret, proporțional și obiectiv. Spre exemplu, în domeniul urmăririi penale. Dacă un colaborator tânăr are în procedură 10 cauze penale pe conducerea mijlocului de transport în stare de ebrietate și reușește la finele lunii să le finiseze, și altul, cu experiență de 20 de ani, instrumentează doar 4 cauze, dar care vizează delapidări, concesiuni, escrocherii, cu elemente de extranietate, greu de descoperit, cum puteți aprecia că unul e mai efectiv decât altul? După cele declarate la promovarea proiectului, statul are scopul să mențină în sistem persoanele cu experiență, profesioniștii, însă acțiunile întreprinse și ideile promovate tind să promoveze contrariul.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”, precum și în sensul modificării art. 16 alin (2^1) din Legea nr. 270/2018, după cum urmează: „(2^1) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat,

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
				în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.” De asemenea, pentru claritate, proiectul de lege a fost revizuit, în sensul completării art. 16 din Legea nr. 270/2018, cu alin. (2^2), după cum urmează: „(2^2) Salariul de bază la care se aplică procentul aferent sporului pentru performanță, determinat în conformitate cu prevederile alin. (2^1), se stabilește prin raportare la clasa de salarizare prevăzută în anexele la lege, la treapta de salarizare și la valoarea de referință aplicabile pentru funcția ocupată de salariat în ultima lună a trimestrului/semestrului pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excelent” sau, după caz, calificativul „foarte bine”.”
	Guțu Marin	674.	Potrivit prevederilor art. 33 alin. (2) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, „gradul de calificare de clasa a III-a se conferă funcționarului public debutant în termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la îndeplinirea condițiilor specificate la art. 31 alin. (5) lit. a), iar persoanei care anterior a deținut o funcție publică, însă nu deține grad de calificare, precum și persoanelor specificate la art. 31 alin. (3) – la numirea în funcție”. Totodată, potrivit anexei nr. 2 la proiectul de lege, majorarea sporului lunar pentru gradul profesional în cazul avansării de la gradul de calificare de clasa a III-a la gradul de calificare de clasa a II-a, respectiv de la gradul de calificare de clasa a II-a la gradul de calificare de clasa I, urmează să fie păstrat la doar 50 lei și, respectiv, 25 lei.	**Se acceptă parțial.** Proiectul de lege a fost revizuit, în sensul excluderii prevederilor referitoare la proporția maximă a personalului care poate obține calificativul „excelent”, respectiv calificativul „foarte bine”. Sporul pentru performanță are caracter selectiv și este destinat recompensării unui număr limitat de angajați care obțin rezultate profesionale deosebite, peste nivelul așteptat al performanței. Acordarea acestuia tuturor salariaților sau unui număr

Conținutul articolelor din proiectul prezentat spre avizare	Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
			Consecvent, potrivit art. II pct. 2 din proiectul de lege, art. 33 alin. (3) din Legea nr. 158/2008 va avea următorul cuprins: „(3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public se află în una dintre următoarele situații: a) a obținut calificativul «bine» la șase evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; b) a obținut calificativul «foarte bine» la ultimele patru evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; c) a obținut calificativul «excelent» la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale”. Subsecvent, potrivit art. VII alin. (5) din proiectul de lege: „În cadrul procesului de evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială a performanțelor profesionale individuale, realizat la nivelul unității bugetare în scopul acordării sporului pentru performanță, calificativele «excelent» și «foarte bine» se acordă cu respectarea următoarelor condiții: a) calificativul «excelent» poate fi acordat pentru cel mult 15% din personalul unei unități bugetare; b) calificativul «foarte bine» poate fi acordat pentru cel mult 30% din personalul unei unități bugetare”. Având în vedere cele expuse, se constată că exigențele și constrângerile instituite pentru avansarea în gradul de calificare sunt disproporționate în raport cu beneficiile financiare aferente acesteia, care constau într-o majorare de doar 50 lei, respectiv 25 lei. În aceste condiții, stimulentul financiar nu este de natură să motiveze funcționarii publici să depună eforturile necesare pentru obținerea calificativelor de performanță impuse de lege. În temeiul celor expuse, se propune majorarea cuantumului sporului lunar aferent gradului de calificare de clasa a II-a și gradului de calificare de clasa I, prin stabilirea acestuia în cuantum dublu față de sporul prevăzut pentru treapta precedentă, respectiv 400 lei pentru gradul de calificare de clasa a II-a și 800 lei pentru gradul de calificare de clasa I. O asemenea abordare ar asigura o corelare mai echilibrată între nivelul de performanță solicitat funcționarilor publici și stimulentele financiare acordate pentru avansarea în gradul de calificare.	extins de beneficiari ar contraveni scopului mecanismului, transformând un instrument de stimulare a performanței într-o componentă permanentă a remunerației. În acest context, pentru a asigura o diferențiere obiectivă și echitabilă a nivelului de performanță, se propune introducerea calificativului „excelent”, destinat identificării funcționarilor / angajaților care demonstrează rezultate excepționale, depășesc în mod constant obiectivele stabilite și generează o valoare adăugată semnificativă pentru autoritatea publică/unitatea bugetară. Totodată, menținerea unui număr limitat de beneficiari contribuie la utilizarea eficientă și sustenabilă a resurselor bugetare și este în concordanță cu principiile sistemului unitar de salarizare, potrivit cărora recompensarea performanței trebuie să fie bazată pe criterii obiective, transparente și măsurabile, și nu să constituie un drept salarial acordat în mod generalizat.

Secretară Generală Digitally signed by Roșca Dina
Date: 2026.09.18 15:58:00 EEST
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova
MOLDOVA EUROPEANĂ **Dina ROȘCA**