



Parlamentul  
Republicii Moldova

CSP nr. 439  
23.11.2018

## **Comisia securitate națională, apărare și ordine publică**

### **Aviz la proiectul legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar**

**nr. 397 din 13.11.2018**

Comisia securitate națională, apărare și ordine publică, în temeiul art. 27 din Regulamentul Parlamentului, a examinat proiectul de lege cu referință și propune dezbaterea acestui proiect în cadrul ședințelor plenare ale Parlamentului.

Totodată, în rezultatul audierii unor autorități aferente domeniilor de activitate a Comisiei, se solicită ca Comisia protecție socială, sănătate și familie – comisie sesizată în fond cu proiectul prenotat, să examineze posibilitatea includerii în proiect a propunerilor parvenite de la:

- Ministerul Apărării (scrisoarea nr. 11/1515 din 21.11.2018);
- Centrul Național Anticorupție (scrisoarea nr. 06/2-6504 din 13.11.2018);
- Ministerul Afacerilor Interne (scrisoarea nr. 44/15/950 din 19.11.2018);
- Administrația Națională a Penitenciarelor (scrisoarea nr. 4/2-2501 din 16.11.2018);
- Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal (scrisoarea nr. 04-01/2418 din 14.11.2018).

**Eugen CARPOV**  
**Președintele Comisiei**

**Propuneri**  
**de modificare a proiectului Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul**  
**bugetar**

Pentru asigurarea uniformizării și echității modului de salarizare a militarilor cu cel al colaboratorilor din cadrul instituțiilor și subdiviziunilor subordonate Ministerului Afacerilor Interne și diminuarea fluxului de cadre din Armata Națională, se propune:

1) Excluderea:

- funcției "Comandant grup (în cadrul subunităților de destinație specială (cod funcție - C3053) din Tabelul (C3), anexa nr.5 "Apărare națională C";
- pct.3 din Nota la Tabelul (C3), anexa nr.5 "Apărare națională C";

2) Modificarea și completarea Tabelului (C3), anexa nr.5 "Apărare națională C", după cum urmează:

Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coefficient de salarizare
<b>Unități și instituții militare</b>			
C3012	Comandant regiment	92	6,70
	Comandant unitate independentă	81	5,33
C3037	Ofițer principal	68	4,06
C3037	Ofițer superior	61	3,51
	Șef grup	55	3,09
	Subofițer superior	52	2,90
	Șef echipă	52	2,90
	Cercetaș	50	2,79
	Mitrălior	48	2,67
	Armurier	46	2,56
	Pușcaș	44	2,46
	Soldat	42	2,36

*MA nr. 528. 11/1545*  
**Argumentarea** *din 21.11.2018*

1) Excluderea:

- funcția "Comandant grup (în cadrul subunităților de destinație specială" (cod funcție - C3053) a fost propusă de MA cu clasa de salarizare 70 ținând cont de specificul funcției în cauză. Având în vedere că MF a acceptat funcția dată dar cu clasa de salarizare 61, solicităm excluderea acestora pentru a nu distorsiona sistemul actual de ierarhizare în subunitățile cu destinație specială.
- pentru uniformizarea proiectului de lege se propune excluderea pct. 3 din Nota la Tabelul (C3) deoarece și în alte structuri de forță există corpul de soldați, sergenți și plutonieri (Anexa nr.2 "Sporul lunar pentru grad profesional") însă doar la "Apărarea Națională (C)" aceștia sunt evidențiați în anexă separată. Din acest considerent se propune excluderea punctului dat din Notă și completarea Tabelului de bază cu funcții specifice corpului de soldați, sergenți și plutonieri, analogic Anexei nr.6 "Ordine publică și securitate a statului" Tabelul (D3).

2) Modificarea și completarea

- conform ierarhizării unităților militare, după structură, număr de efectiv și sarcinile cei revin Regimentul este mai superior Batalionului. Din acest considerent se propune stabilirea clasei de salarizare Comandantului regiment – 92 (MF a propus clasa de salarizare 87 – nivel Comandant batalion);
- lista se completează cu funcția Comandant unitate independentă conform analogiei MAI (Anexa nr.6, Tabel (D3) Cod funcție D3054);
- pentru funcțiile de Ofițer principal și Ofițer superior se propune stabilirea claselor de salarizare funcțiilor similare MAI (Anexa nr.6 Tabel (D3), Cod funcție D3098 și D3122);
- având în vedere profesionalizarea AN care prevede excluderea militarilor în termen și înlocuirea treptată cu militari prin contract precum și luând în considerație necesitatea asigurării protecției sociale adecvate pentru ocuparea funcțiilor respective se propune completarea Tabelului (C3) cu funcții specifice corpului de soldați, sergenți.

Ministrul Apărării

Eugeniu STURZA



CENTRUL NAȚIONAL  
ANTICORUPȚIE AL  
REPUBLICII MOLDOVA



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР  
ПО БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ  
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА



MD-2004, mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 198  
Tel. (+373) 22-25-72-94

Nr. 06/2 - 6504 din 13.11. 2018

Comisia economie, buget și finanțe

Comisia securitate națională, apărare și  
ordine publică

Prin prezenta, Vă informăm că la data de 08.11.2018 în cadrul ședinței Guvernului Republicii Moldova a fost aprobat proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și proiectul legii bugetului de stat pentru anul 2019.

În proiectul legii bugetului de stat pentru anul 2019 în anexa nr.3 – Bugetele autorităților finanțate de la bugetul de stat la compartimentul Centrul Național Anticorupție este inclusă suma de **121779.2 mii lei**. În cadrul proiectului bugetului pentru anul 2019 Centrul Național Anticorupție a solicitat necesarul de cheltuieli bugetare în sumă de **133 556,7 mii lei** din care Ministerul Finanțelor a acceptat 121 779.2 mii lei, ceea ce nu acoperă cheltuielile necesare pentru anul 2019.

Sursele suplimentare necesare la bugetul Centrului pentru 2019 constituie în sumă totală de 11 777,5 mii lei și sunt prevăzute pentru:

- 877,5 mii lei pentru cheltuieli de personal (codul 2111);
- 1000 mii lei pentru servicii de reparații curente a birourilor și depozitelor pentru păstrarea produselor alimentare a sediului administrativ și direcțiilor teritoriale (codul 222500);
- 400 mii lei pentru plata indemnizațiilor pentru creșterea copiilor până la 3 ani soțiile aflate la întreținerea soțului stabilite prin Hotărâri a instanțelor de judecată (codul 273900);
- 400 mii lei pentru achitarea plăților conform Hotărârilor a instanțelor de Judecată (codul 281361);
- 6100 mii lei pentru procurarea tehnicii speciale, calculatoare, imprimante, servere și alte mijloace fixe pentru activități de investigații operative (codul 314110);
- 3000 mii lei pentru procurarea mijloacelor de transport, ca motiv uzura avansată a parcului auto. (codul 315110);

Reieșind din cele menționate, Centrul solicită respectuos includerea în cadrul bugetului pentru anul 2019 a surselor bugetare suplimentare în sumă de 11 777,5 mii lei conform necesităților.

Cu referire la proiectul legii privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar menționăm că acesta conține norme ce vin să implementeze un sistem nou de salarizare, sistem care va diminua esențial activitatea eficientă a exercitării atribuțiilor funcționale ale Centrului Național Anticorupție și care nu este în

corelare cu documentele internaționale, în special Convenția ONU împotriva corupției care la art.36 statuează în privința „resurselor adecvate pentru a exercita sarcinile”.

În acest sens, Centrul Național Anticorupție a remis Ministerului Finanțelor și Cancelariei de Stat avizul la proiectul legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (se anexează) cu menționarea impactului și a necorelării proiectului cu un șir de acte atât naționale, cât și internaționale, aviz de care nu s-a ținut cont la aprobarea de către Guvern a proiectului prenotat.

Reiterăm faptul că proiectul legii privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar va avea ca efect reducerea substanțială a salariilor angajaților Centrului Național Anticorupție, ceea ce va atenta în mod negativ în exercitarea efectivă a atribuțiilor Centrului. Unele riscuri inerente urmare a implementării politici de salarizare (cu diminuarea substanțială a salariilor angajaților CNA), fără a se limita doar la acestea, sunt:

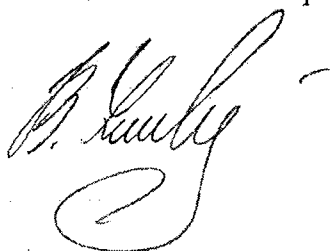
- Creșterea fluctuației de cadre/personal, din considerentul că există riscul ca o parte din angajații profesioniști să nu fie atrași de statutul de angajat al Centrului migrând spre alte autorități sau în domeniul privat;
- Diminuarea nivelului de responsabilizare în exercitarea efectivă a atribuțiilor funcționale de către angajații Centrului Național Anticorupție (stimularea financiară a angajaților duce la ridicarea nivelului de responsabilizare a acestora și participarea/selectarea la angajare a celor mai profesioniști);
- Interes redus în angajarea în subdiviziunile Centrului Național Anticorupție ținând cont de specificul statutului special al funcției;
- Creșterea vulnerabilităților la comiterea manifestărilor coruptibile.

În acest sens, Centrul Național Anticorupție în avizul întocmit a propus o nouă grilă de salarizare.

În aceeași ordine de idei, ținând cont că în proiectul legii bugetului de stat pentru anul 2019 la art.10 sunt propuse unele valori de referință diferite față de valoarea de referință de bază, se propune examinarea stabilirii unei valori de referință noi pentru calcularea salariului angajaților Centrului Național Anticorupție. În acest sens, art.10 alin.(2) liniuța a 4-a se propune într-o nouă redacție „- în mărime de 2000 – lei personalului Serviciului de Informații și Securitate și angajaților Centrului Național Anticorupție”.

Astfel, în redacția actuală normele comportă riscul prejudicierii interesului public prin neasigurarea eficacității luptei împotriva corupției, prin riscul alocării insuficiente a mijloacelor financiare în acest sens (mecanism de finanțare inefficient), ceea ce va compromite contracararea efectivă a flagelului corupției, iar autoritățile publice riscă să nu dețină resurse financiare suficiente pentru asigurarea și promovarea măsurilor complexe în lupta împotriva corupției.

Director



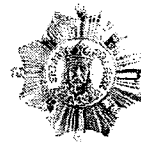
Bogdan ZUMBREANU



CENTRUL NAȚIONAL  
ANTICORUPȚIE AL  
REPUBLICII MOLDOVA



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР  
ПО БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ  
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА



MD-2004, mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 198  
Tel. (+373) 22-25-72-94

Nr. 06/2-6504 din 13.11. 2018

## Comisia economie, buget și finanțe

### ✓ Comisia securitate națională, apărare și ordine publică

Prin prezenta, Vă informăm că la data de 08.11.2018 în cadrul ședinței Guvernului Republicii Moldova a fost aprobat proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și proiectul legii bugetului de stat pentru anul 2019.

În proiectul legii bugetului de stat pentru anul 2019 în anexa nr.3 – Bugetele autorităților finanțate de la bugetul de stat la compartimentul Centrul Național Anticorupție este inclusă suma de **121779.2 mii lei**. În cadrul proiectului bugetului pentru anul 2019 Centrul Național Anticorupție a solicitat necesarul de cheltuieli bugetare în sumă de **133 556,7 mii lei** din care Ministerul Finanțelor a acceptat 121 779.2 mii lei, ceea ce nu acoperă cheltuielile necesare pentru anul 2019.

Sursele suplimentare necesare la bugetul Centrului pentru 2019 constituie în sumă totală de **11 777,5 mii lei** și sunt prevăzute pentru:

- 877,5 mii lei pentru cheltuieli de personal (codul 2111);
- 1000 mii lei pentru servicii de reparații curente a birourilor și depozitelor pentru păstrarea produselor alimentare a sediului administrativ și direcțiilor teritoriale (codul 222500);
- 400 mii lei pentru plata indemnizațiilor pentru creșterea copiilor până la 3 ani soțiile aflate la întreținerea soțului stabilite prin Hotărâri a instanțelor de judecată (codul 273900);
- 400 mii lei pentru achitarea plăților conform Hotărârilor a instanțelor de Judecată (codul 281361);
- 6100 mii lei pentru procurarea tehnicii speciale, calculatoare, imprimante, servere și alte mijloace fixe pentru activități de investigații operative (codul 314110);
- 3000 mii lei pentru procurarea mijloacelor de transport, ca motiv uzura avansată a parcului auto. (codul 315110);

Reieșind din cele menționate, Centrul solicită respectuos includerea în cadrul bugetului pentru anul 2019 a surselor bugetare suplimentare în sumă de **11 777,5 mii lei** conform necesităților.

Cu referire la proiectul legii privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar menționăm că acesta conține norme ce vin să implementeze un sistem nou de salarizare, sistem care va diminua esențial activitatea eficientă a exercitării atribuțiilor funcționale ale Centrului Național Anticorupție și care nu este în

corelare cu documentele internaționale, în special Convenția ONU împotriva corupției care la art.36 statuează în privința „resurselor adecvate pentru a exercita sarcinile”.

În acest sens, Centrul Național Anticorupție a remis Ministerului Finanțelor și Cancelariei de Stat avizul la proiectul legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (se anexează) cu menționarea impactului și a necorelării proiectului cu un șir de acte atât naționale, cât și internaționale, aviz de care nu s-a ținut cont la aprobarea de către Guvern a proiectului prenotat.

Reiterăm faptul că proiectul legii privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar va avea ca efect reducerea substanțială a salariilor angajaților Centrului Național Anticorupție, ceea ce va atenta în mod negativ în exercitarea efectivă a atribuțiilor Centrului. Unele riscuri inerente urmare a implementării politici de salarizare (cu diminuarea substanțială a salariilor angajaților CNA), fără a se limita doar la acestea, sunt:

- Creșterea fluctuației de cadre/personal, din considerentul că există riscul ca o parte din angajații profesioniști să nu fie atrași de statutul de angajat al Centrului migrând spre alte autorități sau în domeniul privat;
- Diminuarea nivelului de responsabilizare în exercitarea efectivă a atribuțiilor funcționale de către angajații Centrului Național Anticorupție (stimularea financiară a angajaților duce la ridicarea nivelului de responsabilizare a acestora și participarea/selectarea la angajare a celor mai profesioniști);
- Interes redus în angajarea în subdiviziunile Centrului Național Anticorupție ținând cont de specificul statutului special al funcției;
- Creșterea vulnerabilităților la comiterea manifestărilor coruptibile.

În acest sens, Centrul Național Anticorupție în avizul întocmit a propus o nouă grilă de salarizare.

În aceeași ordine de idei, ținând cont că în proiectul legii bugetului de stat pentru anul 2019 la art.10 sunt propuse unele valori de referință diferite față de valoarea de referință de bază, se propune examinarea stabilirii unei valori de referință noi pentru calcularea salariului angajaților Centrului Național Anticorupție. În acest sens, art.10 alin.(2) liniuța a 4-a se propune într-o nouă redacție „- în mărime de 2000 – lei personalului Serviciului de Informații și Securitate și angajaților Centrului Național Anticorupție”.

Astfel, în redacția actuală normele comportă riscul prejudicierii interesului public prin neasigurarea eficacității luptei împotriva corupției, prin riscul alocării insuficiente a mijloacelor financiare în acest sens (mecanism de finanțare inefficient), ceea ce va compromite contracararea efectivă a flagelului corupției, iar autoritățile publice riscă să nu dețină resurse financiare suficiente pentru asigurarea și promovarea măsurilor complexe în lupta împotriva corupției.

**Director**



**Bogdan ZUMBREANU**



CENTRUL NAȚIONAL  
ANTICORUPȚIE AL  
REPUBLICII MOLDOVA



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР  
ПО БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ  
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА



MD-2004. mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 198  
Tel. (+373) 22-25-72-94

Nr. 06/2 - 6192 din 31.10. 2018  
La nr. 18-23-8612 din 25 octombrie 2018

Ministerul Finanțelor  
copie: Cancelaria de Stat

Prin prezenta, cu referire la proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (număr unic 97/MF/2018), Vă comunicăm următoarele.

**Potrivit Convenției ONU împotriva corupției, Capitol 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 necuvenită. Aceste persoane sau personalul respectivului organism ar trebui să aibă formarea și resursele adecvate pentru a-și exercita sarcinile”. Totodată, 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 nevoie pentru a-și exercita funcțiile trebuie să le fie furnizate”.

Sub impulsul **Celor 20 de Principii Directoare în domeniul Luptei împotriva Corupției, aprobate de Consiliul de Miniștri al Consiliului Europei în octombrie 1997**, care recomandă Statelor Membre "să promoveze specializarea persoanelor sau organismelor responsabile cu lupta împotriva corupției și să le furnizeze acestora mijloacele necesare formării profesionale pentru a-și îndeplini sarcinile în mod eficient", multe dintre statele europene și-au înființat servicii specializate anticorupție, altele, care și-au înființat astfel de servicii înaintea adoptării principiilor, au constituit o sursă de inspirație pentru noile structuri.

Crearea structurilor specializate anticorupție nu presupune automat succesul lor imediat în lupta împotriva corupției. Experții analiști ai acestui domeniu, cum sunt cei ai Grupului de State împotriva Corupției (GRECO), au evidențiat o serie de condiții fără de care eficiența structurilor anticorupție ar rămâne un simplu deziderat. Cele mai principalele condiții pentru structurile anticorupție sunt următoarele:

- cadrul legislativ să fie clar și surprinzător;
- independentă față de influențele și presiunile politice;
- selectarea adecvată a personalului, urmărindu-se nu doar criterii de pregătire și experiență profesională deosebită, dar, în primul rând, criterii de integritate morală;
- asigurarea fondurilor adecvate și a echipamentelor necesare funcționării în parametri optimi a instituției;
- răbdare și perseverență în obținerea rezultatelor pornind de la ideea că lupta nu poate fi câștigată într-o singură zi, ea necesită timp și resurse umane și materiale.

De asemenea, **Agenda de Asociere dintre Uniunea Europeană și Republica Moldova**, prevede la componenta Prevenirea și combaterea corupției și a conflictului de interese, prioritatea: „Consolidarea rolului Centrului Național Anticorupție în combaterea corupției, cu scopul de a produce rezultate concrete, stipulează: „Asigurarea faptului că acesta dispune de suficient buget și personal, de responsabilități clare, de competențe suficiente și de autonomia necesară, precum și că este protejat de influențe politice nejustificate și cooperează bine cu alte instituții de aplicare a legii implicate în combaterea corupției, în special cu Procuratura Anticorupție”.

La fel **Recomandările privind îmbunătățirea capacităților de investigare a cazurilor de corupție, în strânsă colaborare cu alte instituții** prezentate în contextul Activității 1.3 a proiectului Twinning "Suport în consolidarea capacităților operaționale ale organelor de aplicare a legii din RM în domeniul prevenirii și investigării actelor de corupție" prevede la recomandarea 1. „creșterea resurselor financiare, tehnice și umane ale Centrului Național Anticorupție și Procuraturii Anticorupție și altor organe de drept responsabile de prevenirea și investigarea corupției și a actelor conexe corupției”.

Statistica activității Procuraturii Anticorupție și Centrului Național Anticorupție confirmă efectivitatea acestor instituții și efortul depus în lupta împotriva corupției. Cu toate acestea, corupția rămîne o problemă majoră în Republica Moldova și una dintre prioritățile statului.

În acest context, Centrul Național Anticorupție se confruntă cu limitări bugetare, fapt care afectează eficiența activităților acestei instituții. Este recomandabil de mărit fondurile bugetare pentru consolidarea și îmbunătățirea activităților acestei instituții și altor organe de drept, care sunt responsabile de prevenirea și investigarea corupției.

Conform art. 14 și 15 din Legea nr. 1104/2002, angajaților Centrului le sunt aplicate măsuri speciale și unice în felul lor (testarea integrității profesionale, monitorizarea stilului de viață) în vederea responsabilizării maxime a acestora, fapt ce presupune totodată și creșterea stimulării financiare, adică asigurarea unor salarii proporționale responsabilităților. Remarcăm că garanțiile sociale și salarizarea majorată sunt incluse concomitent cu măsurile de sporire a responsabilităților colaboratorilor Centrului, aspecte ce determină angajarea și menținerea în cadrul Centrului a unor persoane profesioniste și integre în exercitarea atribuțiilor și diminuarea vulnerabilității colaboratorilor la riscurile de corupție.



În acest context propunem ca Anexa nr.6 care se referă la Grupul ocupațional „Ordine publică și securitate statului (D)” compartimentul ce se referă la Centrul Național Anticorupție să fie expus în următoarea redacție:

<b>Centrul Național Anticorupție</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
D3007	Șef direcție generală	113	10,4
D3013	Șef direcție	110	9,77
D3030	Șef secție	108	9,37
D3043	Șef serviciu	106	8,98
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
D3060	Ofițer superior de urmărire penală pentru cazuri excepționale	104	8,62
D3072	Ofițer superior de urmărire penală	103	8,44
D3102	Ofițer de urmărire penală	102	8,26
D3060	Ofițer superior de investigații pentru cazuri excepționale	104	8,62
D3072	Ofițer superior de investigații	103	8,44
D3102	Ofițer de investigații	102	8,26
D3063	Inspector principal	104	8,62
D3086	Inspector superior	103	8,44
D3107	Inspector	102	8,26
D3065	Expert principal judiciar	104	8,62
D3090	Expert superior judiciar	103	8,44
D3111	Expert judiciar	102	8,26
D3224	Specialist principal	91	6,57
D3134	Specialist superior	90	6,43
D3148	Specialist (coordonator)	89	6,3

De asemenea, colaboratorii din cadrul Centrului sunt funcționarii publici cu statut special și sunt respectiv salarizați potrivit prevederilor Legii nr.355/2005 și Hotărârii de Guvern nr. 650/2006.

Potrivit art.21 alin.(1) din Legea nr.355/2005, militarii, ofițerii de informații și securitate, colaboratorii Centrului Național Anticorupție, efectivul de trupă și corpul de comandă angajați în serviciul organelor apărării naționale, securității statului și ordinii publice beneficiază de sporuri la salariul de bază: [...] pentru categoria de calificare.

Potrivit proiectului de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, sporul pentru categoria de calificare pentru colaboratorii Centrului Național Anticorupție, nu se mai regăsește, creîndu-se, de altfel, o discriminare și abordare diferențiată în raport cu funcționarii publici, deoarece acestora le este prevăzut acest spor. De asemenea, se creează și un conflict normativ cu prevederile art.24<sup>1</sup> din Legea nr.1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție, care prevede că în funcție de pregătirea profesională, de vechimea în muncă, de cunoștințele teoretice și abilitățile practice, se stabilesc următoarele categorii de calificare pentru colaboratorii Centrului:

- a) specialist de categoria II;
- b) specialist de categoria I;
- c) specialist de categorie superioară.

Dat fiind că gradele de calificare au drept scop aprecierea și stimularea perfecționării profesionale, îmbunătățirea calității și eficienței muncii, sporirea responsabilității în exercitarea atribuțiilor de serviciu, precum și aplicarea unui sistem de motivare a colaboratorilor, considerăm necesar **completarea Anexei nr.2 din proiect** care prevede sporul lunar pentru grad profesional cu sporul lunar pentru categoriile de calificare colaboratorii Centrului Național Anticorupție, după cum urmează:

<b>Grad de calificare pentru colaboratorii Centrului Național Anticorupție</b>	<b>Spor lunar, lei</b>
specialist de categorie superioară	375
specialist de categoria I	350
specialist de categoria II	300

O altă propunere se referă la completarea **articolul 10 din proiect**, astfel alineatul (4) să devină alineatul (5), iar alineatul (4) să fie expus în următoarea redacție:

„(4) Excepțiile prevăzute la alin.(3) nu se aplică persoanelor cu funcție de demnitate publică din cadrul Centrului Național Anticorupție, Serviciul de Informații și Securitate, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Serviciul de Protecție și Pază de Stat.”

Această propunere reiese din statutul special (ce presupune deținerea gradelor militare/speciale) pe care îl au persoanele cu funcție de demnitate publică din cadrul Centrului Național Anticorupție, Serviciul de Informații și Securitate, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Serviciul de Protecție și Pază de Stat. Prin urmare, salarizarea acestora trebuie să fie decentă și pe măsura responsabilităților, deoarece independența unei instituții anticorupție sau care face parte din organele apărării naționale, securității statului și ordinii publice este strâns legată de cea a conducătorului acesteia, care trebuie să fie liber de orice presiuni și influențe necorespunzătoare.

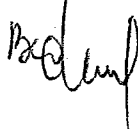
Având în vedere că noua lege de salarizare în sectorul bugetar se propune să intre în vigoare de la 01 decembrie 2018 și faptul că aceasta abrogă prevederile ce se referă la ajutorul material, semnalăm, neclarități ce vizează achitarea acestuia pentru luna decembrie a anului 2018. Dat fiind că majoritatea autorităților publice au achitat salariilor săi ajutorul material, propunem completarea capitolului VII Dispoziții tranzitorii și finale cu prevederi ce să stabilească că ajutorul material pentru anul 2018 se achită integral.

Director adjunct



Lidia CHIREOGLO

Ex.: Elena Bedros  
☎: 0 (22) 257-422





MINISTERUL JUSTIȚIEI AL REPUBLICII MOLDOVA  
Administrația Națională a Penitenciarelor

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА  
Национальная Пенитенциарная Администрация



MD-2032, mun. Chișinău, str. N. Titulescu, 35  
Tel: 409717, Tel-fax: 022409788  
e-mail: [anp@anp.gov.md](mailto:anp@anp.gov.md)

MD-2032, мун. Кишинэу, ул. Н. Титулеску, 35  
Тел: 409717; Тел-факс: 022409788  
эл. адрес: [anp@anp.gov.md](mailto:anp@anp.gov.md)

nr. 12-2501 din 16.11.2018

**Domnului Eugen CARPOV,  
Președinte al Comisiei parlamentare  
securitate națională, apărare și ordine publică,  
deputat în Parlament**

*Stimate Domnule Președinte al Comisiei,*

Administrația Națională a Penitenciarelor Vă exprimă considerațiunea sa și intervine către Dumneavoastră cu prezentul demers cu privire la deficiențele identificate în proiectul Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

La anexa nr. 6 din proiectul legii, autorul clasifică autoritățile indicate în această anexă în calitate de grup ocupațional „Ordine publică și securitate a statului” din raționamentele că sarcinile și atribuțiile acestor autorități sunt dintr-un același domeniu.

Cu toate acestea, autorul creează o situație discriminatorie a nivelului de salarizare ale funcționarilor publici cu statut special din cadrul sistemului administrației penitenciare în raport cu celelalte autorități prevăzute în anexa respectivă.

În așa fel, se depreciază importanța și valoarea muncii prestate în cadrul sistemului administrației penitenciare, muncă care presupune lucru permanent cu contingentul special de persoane, ce sunt custodiate pentru comportament infracțional periculos, iar această activitate implică expunerea permanentă la un stres psihologic considerabil.

De asemenea, specificăm faptul că potrivit datelor statistice anuale ale sistemului administrației penitenciare, se atestă o fluctuație în creștere a personalului penitenciar din considerentul neatractivității funcției datorită condițiilor de muncă și gradul de remunerare raportat la sarcinile și responsabilitățile atribuite.

Astfel, în cazul în care se va adopta proiectul de lege în varianta propusă, personalul penitenciar va fi dezavantajat în raport cu personalul din alte autorități indicate la anexa nr. 6, iar riscul ca sistemul să rămân fără personal penitenciar calificat este unul iminent.

În scopul susținerii argumentelor invocate, prezentăm mai jos tabelul comparat al nivelului de salarizare ale personalului cu aceiași funcție.

D3302	Ofițer de investigații	55	3,09	65	3,81	-	-	-	-
D3117	Specialist principal	61	3,51	65	3,81	65	3,81	65	3,81
D3226	Specialist superior	55	3,09	60	3,43	60	3,43	60	3,43
D3149	Specialist	52	2,90	55	3,09	55	3,09	55	3,09
Subdiviziuni subordonate și instituții penitenciare									
1.1. Funcții de conducere									
D3023	Director de penitenciar/ șef inspectorat național	102	8,26	-	-	-	-	102	8,26
D3227	Director subdiviziune subordonată	95	7,14	-	-	-	-	102	8,26
D3052	Comandant batalion	85	5,79					87	6,04
D3069	Șef secție	73	4,51	-	-	-	-	83	5,55
D3092	Comandant companie	65	3,81					73	4,51
D3100	Șef serviciu	65	3,81					73	4,51
D3153	Comandant de grupă/echipă	49	2,73					55	3,09
D3157	Șef gardă	46	2,56					55	3,09
D3160	Șef escorta	46	2,56						
1.2. Funcții de execuție									
D3142	Ofițer de serviciu/ofițer principal	61	3,51					70	4,23

**Administrația Națională a Penitenciarelor**

**1.1. Funcții de conducere**

Cod funcție	Denumire funcție	Clasa de salarizare	Coeficient de salarizare
D3002	Director	110	9,77
D3024	Șef direcție generală	102	8,26
D3028	Șef direcție	99	7,76
D3055	Șef secție	87	6,04
D3067	Șef serviciu	83	5,55

**1.2. Funcții de execuție**

D3061	Ofițer principal	75	4,70
D3080	Ofițer superior	70	4,23
D3105	Ofițer	65	3,81
D3300	Ofițer principal de investigații	75	4,70
D3301	Ofițer superior de investigații	70	4,23
D3302	Ofițer de investigații	65	3,81
D3117	Specialist principal	65	3,81
D3226	Specialist superior	60	3,43
D3149	Specialist	55	3,09

**Subdiviziuni subordonate și instituții penitenciare**

**1.1. Funcții de conducere**

D3023	Director de penitenciar	102	8,26
D3227	Director subdiviziune subordonată	102	8,26
D3052	Comandant batalion	87	6,04
D3069	Șef secție	83	5,55
D3092	Comandant companie	73	4,51
D3100	Șef serviciu	73	4,51
D3142	Ofițer de serviciu	70	4,23
D3153	Comandant de grupă/echipă	55	3,09
D3157	Șef gardă	55	3,09



CENTRUL NAȚIONAL PENTRU PROTECȚIA DATELOR  
CU CARACTER PERSONAL AL REPUBLICII MOLDOVA



MD-2004, mun. Chișinău, str. Serghei Lazo, 48, tel: +373-22-820801, fax: +373-22-820807, [www.datepersonale.md](http://www.datepersonale.md)

Nr. 04-01/ 2418

„14” noiembrie 2018

La nr. 04/12471 din 01 noiembrie 2018

Ministerul Justiției al Republicii Moldova

✓ Comisia securitate națională, apărare și  
ordine publică

Comisia juridică, numiri și imunități

Comisia economie, buget și finanțe

Comisia protecție socială, sănătate și  
familie

Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal al Republicii Moldova (CNPDCP) a examinat proiectul de Lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în continuare Proiect, prin prisma consolidării capacităților organizaționale și funcționale ale Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal.

În principiu, s-a atestat că prezentul proiect supus examinării are drept obiectiv de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar avînd la bază principiul *transparenței, salarizării în raport cu performanța, nediscriminării, echității și coerenței, ierarhizării etc.*

Totodată, analiza în ansamblu a tuturor prevederilor dedicate prin acest proiect personalului Autorității de Protecție a Datelor cu Caracter Personal raportat principiilor garantate la art. 3 din proiect, în special cel al ierarhizării, potrivit căruia mecanismul de stabilire a salariilor și altor drepturi de natură salarială trebuie să fie determinate în funcție de responsabilitatea, complexitatea și importanța activității desfășurate, se constată mai multe lacune și probleme fundamentale care aduc atingeri grave independenței angajaților CNPDCP.

În acest context, reiterăm că în vederea soluționării problemelor aferente personalului, **sistemului de salarizare** și cadrului normativ regulator adecvat, CNPDCP a elaborat un pachet legislativ privind racordarea în ansamblu a domeniului protecției datelor cu caracter personal și activității desfășurate în acest sens.

Asupra acestei inițiative, în special în partea ce vizează modificarea și completarea cadrului legislativ în materie de salarizare a funcționarilor publici din cadrul

CNPDCP, Ministerul Finanțelor a exprimat asigurarea unui nou sistem de salarizare în condițiile elaborării proiectului Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, care se preconizează a fi pus în aplicare începând cu 1 ianuarie 2019 care va reflecta noi garanții reale și curente tuturor unităților bugetare.

După cum am remarcat, proiectul supus avizării NU îmbunătățește esențial situația funcționarilor publici din cadrul CNPDCP, aceștia dispunând în continuare de un sistem de salarizare net inferior plafonului de salarizare a angajaților din cadrul autorităților pe care le verifică.

Specificăm că, pentru a asigura exercitarea independentă a competențelor de care dispun, angajații CNPDCP trebuie să fie remunerați în mod corespunzător deopotrivă cu alți angajați ai instituțiilor independente și să dispună de un salariu cel puțin egal cu cel existent în autoritățile care intră în sfera de activitate a CNPDCP. Deci, o determinantă în vederea majorării sistemului de salarizare a angajaților din cadrul CNPDCP, reiese din politica de majorare a sistemului de salarizare a funcționarilor din cadrul tuturor instituțiilor care sunt susceptibile de a fi investigate de către CNPDCP, spre exemplu, dar care nu se limitează la: Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal, procuratura etc.

În alt context, ținem să accentuăm faptul că Parlamentul Republicii Moldova, începând cu septembrie 2017 până în iulie 2018 a adoptat un set de acte normative prin care a extins competențele și atribuțiile exercitate de către CNPDCP, fiind adoptate Legea comunicațiilor electronice, nr. 241-XVI din 15 noiembrie 2007 (republicată și modificată), Legea nr. 120 din 21 septembrie 2017 cu privire la prevenirea și combaterea terorismului, Legea nr. 308 din 22 decembrie 2017 cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, Legea nr. 142 din 19 iulie 2018 cu privire la schimbul de date și interoperabilitate.

Prin Legea comunicațiilor electronice, nr. 241-XVI din 15 noiembrie 2007, republicată în Monitorul Oficial din 17 noiembrie 2017, CNPDCP în temeiul art. 71 i-au fost atribuite noi competențe, și anume, verificarea măsurile tehnice și organizatorice corespunzătoare în vederea protejării securității serviciilor prestate de furnizorii de servicii de comunicații electronice.

În același context, concomitent cu intrarea în vigoare la data de 23 februarie 2018 a Legii cu privire la prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, CNPDCP a fost abilitat cu atribuții de a efectua controlul conformității, în partea ce vizează operațiunile de prelucrare a datelor cu caracter personal de către autoritățile specializate în prevenirea și combaterea terorismului, inclusiv a Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor.

O altă lege care a adus atribuții noi CNPDCP este Legea nr. 120 din 21 septembrie 2017 cu privire la prevenirea și combaterea terorismului. Activitatea de prevenire și

combatere a terorismului va fi exercitată în mod special de Serviciul de Informații și Securitate care prelucrează un volum extrem de mare de date personale, iar controlul conformității prelucrărilor de date cu caracter personal se efectuează de către CNPDCP.

Mai nou, Legea cu privire la schimbul de date și interoperabilitate nr. 142 din 19.07.2018, statuează că conectarea la platforma de interoperabilitate a participanților care dețin sisteme informaționale ale altor state are loc doar cu autorizarea prealabilă de către autoritatea competentă și de către Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal pentru setul de date solicitat.

În aceste condiții, noile atribuții stabilite CNPDCP prin actele normative precitate schimbă esențial paleta activităților de investigare și de asigurare a conformității prelucrării datelor cu caracter personal, ținând cont de faptul că autoritățile supuse controlului prelucrează un volum enorm de date cu caracter personal care sunt atribuite, inclusiv la secret de stat, comercial, bancar, profesional etc.

**Spre regret atestăm că la elaborarea proiectului Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nu s-au prevăzut garanții reale pentru implementarea acestora, nu au fost evaluate posibilitățile CNPDCP de a efectua un control eficient și calitativ în raport cu complexitatea atribuțiilor, responsabilitatea decizională, cunoștințe etc.**

Un alt aspect important de menționat, și care nu s-a luat ca reper la stabilirea componentelor salariului în noul proiect, sunt și noile modificări și completări propuse de proiectele de legi elaborate, potrivit cărora CNPDCP va investiga operațiunile de prelucrare a datelor cu caracter personal în cadrul prevenirii, investigării, depistării și/sau urmăririi penale a infracțiunilor sau executării pedepselor penale, detenția preventivă, inclusiv protejarea și prevenirea amenințărilor la adresa ordinii publice, securității de stat și securității naționale și în cadrul dosarului sau acțiunilor speciale de investigație.

Aceste modificări vin să înlăture discordanțele și conflictele dintre normele legale stabilite prin Legea nr. 87 (publicată în Monitorul Oficial nr. 156/306 din 07.06.2016), prin care au fost operate modificări/completări la un șir de legi (*și anume, în Codul de procedură penală, Legea cu privire la activitatea specială de investigație, Legea cu privire la Centrul Național Anticorupție, Legea cu privire la statutul judecătorului, Legea cu privire la Poliție și statutul polițistului*), prin care se stabilește că prelucrarea datelor cu caracter personal sub egita acestor legi se efectuează în conformitate cu prevederile Legii nr. 133 din 8 iulie 2011 privind protecția datelor cu caracter personal, dar fără a fi prevăzute CNPDCP instrumente de realizare.

În susținerea celor relatate, se remarcă că domnul Bernhard Bannasch, expert din cadrul proiectului Twinning „Consolidarea capacităților Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal al Republicii Moldova”, finanțat de Uniunea Europeană prin intermediul Fundației Germană pentru Cooperare Juridică Internațională



(IRZ) și Ministerul Justiției din Letonia, în cadrul prezentării Raportului Misiunii cu trecerea pe agendă a observațiilor și recomandărilor la proiectul de Lege privind Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal, a notat că, resursele umane, tehnice și financiare, premisele și infrastructura, în special dotarea tehnică, sunt precondițiile pentru impactul real al oricărei autorități de supraveghere a prelucrării datelor cu caracter personal.

De asemenea, domnul Bernhard Bannasch, vine cu recomandarea vizavi de **remunerarea adecvată a angajaților CNPDCP, inclusiv și a celor cu funcții de demnitate publică din cadrul autorității naționale de protecție a datelor cu caracter personal, echivalent cu nivelul de remunerare a unui judecător din cadrul Curții Constituționale**

În context, la data de 14 mai 2018, Comisia securitate națională, apărare și ordine publică a Parlamentului Republicii Moldova (în continuare Comisia), prin Decizia privind rezultatele audierii raportului de activitate al Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal al Republicii Moldova pentru perioada 2017 a subliniat că, în comparație cu anul 2016, se constată o creștere semnificativă a volumului și complexității sarcinilor funcționale ale CNPDCP.

În aceeași ordine, Comisia a notat că deși prin Legea nr. 156 din 20 iulie 2017 a fost majorat efectivul-limită de personal al CNPDCP, menținerea specialiștilor existenți și angajarea în serviciu a unor profesioniști noi rămâne a fi dificilă din cauza sistemului de salarizare neatractiv stabilit pentru funcționarii din cadrul CNPDCP. Pe finalul constatărilor, Comisia, luând în considerație importanța asigurării unui nivel adecvat al protecției datelor cu caracter personal în Republica Moldova, a recomandat CNPDCP să întreprindă toate acțiunile necesare în vederea soluționării problemelor aferente personalului, sistemului de salarizare și cadrului normativ regulator adecvat, pentru eficientizarea controalelor legalității prelucrării datelor cu caracter personal inițiate de CNPDCP.

Considerentele enunțate supra constituie o motivare fermă, dar și o necesitate imperioasă de modificare a tuturor componentelor salariului lunar stabilit funcționarilor publici din cadrul CNPDCP. În acest sens, considerăm inherent majorarea claselor de salarizare și coeficienților de salarizare prevăzuți în anexele nr. 1-3 la proiect cel puțin egal nivelului atins de organele supuse verificării de către CNPDCP. Similar, s-a atestat o discrepanță majoră la stabilirea claselor de salarizare dintre persoanele de conducere și cele de execuție.

De asemenea, o altă abordare contrară însuși principiilor proiectului în cauză privind caracterul unitar și echitabil al noului sistem de salarizare, constituie suma anuală a sporurilor incluse în partea variabilă a salariului lunar, care s-a atestat a fi pentru funcționarii din cadrul CNPDCP de 20% din suma anuală a salariilor de bază.

Avînd în vedere paleta de atribuții conferite CNPDCP, precum și domeniul și sfera de competență a acestuia, propunem majorarea sporurilor a părții variabile stabilite la art. 11 din proiect, de la 20% la plafonul maximal de 40%, corespunzător pentru autoritățile responsabile de administrarea veniturilor fiscal și vamale.

Totodată, recomandăm revizuirea conceptuală a treptelor de salarizare în partea ce ține de perioada de trecere la o clasă de salarizare superioară. Respectiv, conform unor calcule diferența de salariu dintre un începător și o persoană cu experiență de peste 20 de ani este de doar 500 lei.

Conform notei informative la proiect s-a stabilit că, valoarea minimă de referință stabilită pentru cea mai joasă clasă de salarizare se propune a fi stabilită la nivel de 1500 lei pentru majoritatea categoriilor de angajați în sectorul public.

Conform Legii bugetului de stat pentru anul 2019, se propune diferențierea valorilor de referință pentru unele categorii de angajați, valoarea fiind una variabilă de la 1300 lei pentru persoanele cu funcții de demnitate publică din autoritățile /instituțiile finanțate de la bugetul de stat și 2500 lei pentru judecători, propucrori, inspector-judecători, inspector din Inspekția Procurorilor.

Așadar, autorul proiectului face o diferență majoră a valorii de referință, favorizînd unele categorii de angajați, sper exemplu personalul Serviciului de Informații și Securitate, care este de 2000 lei, fapt ce generează incertitudine, inechitate și discriminare, ceea ce nu este admisibil pentru angajații CNPDCP cărora li s-a atribuit valoarea de referință de 1500 lei și respective 1300 lei pentru funcțiile de demnitate publică, avînd în vedere complexitatea atribuțiilor și sarcinilor, volumul de muncă, responsabilitatea decizională și efectul nemijlocit asupra cetățenilor.

În vederea eficientizării, fortificării capacităților și asigurării independenței instituționale a CNPDCP prin crearea unui mecanism corespunzător și atractiv de salarizare a efectivului din cadrul Centrului, reclamăm necesitatea majorării inclusiv a valorii de referință cel puțin egale cu cea prevăzută pentru personalul din cadrul Serviciului de Informații și Securitate.

Pornind de la aceste raționamente legale, garanțiile propuse a fi reglementate în noul proiect de lege pentru personalul CNPDCP, urmează a fi reflectate de asemenea și la stabilirea ulterioară de către Guvern a sporurilor cu caracter specific.

Cu referire la prevederile art. 21 din proiect, în conformitate cu care personalul unităților bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pe anul respectiv, dar nu mai mult de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară, considerăm limita în cauză drept una neîntemeiată și exagerat de mică.

Corelativ, art. 31 alin. (2) din proiect urmează a fi exclus, deoarece nu este argumentat, ceea ce va diminua motivarea angajaților.

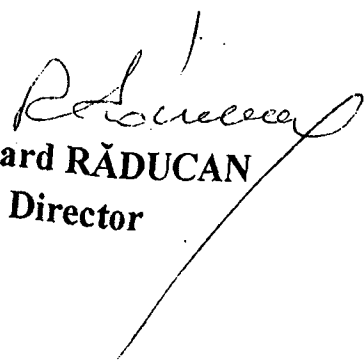
Nu în ultimul rând, s-a constatat că proiectul de lege neglijează principiul neadmiterii diminuării drepturilor salariale precedente și în curs, precum și neadmiterii aplicării retroactive a prevederilor noi în raport cu persoanele care deja au dobândit aceste drept. În pofida acestor principii fundamentale, funcționarii publici sunt lipsiți de o serie de drepturi dobândite anterior precum: *dreptul la premiu anual în mărime de 10%, ajutorul material etc.*

Pe finalul constatărilor, atestăm cu regret că spectrul drepturilor salariale atribuite angajaților CNPDCP în proiectul Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar este net inferior în raport cu unele autorități verificate de către acesta.

Prin ansamblul de modificări legislative arătat supra, CNPDCP a dobândit competențe noi, dar nu au fost prevăzute mecanisme de implementare cu succes a acestora, pentru diminuarea fluctuației accentuate a specialiștilor (*69% din numărul total de angajați au o vechime de activitate în CNPDCP de aproximativ un 1 an de zile*), sporirii independenței funcționale a CNPDCP, printr-o salarizare adecvată și corespunzătoare sarcinilor, atribuțiilor, responsabilităților etc.

Considerentele enunțate supra constituie o motivare fermă, dar și o necesitate imperioasă de ajustare a proiectului de lege, în vederea majorării plafonului de salarizare al funcționarilor din cadrul CNPDCP.

Cu respect,

  
Eduard RĂDUCAN  
Director