

**Propunerile Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova
la Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270/2018**

Nr. d/o	Articolul din Lege	Propunerea	Argumentarea
1.		Stabilirea unei valori de referință unice pentru toți salariații din sectorul bugetar (respectiv, anularea valorilor de referință derogatorii de la valoarea generală pentru anumite categorii de angajați) și a unor coeficienți specifici pe sectoare sau domenii.	
2.		Majorarea salariilor angajaților din sectorul bugetar prin creșterea efectivă a salariului de bază (raportat la salariul minim pe țară), și nu prin introducerea unor sporuri noi sau majorarea mărimii sporurilor la salariul de bază. În condițiile reglementărilor actuale, sporurile aplicate la salariul de bază depășesc mărimea efectivă a salariului de bază (a se vedea sporul cu caracter specific pentru personalul medical), or anume acest aspect s-a dorit a fi exclus prin implementarea noului sistem de salarizare în sectorul bugetar în anul 2018.	
3.		Urgentarea reevaluării sistemice a funcțiilor din sectorul bugetar pentru a restabili echitatea și eliminarea confuziilor existente la stabilirea claselor de salarizare. În mod special, revizuirea ierarhizării funcțiilor și a claselor de salarizare atât pe intern, cât și comparativ cu funcțiile din alte grupuri ocupaționale similare.	
4.		Stabilirea unei diferențe rezonabile între clasele de salarizare, în scopul asigurării echității sociale cu privire la tratamentul egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală: pentru șefii direcțiilor generale – conducători ai unităților bugetare și șefii direcțiilor / secțiilor (ex.: șef Direcție asistență socială cu 200 - 300 angajați și șef direcție din unitate cu 3-4 angajați); pentru funcțiile publice de conducere și funcțiile de execuție din autoritățile publice centrale și locale, autoritățile administrative din subordine, alte instituții publice. La stabilirea clasei de salarizare pentru contabilii - șefi din autoritățile administrației publice de nivelul întâi, să se țină cont și de numărul instituțiilor publice deservite.	
5.		Atribuirea claselor de salarizare pentru vechime în muncă pentru conducătorii unităților bugetare din domeniul culturii, ceea ce va asigura echitate între personalul cu funcții de conducere și execuție. Menționăm, că salariul angajaților din domeniul culturii este semnificativ mai mic decât al celor din domeniile conexe (profesori, educatori) și totodată, nu dispun de alte alternative sociale de stimulare a activității profesionale (ex.: indemnizație unică la angajare, compensarea cheltuielilor de chirie, cheltuieli de transport, etc.) fapt ce va duce, inevitabil, la migrarea în continuare în alte domenii precum și la imposibilitatea atragerii specialiștilor calificați în domeniul Culturii.	
6.		Majorarea claselor de salarizare pentru cercetătorii științifici din domeniul sănătății, care actualmente au salarii mult mai inferioare decât medicii practicieni.	
7.		Este necesar de menționat, inclusiv și faptul, că salariile personalului din cadrul instituțiilor penitenciare, în valoarea lor absolută, sunt sub nivelul salariilor din alte organe ale instituțiilor de forță, iar al celor care se angajează în sistemul penitenciar – este mic, din care motiv se cere de majorat clasele de salarizare pentru categoria respectivă de salariați cu cel puțin 5 clase, dar și alte modificări esențiale în partea ce ține de stabilirea claselor de salarizare pentru funcțiile din cadrul sistemului penitenciar în vederea excluderii inechităților existente	
8.	<p>Articolul 10. Componentele salariului lunar</p> <p>1) Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege este constituit din:</p> <p>a) partea fixă, compusă din:</p> <ul style="list-style-type: none"> – salariul de bază; – sporul lunar pentru gradul profesional; – sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic; – sporul lunar pentru deținerea titlului onorific; <p>b) partea variabilă, care cuprinde:</p> <ul style="list-style-type: none"> – sporul pentru performanță; – sporuri cu caracter specific. 	<p>Completarea art. 10, alin. (1), lit. (a), după textul „- spor lunar pentru deținerea titlului onorific;” cu textul „- spor lunar pentru grad managerial”.</p>	<p>Cadrele de conducere, atestate la conferirea gradului managerial, trebuie să dispună de drept legislativ la spor lunar plătit nu doar pentru deținerea gradului didactic (art. 56 din Codul educației), dar și pentru deținerea gradului managerial.</p>

	<p>(2) Suplimentar la cele menționate la alin. (1), personalul unităților bugetare beneficiază, după caz, de:</p> <ul style="list-style-type: none"> – sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile; – sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și/sau pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus; – spor pentru participare în proiecte de dezvoltare finanțate din surse externe; – sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate; – premii unice; – premiu anual. <p>...</p>	<p>La alin. (2), art. 10, propunem completarea după textul „ – <i>premier unice;</i>” cu textul „ – <i>ajutor material;</i>”.</p>	<p>Propunerea dată vizează asigurarea respectării prevederii art.165¹ din Codul muncii, conform căreia angajatorul este în drept să acorde anual salariaților ajutor material. Or, odată cu adoptarea Legii nr. 270/2018, angajații sectorului bugetar sunt privați de acest drept.</p>
<p>9.</p>	<p>Articolul 12. Salariul de bază ...</p> <p>(5) Salariul de bază pentru persoanele cu funcții de demnitate publică, personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarii publici de conducere de nivel superior și pentru conducătorii unităților bugetare, inclusiv adjuncții/loctiitorii, indiferent de statut sau categoria de personal a acestora, se stabilește corespunzător clasei de salarizare și coeficientului de salarizare indicate în anexele la prezenta lege, în condițiile alin. (9)–(12).</p> <p>(6) Treptele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă sînt:</p> <p>a) treapta I – de la 0 la 2 ani – îi corespunde clasa de salarizare indicată pentru funcția respectivă conform anexelor nr. 3–10;</p> <p>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;</p>	<p>La alin. (5) textul „<i>în condițiile alin. (9)-(12).</i>” se propune substituirea cu textul „<i>în condițiile alin. (6)-(12).</i>”</p> <p>La alin. (6) se propune:</p> <p>la lit. c) substituirea textului „<i>3 clase</i>” cu textul „<i>4 clase</i>”;</p> <p>la lit. d) substituirea textului „<i>4 clase</i>” cu textul „<i>6 clase</i>”;</p> <p>la lit. e) substituirea textului „<i>5 clase</i>” cu textul „<i>8 clase</i>”;</p> <p>la lit. f) substituirea textului „<i>6 clase</i>” cu textul „<i>10 clase</i>”, iar textul „<i>peste 20 de ani</i>” să fie substituit cu textul „<i>de la 25 până la 25 de ani</i>”;</p> <p>completarea cu lit. g) cu următorul cuprins: „<i>g) treapta VII – peste 25 de ani – se adaugă 12 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.</i>”.</p>	<p>Propunerea are drept scop restabilirea dreptului la stabilirea salariilor cadrelor de conducere conform treptelor de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă.</p> <p>Conform prevederilor existente ale Legii, diferența de salariu dintre treapta I de salarizare (salariat cu vechime în muncă de până la 2 ani) și treapta VI (salariat cu o vechime în muncă de peste 20 de ani) este nesemnificativă și nu contribuie la motivarea angajaților cu vechimea în muncă de peste 20 de ani.</p> <p>În acest sens, se propune revizuirea</p>

	<p>c) treapta III – de la 5 la 10 ani – se adaugă 3 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;</p> <p>d) treapta IV – de la 10 la 15 ani – se adaugă 4 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;</p> <p>e) treapta V – de la 15 la 20 de ani – se adaugă 5 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;</p> <p>f) treapta VI – peste 20 de ani – se adaugă 6 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.</p> <p>.....</p> <p>(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 5 clase de salarizare succesive.</p> <p>.....</p>		<p>alin. (6) din art. 12 cu referire la stabilirea treptelor de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă, fapt care face o diferențiere mai bună a salariilor în raport cu vechimea în muncă realizată și care va permite motivarea salariaților de a activa un timp îndelungat în sectorul bugetar.</p>
	<p>(14) Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 se stabilește în legea bugetului de stat pentru anul respectiv.</p> <p>....</p>	<p>La alin. (9), după cuvântul „<i>Persoanele</i>” se propune completarea cu textul „<i>angajate după intrarea în vigoare a prezentei legi,</i>”.</p> <p>La alin. (14), după cuvântul „<i>respectiv</i>” se propune completarea cu textul „<i>, în urma negocierilor prealabile dintre Guvern și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova.</i>”.</p>	<p>Până la adoptarea și implementarea Legii nr. 270/2018, pentru unele funcții din sectorul bugetar, nu exista obligația de a poseda un anumit nivel de studii pentru ocuparea funcției. Prin urmare, din cauza respectivă, actualmente, salariile persoanelor care nu au absolvit nivelul studiilor pentru ocuparea funcției impus ulterior absolvirii, se stabilesc cu reducere de 5 clase de salarizare, ceea ce constituie o inechitate.</p> <p>Or, în primărie, direcții de asistență socială din cadrul consiliilor raionale, au fost angajate în funcții persoane care la timpul respectiv nu au dispus de nivelul necesar de studii, dar de-a lungul timpului au acumulat performanțe și competențe profesionale corespunzătoare funcției deținute.</p> <p>Propunerea respectivă are drept scop realizarea principiilor parteneriatului social pentru a menține un ritm adecvat de creștere a salariilor.</p>
10.	<p>Articolul. 14 Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic</p> <p>(1) Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic se acordă:</p> <p>a) în mărime de 1100 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și de</p>	<p>La art. 14, alin. (1), lit. a) textul „1100” să fie substituit cu textul „2000”, iar la lit. b) din același art. și alineat textul „600” să fie substituit cu textul „1000”.</p>	<p>Este necesară includerea acestei prevederi din perspectiva recunoașterii și recompensării performanțelor profesionale individuale. Totodată, deținerea titlului științific este o condiție pentru ocuparea posturilor de conducere din învățământul superior (rector, decan, șef departament/catedră) și a posturilor</p>

	<p>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;</p> <p>b) în mărime de 600 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.</p> <p>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.</p>		<p>științifico-didactice și pentru ocuparea posturilor de cercetători. Aceste cuantumuri nu s-au modificat din anul 2014.</p>
11.	<p>Articolul 15. Sporul lunar pentru titlul onorific</p> <p>(1) Sporul lunar pentru titlul onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează:</p> <p>a) „Artist al Poporului”, „Maestru în Artă” – în mărime de 250 de lei;</p> <p>b) „Emerit”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru Emerit al Sportului” – în mărime de 200 de lei;</p> <p>c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Maestru Internațional” – în mărime de 150 de lei;</p> <p>d) „Maestru al Sportului” – în mărime de 100 de lei.</p> <p>(2) Sporul lunar pentru titlul 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.</p>	<p>Se propune dublarea sporurilor stabilite la alin. (1);</p> <p>La alin. (2) textul „doar la locul de muncă de bază” se propune să fie substituit cu textul „, , indexată anual în raport cu nivelul inflației”.</p>	<p>Propunerile au drept scop neadmiterea devalorizării sporului.</p> <p>Totodată, menționăm că potrivit dispoziției alin. (6) al art. 267 din Codul muncii nr. 154/2003, salariații angajați prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și ceilalți salariați din unitatea respectivă.</p> <p>Prin urmare, alin. (2) al art. 15 din Legea nr. 270/2018 urmează să se răsfrângă asupra tuturor salariaților, inclusiv pentru cei angajați prin cumul.</p>

12.	<p>Art. 16. Sporul pentru performanță Art. 17. Sporuri cu caracter specific Art. 18. Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile Art. 18¹. Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sportiv pentru sănătate, Art. 19. Sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus Art. 20. Spor pentru participare în proiecte de dezvoltare finanțate din surse externe</p>	<p>Propunem comasarea articolelor 16, 17, 18, 18¹, 19 și 20 și includerea acestor sporuri în partea fixă a salariului, iar lit. b) din alin. (1) al art. 10, se propune să fie abrogată.</p> <p>La articolul 17, „Sporuri cu caracter specific” privind plata sporului cu caracter specific în mărime de 60% din suma anuală a salariilor, lit. c) să fie expusă într-o redacție foarte clară, astfel încât să fie înlăturate/preîntâmpinate orice interpretări, confuzii, ambiguități, divergențe de opinii sau aplicare neuniformă/incorectă în practică.</p>	
13.	<p>Art. 20 ... </p>	<p>Propunem completarea cu un articol nou, cu următorul cuprins: "Articolul 20¹ - Ajutorul material unic Salariatul, în baza unei cereri scrise, în orice timp al anului sau concomitent cu indemnizația de concediu, beneficiază de ajutor material unic. Modul și condițiile de acordare a ajutorului material unic vor fi prevăzute de contractul individual de munca și/sau de contractul colectiv de muncă, precum și de convențiile colective nivel de ramură”.</p>	<p>Doar în acest context, ajutorul material deja devine ca o plată stimulatorie componentă a sistemului de salarizare și nu ca o necesitate personală de recuperare a unor cheltuieli ca parte componentă a salariului angajatului.</p>
14.	<p>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 5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară. (2) Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate. (3) Premii unice pot fi acordate și drept măsuri de stimulare, dacă acestea sunt prevăzute în legi speciale, cu respectarea condițiilor alin. (1) și (2) din prezentul articol.</p>	<p>La alin. (1) propunem următorul cuprins: „(1) Personalul din unitățile bugetare beneficiază de premii unice, cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din mijloacele financiare, planificate în bugetul instituției.”</p>	<p>Acordarea premiului unic, fie și fracționată, din surse financiare economisite din fondul anual de salarizare, în cursul anului este imposibilă, deoarece, în unele instituții mici, mai cu seamă, în instituțiile de educație timpurie, gimnazii etc, economii practic nu sunt. Astfel, personalul acestora, în varianta stipulărilor existente este privat de dreptul la stimularea respectivă (premiul unic).</p>
15.	<p>Articolul 21¹. Premiu anual (1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru</p>	<p>La alin. (1), propunem următorul cuprins: „(1) Personalul din unitățile bugetare beneficiază de premiu anual în mărime de un salariul mediu lunar, pentru rezultatele activității în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv</p>	<p>Prevederile legale actuale ale alin. (1) al art. 21¹ se realizează în mod defectuos și cu mari probleme.</p>

	<p>rezultatele activității în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.</p> <p>(2) Indicii și mărimile premiilor pentru conducătorii unităților bugetare se stabilesc de către organul ierarhic superior. Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50% din salariul de bază.</p> <p>(3) Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională inefficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada termenului de validitate a sancțiunii disciplinare aplicate salariatului în anul de gestiune.</p> <p>(4) 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.</p> <p>(5) Modul de acordare a premiului anual se stabilește de Guvern.</p>	<p>lucrat în anul respectiv.”.</p> <p>Alin. (2) și (4) propunem să fie abrogate.</p>	<p>Suținerea propunerii privind acordarea premiului anual în cuantum de un salariul mediu lunar este extrem de necesară și asigură realizarea dreptului la stimularea muncii, în conformitate cu art. 130 din Codul muncii nr. 154/2003.</p> <p>În condițiile în care se susține propunerea pentru alin. (1) privind stabilirea mărimii premiului anual în cuantum de un salariul mediu lunar, stipulările expuse în alin. (2) și (4) sunt de prisos. Criteriile, indicii și mărimea premiului pot fi stabilite în alin. (5).</p>
16.	<p>Articolul 27. Garanții salariale pentru personalul din unitățile bugetare</p> <p>...</p> <p>(2) În cazul în care, pentru unii salariați din unitățile bugetare, prin aplicarea prezentei legi, salariul lunar calculat pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă este mai mic de 3500 de lei, aceștia vor beneficia de plăți compensatorii. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre suma de 3500 de lei și salariul lunar calculat în condițiile prezentei legi și se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat.</p> <p>...</p>	<p>Propunem revizuirea prevederilor art. 27, alin. (2) pentru o mai bună expunerea a acestuia.</p>	<p>Revizuirea articolului în cauză trebuie realizată în contextul Legii nr 219/2022 pentru modificarea unor acte normative, care a introdus noțiunea de salariu minim și, nemijlocit, faptul că conform alin. (5), art. 12 din Legea salarizării nr. 847/2002 „În cuantumul salariului minim nu se includ salariul suplimentar și alte plăți de stimulare sau compensare.”</p>
17.	<p>Pct.7¹ din Anexa 3 la Legea 270 / 2018 ”Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”, tabelul 2</p>	<p>După cuvântul din paranteză „Găgăuzia” să fie completat cu cuvintele ”, șef/manager serviciu social din cadrul direcțiilor de asistență socială”</p>	<p>Astfel, fiecare funcție să fie cu 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă. Or, la momentul actual pentru categoria respectivă de personal lipsește baza</p>

			legală de luare în considerare a vechimii în muncă.																																														
18.	La Anexa nr. 7 – Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”:	În tabelul 1, compartimentul – Funcțiile didactice din instituțiile de învățământ general și profesional-tehnic, subcompartimentul – 1.2 Funcții de execuție, propunem de a efectua modificări a claselor și coeficienților de salarizare după cum urmează:	Prin efectuarea modificării în cauză se va restabili corectitudinea retribuirii micii în raport cu studiile, conform art. 132 din Codul educației, art. 3 și 12 din Legea 270/2018.																																														
		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">1.2. Funcții de execuție</th> <th>Clasa</th> <th>Coeficient de salarizare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">E4018</td> <td rowspan="2">Profesor în învățământul general și în învățământul profesional-tehnic</td> <td colspan="2">Cu studii superioare</td> </tr> <tr> <td>60 (în prezent 56)</td> <td>3,43 (în prezent 3,16)</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">E4019</td> <td rowspan="3">Învățător în învățământul general</td> <td colspan="2">Cu studii superioare</td> </tr> <tr> <td>58 (în prezent 56)</td> <td>3,29 (în prezent 3,16)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Cu studii profesional-tehnice postsecundare</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>56</td> <td>3,16</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">E4020</td> <td rowspan="3">Educător educație timpurie</td> <td colspan="2">Cu studii superioare</td> </tr> <tr> <td>58 (în prezent 56)</td> <td>3,29 (în prezent 3,16)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Cu studii profesional-tehnice postsecundare</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>56</td> <td>3,16</td> </tr> <tr> <td>E4021</td> <td>Metodist în învățământul general și în învățământul profesional-tehnic</td> <td>58 (în prezent 52)</td> <td>3,29 (în prezent 2,90)</td> </tr> <tr> <td>E4024</td> <td>Pedagog social</td> <td>52 (în prezent 39)</td> <td>2,90 (în prezent 2,21)</td> </tr> <tr> <td>E4025</td> <td>Acompaniator</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	1.2. Funcții de execuție		Clasa	Coeficient de salarizare	E4018	Profesor în învățământul general și în învățământul profesional-tehnic	Cu studii superioare		60 (în prezent 56)	3,43 (în prezent 3,16)	E4019	Învățător în învățământul general	Cu studii superioare		58 (în prezent 56)	3,29 (în prezent 3,16)	Cu studii profesional-tehnice postsecundare				56	3,16	E4020	Educător educație timpurie	Cu studii superioare		58 (în prezent 56)	3,29 (în prezent 3,16)	Cu studii profesional-tehnice postsecundare				56	3,16	E4021	Metodist în învățământul general și în învățământul profesional-tehnic	58 (în prezent 52)	3,29 (în prezent 2,90)	E4024	Pedagog social	52 (în prezent 39)	2,90 (în prezent 2,21)	E4025	Acompaniator			Se va elimina discriminarea în retribuirea muncii cadrelor didactice. Se va ține cont de Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270/2018 (Anexa nr. 7, Tab. 1) Nota din p. 12, în care clasele de salarizare conducător muzical, logoped, psiholog, psihopedagog, cadre didactice de sprijin, conducători de cerc etc. sunt similare cu cea a metodistului, care la moment dispune de clasa 52 de salarizare, un salariul derizoriu. De asemenea, ocuparea funcțiilor respective cere deținerea unei calificări în domeniul și modulului psihopedagogic; cu atât mai mult că acompaniator, conform Codului educației art. 53 alin.(5), (6) este cadru didactic și art. 71, alin. (3) - pedagog social este denumit în categoria personalului didactic-auxiliar în învățământul profesional-tehnic.
1.2. Funcții de execuție		Clasa	Coeficient de salarizare																																														
E4018	Profesor în învățământul general și în învățământul profesional-tehnic	Cu studii superioare																																															
		60 (în prezent 56)	3,43 (în prezent 3,16)																																														
E4019	Învățător în învățământul general	Cu studii superioare																																															
		58 (în prezent 56)	3,29 (în prezent 3,16)																																														
		Cu studii profesional-tehnice postsecundare																																															
		56	3,16																																														
E4020	Educător educație timpurie	Cu studii superioare																																															
		58 (în prezent 56)	3,29 (în prezent 3,16)																																														
		Cu studii profesional-tehnice postsecundare																																															
		56	3,16																																														
E4021	Metodist în învățământul general și în învățământul profesional-tehnic	58 (în prezent 52)	3,29 (în prezent 2,90)																																														
E4024	Pedagog social	52 (în prezent 39)	2,90 (în prezent 2,21)																																														
E4025	Acompaniator																																																
		În tabelul 1, la Note, în pct. 5 textul „categoria II” se propune să fie substituit cu textul „categoria I”.	Propunerea are drept scop majorarea salariilor (cu 2 clase de salarizare) și angajaților din Centrele/serviciile de asistență psihopedagogică republicane, municipale, raionale.																																														
		În tabelul 1, la Note, după pct. 11, se propune completarea cu pct. 11 ¹ cu următorul cuprins: „11 ¹ Cadrele de conducere, deținătorii gradelor manageriale, beneficiază de majorarea clasei de salarizare, față de cea stabilită în tabel, după cum urmează: cu 5 clase succesive pentru grad managerial doi; cu 10 clase succesive pentru grad managerial întâi; cu 15 clase succesive pentru grad managerial superior.	Propunerea are drept scop asigurarea respectării propunerii înaintate la art. 10, alin. (1), lit. a) din Legea nr. 270/2018.																																														

		<p>În tabelul 1, la Note, după pct. 18 se propune completarea cu pct. 19 cu următorul cuprins: „19 Salarizare cercetătorilor științifici se realizează conform claselor de salarizare atribuite personalului științifico-didactic din învățământul superior, stabilite conform tabelului 2 „Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării” 1.2 - Funcții de execuție.”.</p>	<p>Propunerea are drept scop asigurarea salarizării echitabile, atractive și nediscriminatorie a personalului din sfera cercetării și inovării, în comparație cu funcțiile similare ale personalului științifico-didactic și didactic din învățământul superior (art. 118, alin. (2) din Codul educației nr. 152/2014).</p>
		<p>În tabelul 2, compartimentul - Centrele și cabinetele metodice, se propune de majorarea claselor de salarizare pentru funcțiile: - metodist principal - 66 (în prezent 61) - metodist superior - 62 (în prezent 58) - metodist - 58 (în prezent 55)</p>	<p>Propunerea are drept scop majorarea și corelarea salariului metodistului din învățământul preuniversitar (în tabelul 1, din anexa nr. 7 s-a propus modificarea clasei de salarizare a metodistului în învățământul general și în învățământul profesional tehnic de la 52 la 58).</p>
19.	<p>Anexa nr. 8 Personal de specialitate specific din domeniul culturii, tineretului și sportului (F6),</p>	<p>Propunem majorarea claselor de salarizare pentru funcția de bibliotecar/bibliograf principal, (Clasa de salarizare -50, Coeficientul de salarizare -2,79)</p>	<p>Funcția de bibliotecar/bibliograf principal, care ierarhic și conform practicii biblioteconomice, a atribuțiilor desemnate, este următoarea după funcția de director/șef filială (Clasa de salarizare – 61, coeficientul de salarizare 3,51). Complexitatea sarcinilor bibliotecarilor/bibliografilor nu este mai mică decât a cadrelor didactice, ambele profesii având ca scop educarea, instruirea, cercetarea și învățarea pe tot parcursul vieții a membrilor comunității.</p>

		<p>În tabelul 2, compartimentul „Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării, se propune majorarea claselor de salarizare pentru funcțiile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - șef laborator 83 (în prezent 79) - consultant științific 78 (în prezent 73) - cercetător științific principal 78 (în prezent 73) - cercetător științific coordonator 75 (în prezent 70) - cercetător științific superior 70 (în prezent 65) - cercetător științific 65 (în prezent 60) - cercetător științific stagiar 60 (în prezent 57) - specialist principal 61 (în prezent 58) - specialist superior 61 (în prezent 52) - specialist 61 (în prezent 50) 	<p>Propunerea are drept scop egalarea remunerării funcției cercetătorilor științifici cu cadrele științifico-didactice în conformitate cu art. 118 din Codul educației nr. 152/2014</p>				
20.	<p>Anexa nr. 9 Grupul ocupațional „Asistență socială și sănătate (G)”</p>	<p>la Anexa nr. 9, în Tabel: Poziția cu codul G6002 să fie expusă cu următorul cuprins:</p> <table border="1" data-bbox="674 571 1234 667"> <tr> <td data-bbox="674 571 808 667">„G6002</td> <td data-bbox="808 571 1070 667">Director (general) al instituției de nivel republican</td> <td data-bbox="1070 571 1133 667">98</td> <td data-bbox="1133 571 1234 667">7,60”</td> </tr> </table> <p>la Anexa nr.9, în Note la Tabel: Pct. 8 va avea următorul cuprins: „8. 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 G6006 „Medic (de toate specialitățile), în instituții de categoria: nivel republican”, fără vechime.</p>	„G6002	Director (general) al instituției de nivel republican	98	7,60”	<p>Conducătorii vizați reprezintă managementul unor instituții strategice bugetare cu activitate non-profit (de exemplu Centrul National de Transfuzie a Sângelui, Consiliul National pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă și Agenția de Transplant). Or 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. Respectiv, aceștia necesită a fi salariați pe măsură.</p> <p>Aceasta ar stimula medicii rezidenți să se angajeze, inclusiv și în instituțiile medicale bugetare, și oarecum salariul prevăzut ar fi aproape de nivelul stabilit la momentul actual pentru medicii rezidenți care activează în instituțiile medicale încadrate în SAOAM (care actualmente au un salariu de funcție în mărime de 9150 lei). De menționat că numărul medicilor rezidenți angajați în sectorul bugetar este foarte mic.</p>
„G6002	Director (general) al instituției de nivel republican	98	7,60”				

		<p>La Anexa nr.9, în Note la Tabel: În punctul 14. subpunctul al doilea (a doua enumerare) va avea următorul cuprins: ”- cu 3 clase succesive față de cele prevăzute în anexă pentru funcții similare – pentru personalul medical și de asistență socială din cadrul Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, pentru personalul Centrului Național de Transfuzie a Sângelui și al Agenției de Transplant”.</p>	<p>Instituțiile respective au o importanță națională cu un gen de activitate specific, respectiv în cadrul acestor instituții trebuie să activeze specialiști care să fie salariați pe măsura competențelor și a specificului activității. Centrul Național de Transfuzie a Sângelui înregistrează un deficit de cadre din cauza salariilor mici, ori salariații non-medicali au responsabilități mult mai mari decât salariații similari din alte instituții. Totodată, în cazul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, specialiștii relații sociale (care nu au studii medicale), fac parte din echipele multidisciplinare din cadrul instituției și contactează cel mai mult cu persoanele cu dizabilități care se adresează pentru evaluare și încadrare în grad de dizabilitate. Acești salariați nu beneficiază de sporuri specifice cadrelor medicale, ceea ce creează o inechitate în cadrul salariaților care activează în echipele multidisciplinare.</p>
		<p>1) la pct. 1.1. – Funcții de conducere, se propune majorarea clasei de salarizare pentru funcțiile: - H6026 Contabil-șef 70 (în prezent 61) - H6186 Economist-șef 70 (în prezent 61)</p> <p>2) la pct. 1.2. – Funcții de execuție, se propune majorarea clasei de salarizare pentru funcțiile: - H6037 Economist principal 65 (în prezent 58) - H6040 Specialist principal 65 (în prezent 58) - H6056 Specialist superior 61 (în prezent 52) - H6057 Specialist 55 (în prezent 50) - H6036 Contabil principal 65 (în prezent 58) - H6945 Contabil superior 61 (în prezent 55) - H6066 Contabil 55 (în prezent 49) - H6067 Contabil-casier 55 (în prezent 49) - H6145 Casier 40 (în prezent 24) - H6049 Inspector superior 61 (în prezent 55) - H6068 Inspector 55 (în prezent 49)</p>	<p>Ținând cont de condițiile de ocupare, specificul și complexitatea muncii a acestor funcții care se regăsesc în statele de personal ale instituțiilor de învățământ și ale OLSDÎ, majoritatea reprezentanților au solicitat majorarea claselor de salarizare la aceste funcții.</p>

21.	<p>La anexa nr. 10 – „Grupul ocupațional, „Funcțiile complexe (H)”:</p>	<p>La Anexa nr.10, în Note la Tabel: Pct.8 va avea următorul cuprins: „8. Clasa de salarizare pentru turnătorii și șlefuitorii de piese tehnico-stomatologice de protezare, precum și pentru angajații Centrului Național de Transfuzie a Sîngelui cu un volum ce depășește 10 tone de plasmă procesată din sânge total, recoltată, prelucrată în componente și preparate sanguine pe an, se stabilește prin majorarea cu 3 clase succesive față de clasele prevăzute în tabel pentru funcții similare.”</p>	
		<p>La Anexa nr.10, în Note la Tabel: La Pct.9, ultimul subpunct, după cuvintele „pentru conducătorii (șoferii) de autobuze școlare” se completează cu cuvintele ”și conducătorii auto (șoferii) antrenați în transportarea produselor sanguine din cadrul Centrului National de Transfuzie a Sîngelui”.</p>	<p>Conducătorii auto din cadrul Centrului National de Transfuzie a Sîngelui zilnic transportă unitățile de produse sanguine finite în teritoriile administrative și preiau unitățile de sânge recoltate, sub responsabilitate personală asigurând încărcarea/descărcarea, verificarea și integritatea pungilor de sânge, la etapa de recepționare a unităților de sânge li se atribuie responsabilitatea materială pentru acestea dar și pentru menținerea regimului de temperatură în timpul transportării.</p>
		<p>La Anexa nr.10, în Note la Tabel, propunem completarea cu punctul 13 cu următorul cuprins: ”Clasele de salarizare pentru personalul non-medical din autoritățile/ instituțiile/ structurile medicale, inclusiv din Centrul de Medicină Legală, se majorează cu 4-6 clase față de clasele de salarizare indicate pentru aceste funcții în tabel, în dependență de nivelul de responsabilitate și sarcinile/atribuțiile funcției.”</p>	<p>Acest amendament ar micșora discrepanța creată, la momentul actual, dintre salariile acelorași posturi/categorii de angajați non-medicali din instituțiile medicale încadrate în SAOAM (care au beneficiat de majorări salariale cu 57% începând cu 1 noiembrie 2021) și autoritățile/ instituțiile/ structurile medicale bugetare. De menționat că în cazul instituțiilor bugetare aceste posturi nu sunt deloc atractive, existând un mare deficit de resurse umane aici.</p>