



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE nr. ____

din _____ 2022

Chișinău

**Cu privire la aprobarea Avizului la proiectul
de lege pentru modificarea unor acte normative**

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

Se aprobă și se prezintă Parlamentului Avizul la proiectul de lege pentru
modificarea unor acte normative.

Prim-ministru

NATALIA GAVRILIȚA

Contrasemnează:

Ministrul muncii
și protecției sociale

Marcel Spatari

Ministrul justiției

Sergiu Litvinenco

Aprobat
prin Hotărârea Guvernului nr. /2022

AVIZ
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative

Guvernul a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative, prezentat cu titlu de inițiativă legislativă (nr. 146 din 20 aprilie 2022) de către un grup de deputați în Parlament și comunică următoarele.

Potrivit notei informative, elaborarea proiectului de Lege este condiționată de etapa actuală a relațiilor de muncă și necesitatea aducerii lor în concordanță cu cerințele pieței muncii, nivelul de dezvoltare a tehnologiilor informaționale și corelarea cu tendințele de perfecționare legislației muncii în statele-membre ale Uniunii Europene, precum și alinierea la standardele Organizației Internaționale a Muncii.

În raport cu funcționarii publici proiectul revizuieste procedura de evaluare a acestora, condițiile de desfășurare a activității funcționarilor publici care au atins vârsta standard de pensionare, precum și normele ce țin de promovarea în funcție, sancționarea și destituirea din funcție a funcționarilor publici.

La Articolul I modificările aduse prevederilor Codului muncii nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648):

1. Propunem excluderea completării art. 1 cu noțiunea de „funcție temporar vacantă”, deoarece definirea acestei noțiuni este prevăzută deja de art. 4 al Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Potrivit articolului menționat, funcția temporar vacantă reprezintă funcția 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.

În contextul celor expuse, semnalăm și prevederile art. 54 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, potrivit cărora terminologia utilizată la elaborarea proiectului actului normativ trebuie să fie constantă, uniformă și să corespundă celei utilizate în alte acte normative.

2. La art. 34 alin. (2), textul „printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.” se substituie cu textul „printr-un:

a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesată de către fiecare salariat individual, sau

b) anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, sau

c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității).”

Reformularea propusă este determinată de:

- prevederile art. 51 alin. (6) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, conform căruia alineatul poate fi divizat în litere, care sunt însemnate succesiv cu litere latine mici, urmate de o paranteză;

- de la finalul lit. c) se propune a fi exclus textul „pentru angajatori cu numărul salariaților mai mare de 50”. Limitarea informării salariaților prin intermediul anunțului public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității doar pentru situațiile în care unitatea are un număr mai mare de 50 de salariați ar crea probleme în cazul aducerii modificărilor sau completărilor la contractul colectiv de muncă la cunoștința salariaților în unitățile de producere, unitățile prestatoare de diferite servicii sau unitățile agricole (cu un efectiv mai mic de 50 de salariați), în cadrul cărora activitatea de muncă a salariaților, în mod firesc, nu este legată de calculator sau alte dispozitive electronice.

3. Art. 48 alin. (1) se completează la final cu o propoziție cu următorul cuprins:

„Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.”

Reformularea propusă vine să asigure corelarea textului noii propuneri cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii.

4. La art. 55 alin. (1) propunem păstrarea variantei în vigoare a lit. b), k), k¹), k²) și k³), deoarece considerăm că prevederile actuale descriu mai detaliat cazurile în care poate fi încheiat contractul individual de muncă pe perioadă determinată, iar excluderea acestora va genera mai multe probleme în practică.

Totodată, considerăm binevenită completarea art. 55 alin. (1) cu lit. c¹).

5. La art. 55¹ alin. (5), textul „printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.” se substituie cu textul „printr-un:

a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesată de către fiecare salariat individual, sau

b) anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, sau

c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității).”

Reformularea propusă este determinată de:

- prevederile art. 51 alin. (6) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, conform căruia alineatul poate fi divizat în litere, care sunt însemnate succesiv cu litere latine mici, urmate de o paranteză;

- de la finalul lit. c) se propune a fi exclus textul „pentru angajatori cu numărul salariaților mai mare de 50”. Limitarea informării salariaților prin intermediul anunțului public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității doar pentru situațiile în care unitatea are un număr mai mare de 50 de salariați, ar crea probleme în cazul aducerii modificărilor sau completărilor la

contractul colectiv de muncă la cunoștința salariaților în unitățile de producere, unitățile prestatoare de diferite servicii sau unitățile agricole (cu un efectiv mai mic de 50 de salariați), în cadrul cărora activitatea de muncă a salariaților, în mod firesc, nu este legată de calculator sau alte dispozitive electronice.

6. Cu referire la modificările propuse la art. 60 alin. (1), considerăm oportună substituirea cuvântului „sintagma” cu cuvântul „textul” în contextul în care „sintagma” reprezintă o unitate sintactică stabilă, formată din mai multe cuvinte între care există un raport de subordonare, constituind o parte a unei propoziții sau a unei fraze.

7. La art. 68, modificările propuse la alin. (2) urmează a fi excluse din proiect, deoarece art. 98 din Codul muncii are doar patru alineate, pe când în proiect se face referință la alin. (5).

8. La art. 74 alin. (2) cuvintele „conform certificatului medical”, se substituie cu textul „în baza documentului medical (certificat, adeverință, act, etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”.

Utilizarea acronimului ”etc.” este determinată de faptul că există și alte documente medicale precum: fișa de aptitudini, actul final etc., iar enumerarea exhaustivă propusă de proiect, nu presupune utilizarea altor documente.

9. La redacția propusă pentru art. 76 lit. d), din sintagma „legislația în vigoare”, cuvintele „în vigoare” se vor exclude, ca fiind inutile.

Regula generală este că referințele la actele normative, reprezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regulă se va specifica dacă este vorba despre legislația aplicabilă la un anumit moment.

10. La modificările propuse la art. 85 alin. (5) indicăm asupra faptului că acesta are un alt conținut, iar prevederea care se intenționează a fi modificată se regăsește la alin. (3). Respectiv, din dispoziția propriu-zisă de modificare, textul „alineatul (5)” se va substitui cu textul „alineatul (3)”.

Suplimentar, din norma prevăzută la alin. (3), textul „de art. 142” se va substitui cu textul „de art. 143”, deoarece art. 143 reglementează termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă.

11. Art. 86:

la alin. (1):

- lit. d) cuvintele „conform certificatului medical” se substituie cu textul „în baza documentului medical (certificat, adeverință, act, etc.) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”;

Utilizarea acronimului ”etc.” este determinată de faptul că există și alte documente medicale precum: fișa de aptitudini, actul final etc., iar enumerarea exhaustivă propusă de proiect, nu presupune utilizarea altor documente.

- lit. e) propunem următoarea redacție:

„e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, repetate, pe parcursul unui an, a obiectivelor de performanță individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite

prin regulamentul intern al unității, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege;”

- lit. g) propunem păstrarea variantei în vigoare, deoarece redacția din proiect este diferită de prevederile art. 211 din Codul muncii, care reglementează valabilitatea sancțiunilor disciplinare;

- din proiect urmează a fi exclusă completarea art. 86 cu alin. (3), deoarece aceasta contravine prevederilor alin. (2) din articolul menționat.

12. La art. 89 propunem păstrarea prevederilor în vigoare. Totodată, referitor la redacția articolului dat din proiect, atragem atenția autorilor asupra:

- a) prevederilor paragrafului 1 al art. 9 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 158/1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994/1996), potrivit căruia, organele arătate în art. 8 al prezentei Convenții (instanța de judecată, tribunalul de muncă, completul de arbitri sau arbitrul) vor fi împuternicite să examineze motivele invocate pentru încetare, precum și alte circumstanțe ale cazului și să transmită o decizie prin care se pronunță cu privire la justificarea încetării;

- b) art. 120 din Constituție, care prevede că „Este obligatorie respectarea sentințelor și a altor hotărâri definitive ale instanțelor judecătorești (...);

- c) prevederilor Codului de procedură civilă nr. 225/2003, și anume:

- art. 240 alin. (3), potrivit căruia, instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant;

- art. 241 alin. (6), potrivit căruia, dispozitivul cuprinde concluzia instanței judecătorești privind admiterea sau respingerea integrală sau parțială a acțiunii, repartizarea cheltuielilor de judecată, calea și termenul de atac al hotărârii;

- art. 256, alin. (2), potrivit căruia, hotărârea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat;

- d) prevederilor alin. (1) a art. 356 din Codul muncii, potrivit căruia angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurge din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.

13. Referitor la redacția art. 90 propusă de proiect, atragem atenția în privința prevederilor art. 330 alin. (1) lit. b), potrivit căruia angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu.

La redacția propusă pentru art. 90 alin. (2) lit. a) textul „9 luni” propunem să fie substituit cu textul „12 luni”.

14. Art. 104 alin. (5) urmează a fi reformulat în conformitate cu prevederile Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

15. La art. 115:

Propunem excluderea alin. (7), deoarece nu este clar ce se întâmplă cu zilele restante de concediu după expirarea perioadei de 18 luni. De asemenea, considerăm inoportună propunerea de completare a art. 115 cu alin. (7) în condiția în care art. 118 alin. (3) din Codul muncii reglementează efectele juridice a neacordării concediului anual de odihnă în anul de muncă curent.

16. La art. 116:

Alin. (2¹) urmează a fi expus în următoarea redacție:

„(2¹) Concediile anuale programate pot fi modificate la solicitarea salariatului (prin cerere) cu acordul angajatorului, ținând cont de funcționarea unității și necesitățile acesteia.”.

Reformularea propusă este determinată de faptul că, părțile contractului individual de muncă sunt salariatul și angajatorul.

Alin. (6) se propune a fi expus în următoarea redacție:

„(6) Programarea concediilor de odihnă anuale, aprobată, cu respectarea condițiilor prevăzute la alin. (1) și (2), se aduce la cunoștința salariaților, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționerii/înștiințării, în termen de 10 zile lucrătoare de la data aprobării.”

Reformularea propusă este determinată de faptul că, redacția din proiect vine în contradicție cu alin. (1) și (2) din același articol.

17. Art. 124 alin. (6) și art. 126 alin. (5) urmează a fi reformulate în conformitate cu prevederile art. 7 ale Convenției colective (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004.

18. La art. 156 propunem păstrarea variantei în vigoare, deoarece considerăm că prevederile actuale garantează salariatului care cumulează obligațiile de muncă ale salariatului temporar absent atât mărimea minimă, cât și cea maximă a sporului de cumulare, iar adoptarea modificărilor propuse, va constitui o diminuare a garanțiilor juridice ale salariaților.

Totodată, se propune de a completa Articolul I din proiectul de lege după cum urmează:

1. Art. 49 alin. (1) propunem să fie completat cu lit. e¹) cu următorul conținut:

„e¹) aplicabilitatea procedurii de evaluare a performanței individuale;”

2. Titlul III „Contractul individual de muncă”, Capitolul I „Dispoziții generale” se completează cu art. 53¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 53¹. Clauza de neconcurență

(1) Părțile pot negocia o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca pe durata contractului individual de muncă și/sau după încetarea lui să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părți, dar nu mai mult de 1 an. Pe parcursul acestei perioade angajatorul îi achită salariatului o indemnizație lunară, mărimea căreia va fi negociată de salariat și angajator, dar

care nu va fi mai mică de 50% din salariul mediu lunar al salariatului, calculat pentru ultimele 3 luni.

(2) O clauză de neconcurență care interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale (conform diplomelor sale de studii) va fi considerată nulă. Clauza de neconcurență trebuie să prevadă expres aria geografică unitățile teritorial-administrative pentru care se aplică, domeniile de activitate pentru care este valabilă, perioada pentru care își produce efectele, cuantumul indemnizației de neconcurență lunară, termenele și modul de plată a acesteia.

(3) Pentru încălcarea clauzei de neconcurență, salariatul urmează să restituie indemnizația primită și să recupereze angajatorului prejudiciul cauzat.

(4) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență, cu condiția notificării și a plății a trei indemnizații lunare, angajatorul poate înceta unilateral clauza de neconcurență. Notificarea de încetare va produce efecte numai pentru viitor.

(5) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență și cu condiția notificării, salariatul poate înceta clauza de neconcurență în cazul în care angajatorul întârzie cu cel puțin o lună achitarea indemnizației prevăzute la alin. (1) din prezentul articol sau a unei părți a acesteia.”

3. La art. 96, alin. (4) cuvintele „și accentuate” se exclud.

4. La art. 103 alin. (6), cuvintele „și accentuate” se exclud.

5. La art. 104 alin. (8) se propune a fi exclus.

6. La art. 105 alin. (2), cuvintele „și accentuate” se exclud.

7. La art. 110 alin. (4), cuvintele „și accentuate” se exclud.

8. La art. 111 alin. (4), cuvintele „și accentuate” se exclud.

9. Titlul VII „Regulamentul Intern al unității. Disciplina muncii” se completează cu un capitol nou cu următorul cuprins:

„Capitolul III

Evaluarea performanțelor individuale a salariatului

Articolul 211². Domeniul de aplicare a evaluării performanței individuale a salariatului

(1) Evaluarea periodică a performanței individuale a salariatului reprezintă procedura de personal prin care se determină nivelul de îndeplinire a obiectivelor de performanță individuală, în vederea aprecierii rezultatelor obținute, identificării necesităților de dezvoltare profesională, luării deciziilor privind cariera salariatului și se aplică categoriilor de personal pasibile evaluării, în conformitate cu decizia angajatorului.

(2) Aplicabilitatea procedurii de evaluare a performanței individuale în raport cu un anumit salariat, se stabilește în contractul individual de muncă al acestuia.

(3) Etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariatului, se specifică în regulamentul intern al unității.

(4) Emiterea ordinului de stabilire a perioadei de evaluare, informarea salariaților și aprobarea listei evaluatorilor țin de atribuția conducătorului unității.

Articolul 211³. Obiectivele de performanță individuală a salariatului

(1) Obiectivele de performanță individuală se stabilesc de către conducătorul unității/conducătorul direct al salariatului după consultarea acestuia și se aduc la cunoștința salariatului în formă scrisă.

(2) Obiectivele de performanță individuală se stabilesc nu mai des decât o dată la 3 luni și trebuie să fie rezonabil de apropiate de cele formulate pentru ceilalți salariați care ocupă funcții similare, au același nivel de experiență și pregătire profesională. Obiectivele vor corespunde următoarelor cerințe:

a) să fie specifice atribuțiilor salariatului conform fișei postului atribuțiilor funcției, care se conțin în contractului individual de muncă;

b) să fie măsurabile – să aibă o formă concretă de realizare;

c) să reflecte termenele de realizare;

d) să fie realiste – să poată fi aduse la îndeplinire în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate.

Articolul 211⁴. Evaluarea performanței individuale a salariatului

(1) Evaluarea performanței individuale a salariatului constă în compararea rezultatelor activității acestuia cu obiectivele de performanță individuală stabilite și acordarea unui calificativ de performanță.

(2) Procedura de evaluare a performanței va prevedea cel puțin 3 calificative de performanță distincte, corelate cu nivelul de realizare a obiectivelor de performanță individuală, în conformitate cu grila stabilită în regulamentul intern al unității.

(3) Calificativul nesatisfăcător se atribuie nivelului minim de realizare a obiectivelor de performanță individuală, în conformitate cu prevederile regulamentului intern al unității.

(4) Evaluarea realizării obiectivelor de performanță individuală este un proces periodic, periodicitatea desfășurării acestuia fiind stabilită în regulamentul intern al unității. Evaluarea nu se va desfășura mai des decât o dată la 3 luni, iar durata totală a procesului de evaluare nu va depăși o lună de zile de la data inițierii până la data aducerii la cunoștința salariatului a rezultatelor evaluării.

(5) Salariatul este informat în formă scrisă privind inițierea procesului de evaluare cu cel puțin 5 zile înainte de inițierea acestuia.

(6) Evaluarea realizării obiectivelor de performanță individuală de către salariat se realizează de către conducătorul direct al acestuia sau de către o comisie de evaluare constituită în acest scop de către angajator.

(7) Salariatul are dreptul de a oferi explicații privind realizarea obiectivelor de performanță individuală stabilite.

Articolul 211⁵. Rezultatele evaluării realizării obiectivelor de performanță individuală și contestarea rezultatelor ei

(1) Rezultatele evaluării realizării obiectivelor de performanță individuală, inclusiv calificativul acordat și motivarea acestuia, se aduc la cunoștința

salariatului în formă scrisă și pot fi contestate de cel din urmă la angajator în decurs de 5 zile lucrătoare din momentul aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării.

(2) Angajatorul examinează contestația în decurs de 10 zile lucrătoare din momentul recepționării acesteia și informează salariatul în formă scrisă privind decizia sa pe marginea contestației. În caz de dezacord cu decizia angajatorului pe marginea contestației, salariatul poate contesta această decizie în instanța de judecată în termen de 30 de zile de la data informării scrise de către angajator a deciziei sale pe marginea dezacordului.

(3) Rezultatele evaluării realizării obiectivelor de performanță individuală se iau în considerare la luarea deciziilor angajatorului privind promovarea, concedierea, necesitatea instruirii și stimularea financiară sau non-financiară a angajatului.”

10. La art. 249 alin. (2), cuvintele „și accentuate” se exclud.

11. La art. 318 alin. (2), cuvintele „și accentuate” se exclud.

La Articolul II modificările aduse la Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr.230–232, art. 840):

În proiect sunt prevăzute un șir de modificări de ordin conceptual ce țin de managementul funcției publice. Modificările introduse la art. 34 ce țin de monitorizarea activității funcționarului public în cadrul evaluării intermediare, prevede luarea unor decizii similare cu forță juridică similară în cadrul a două proceduri distincte, evaluările „intermediară” și „anuală”. Astfel, reieșind din neechivalența procedurilor de evaluare și întru excluderea ambiguității și abuzurilor care pot fi aplicate la luarea deciziilor, propunem două opțiuni posibile:

1. Prima opțiune. Revizuirea deciziilor de personal luate în baza rezultatelor evaluării intermediare cu axarea pe corectare/îndrumare/motivare:

a) instruirea în baza necesităților identificate, în mod special în cazul unei performanțe slabe;

b) motivarea financiară prin stabilirea sporului pentru performanța individuală;

c) delegarea unor sarcini manageriale pentru creșterea implicării și o posibilă succesiune managerială;

d) transferul într-o funcție publică inferioară, excluzând deciziile radicale de promovare în sau destituire din funcția publică.

Totodată, inițiativa legislativă presupune sporirea răspunderii disciplinare a funcționarului public și oferirea unui instrument managerial de gestionare a performanței slabe manifestate pe parcursul anului de către un funcționar public (îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor, în mod repetat).

2. A doua opțiune. Pornind de la deciziile cu aceeași forță juridică în rezultatul evaluărilor atât anuale, cât și intermediare, este necesar de stabilit clar că procedura de evaluare a funcționarilor publici urmează a fi efectuată de două ori pe an, operând cu noțiunea de evaluări semestriale și având o abordare

uniformă și echidistantă. Conform principiilor administrației publice elaborate de SIGMA și experiența țărilor europene, membre OECD, frecvența evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici, de regulă este anuală.

Concomitent, menționăm despre necesitatea racordării alin. (4) și (7) ale art. 34, alin. (4¹) al art. 45 și lit. d) a art. 64, urmează a fi modificate și toate prevederile ce țin de procedura de evaluare, inclusiv în cadrul conferirii următorului grad de calificare (art. 33 alin. (3) și (4)), transferului (art. 48 alin. (8)) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

În același timp, considerăm judicios de a păstra în redacția actuală a alin. (4¹) a art. 45 din legea menționată, care la moment condiționează procedura de promovare de lipsa sancțiunilor disciplinare nestinse. Această prevedere este una actuală, logică și necesară în aplicare. Prevederea propusă la alin. (4¹) nu este nici în coerență cu alin. (4) al aceluiași articol, care operează doar cu noțiunea „evaluare anuală” și presupune posibilitatea promovării după obținerea calificativului „foarte bine” la ultima evaluare anuală sau calificativul „bine” la ultimele 2 evaluări anuale.

Totodată, urmare celor propuse la Articolul II al proiectului examinat, sunt necesare acțiuni de racordare a actului normativ subsidiar (Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public).

Se propune de a completa Articolul II din proiectul de lege după cum urmează:

1. La art. 27:

alin. (1) lit. d), textul „vârsta de 63 de ani” se propune a fi substituit cu textul „vârsta necesară obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă”;

alin. (4) se propune a fi exclus.

2. La art. 42¹:

alin. (4¹), după textul „în temeiul art. 62 alin. (1) lit. f) și g)” se propune a fi completat cu textul „și art. 64 alin. c³)”;

la alin. (5), textul „La împlinirea vârstei de 63 de ani,” se propune a fi substituit cu textul „La împlinirea vârstei necesare pentru obținerea dreptului la pensie pentru limita de vârstă,”;

propunem completarea cu un nou alineat:

„5²) La împlinirea vârstei necesare pentru obținerea dreptului la pensie pentru limita de vârstă, funcționarul public de conducere sau de conducere de nivel superior poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție, pe perioade determinate de cel mult un an, dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani, din care cel mult 2 ani într-o funcție publică de conducere sau funcție publică de conducere de nivel superior respectiv, primind pensia și salariul conform legislației. Numirea în funcție se face doar cu acordul funcționarului public, dacă acesta îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d).”

La Articolul III modificările aduse la Legea nr. 155/2011 cu privire la aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2011, nr.164-165, art. 480):

Referitor la modificarea propusă în anexa la Legea nr. 155/2011, aceasta este neargumentată în nota informativă la proiect. Astfel, în scopul înțelegerii juste și evitării interpretării diferite a modificărilor propuse, recomandăm ca nota informativă să fie completată cu argumentele de rigoare.

Suplimentar, din dispoziția propriu-zisă de modificare, după cuvintele „cu modificările ulterioare” se va completa cu cuvintele „prima coloană”.

Pentru a asigura abordarea echilibrată în ierarhizarea și delimitarea cerințelor funcțiilor publice de specificul, și de cerințele față de candidații la funcțiile publice de execuție, și funcțiile publice de conducere, propunem ca cerințele minime pentru unele titluri de funcții să fie modificate, după cum urmează:

La capitolul II:

cerințele specifice minime pentru titularii funcției de secretar general al ministerului și director general adjunct, după textul: „-5 ani de experiență profesională în domeniu;” se completează cu textul „- cel puțin 2 ani experiență managerială”.

Completarea respectivă vine să aducă în concordanță cerințele minime față de titularii funcțiilor date cu prevederile art. 8, alin. (4) lit. d) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcției publice.

cerințele specifice minime la titlurile funcției șef/șef adjunct direcție generală; șef direcție, după cuvintele: „-5 / 4 ani de experiență profesională în domeniu;” se completează cu cuvintele „- cel puțin 1 an de experiență managerială”.

La capitolele I și II, cerințele minime ale titlului funcției „șef serviciu” vor avea următorul cuprins:

„- 2 ani de experiență profesională în domeniu; - abilitați de utilizare a computerului.”

La Articolul IV modificările aduse la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441-447, art. 715):

În dispoziția de modificare se va indica denumirea corectă a Legii nr. 270/2018 după cum urmează: „privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”.

Potrivit proiectului, acordarea sporului pentru performanță funcționarilor publici se va realiza semestrial, iar pentru celelalte categorii de personal din sectorul bugetar – lunar. Astfel, se menționează că acordarea diferențiată a sporului de performanță presupune o deviere de la obiectivul de bază al legii

privitor la stabilirea unui sistem unitar de salarizare și va determina, în eventualitate, înaintarea plângerilor din partea funcționarilor publici.

Totodată, trecerea de la acordarea lunară la acordarea semestrială a sporului în cauză funcționarilor publici va determina acordarea unui salariu lunar mai mic comparativ cu perioada în care salariul lunar includea și sporul de performanță, ceea ce va putea ridica nemulțumiri în rândul funcționarilor publici care trebuie să-și onoreze lunar anumite obligațiuni/angajamente financiare.

Suplimentar, comunicăm că în temeiul art. 6 alin. (3) din Legea nr. 270/2018, pentru anul curent, Ministerul Finanțelor își propune să efectueze o reevaluare sistemică a funcțiilor din sectorul bugetar, în cadrul căreia va fi revizuit inclusiv sistemul de acordare a sporurilor la salariu, precum și instituirea unui sistem atractiv de stimulare a performanței profesionale.

Se propune completarea proiectul de lege cu Articolul V, cu următorul cuprins:

„Articolul V – Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr.60/2012 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 155-159, art. 508), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La art. 38, alin. (1) și alin. (2) cuvintele „și accentuate” se exclud;
2. La art. 39, alin. (2) se abrogă.

De asemenea, se propune completarea proiectului cu „Articolul VI. Dispoziții finale și tranzitorii” care ar stabili termene și prevederi de modificare a actelor normative ale Guvernului.

Pe plan redacțional proiectul necesită a fi revizuit în raport cu normele de tehnică legislativă și a cerințelor de calitate a actului normativ. Astfel, în scopul respectării exigențelor de redactare a actului normativ, la formularea amendamentelor se va ține cont că, cuvântul „textul” se folosește pentru individualizarea unor cuvinte și cifre, cuvinte și semne de punctuație, cifre și semne de punctuație, iar în celelalte cazuri, pentru formularea dispozițiilor de modificare, se utilizează termenii „cuvântul”/„cuvintele”, după caz, termenii „cifra”/„cifrele”.

Având în vedere cele menționate, Guvernul susține de principiu proiectul de lege supus avizării, cu ajustarea acestuia conform propunerilor sus-menționate.

În final, ținem să indicăm poziția Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova și a Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova vizavi de proiectul dat (avizele se anexează).