**Propuneri parvenite asupra proiectului de lege : Asociația Sindicală**

**Inspecția Financiară, Administrația Națională a Penitenciarelor, Administrația Publică Locală**

Conform proiectului de lege nou (privind salarizarea în sistemul bugetar), Asociația Sindicală a Inspecției Financiare (în continuare – Asociația) informează că angajații Inspecției Financiare vor simți o scadență considerabilă asupra salariului (veniturilor), ceea ce afectează negativ asupra fluctuației de cadre, precum și a vieții cotidiene.

Astfel, Asociația intervine cu propuneri asupra proiectului de lege nou și anume:

1. Completarea Articolului 11 alin.(1) lit.a) din proiectul de lege nou: după cuvintele ,,fiscale și vamale,” cu sintagma ,,***precum și inspectarea financiară***”

Întru argumentarea celor expuse exemplificăm următoarele:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***inspector*** | | | |
| **Denumirea componentelor** | **conform legislației în vigoare** | **conform proiectului de lege nou** |
| Salariul de funcție | 3570,0 | 5265,0 |
| Grad profesional | 200,0 | 200,0 |
| Alte plăți stimulatorii/ sporuri din partea variabilă a salariului lunar | 535,0 (15%) | 1053,0 (20%) |
| Spor pentru eficiență | 6266,0 | ------- |
| Vechimea de muncă | 2 ani | |
| **Total:** | **10571,0** | **6518,0** |
| **Diferența lunară acoperită** | **-------** | **4053,0** |
| 1/12 din ajutor material | 9540,0/12=795,0 | nu este prevăzut |
| 1/12 din premiu anual | 9084,0/12=757,0 | nu este prevăzut |
| **Total general:** | **12123,0** | **10571,0** |
| **Diferența lunară neacoperită** | **1552,0** | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Inspector superior*** | | |
| **Denumirea componentelor** | **conform legislației în vigoare** | **conform proiectului de lege nou** |
| Salariul de funcție | 4320,0 | 6345,0 |
| Grad profesional | 250,0 | 250,0 |
| Alte plăți stimulatorii/ sporuri din partea variabilă a salariului lunar | 648,0 (15%) | 1269,0 (20%) |
| Spor pentru eficiență | 6266,0 | ------- |
| Vechimea de muncă | 5 ani | |
| **Total:** | **11484,0** | **7864,0** |
| **Diferența lunară acoperită** | **--------** | **3620,0** |
| 1/12 din ajutor material | 12061,0/12=1005,0 | nu este prevăzut |
| 1/12 din premiu anual | 13511,0/12=1126,0 | nu este prevăzut |
| **Total general:** | **13615,0** | **11484,0** |
| **Diferența lunară neacoperită** | **2131,0** | |
| ***Inspector principal*** | | |
| **Denumirea componentelor** | **conform legislației în vigoare** | **conform proiectului de lege nou** |
| Salariul de funcție | 4560,0 | 6756,0 |
| Grad profesional | 250,0 | 250,0 |
| Alte plăți stimulatorii/ sporuri din partea variabilă a salariului lunar | 648,0 (15%) | 1353,0 (20%) |
| Spor pentru eficiență | 6266,0 | ------- |
| Vechimea de muncă | 6 ani | |
| **Total:** | **11724,0** | **8359,0** |
| **Diferența lunară acoperită** | **------** | **3383,0** |
| 1/12 din ajutor material | 12979,0/12=1081,0 | nu este prevăzut |
| 1/12 din premiu anual | 14108,0/12=1175,0 | nu este prevăzut |
| **Total general:** | **13980,0** | **11742,0** |
| **Diferența lunară neacoperită** | **2238,0** | |

1. Excluderea din proiectul de lege nou ***Articolul 31 (2).***

În lipsa argumentării relevante a necesității stabilirii premiilor începînd cu 1 iulie 2019, angajații Inspecției Financiare vor fi lipsiți de premiile unice pe o perioadă de 7 luni, inclusiv și de premiile de sărbătorile de iarnă ale anului 2018, pentru care pe parcursul anului curent au fost economisite surse financiare.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr. d/o** | **Actul normativ propus spre modificare** | **Articolul propus spre modificare** | **Conținutul modificării** | **Notă explicativă** |
| **1.** | Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar | Art. 1, alin. (4) | Propunem să fie exclus acest articol din proiectul de lege | Având în vedere, că acest articol contravine prevederilor Codului muncii, Legii, Hotărârii Guvernului 426 și negocierilor colective. |
| **2.** | Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar | Art. 10, alin. (2) | De completat cu „spor suplimentar acordat prin deciziile consiliilor locale din bugetele unităților administrative teritoriale”. | La moment, Consiliul municipal Chișinău a votat spor pentru angajații în învățământul preșcolar și școlar, pentru angajații din sistemul sănătății, asistenței sociale și angajaților din APL (3 salarii conform Legii nr. 48). |
| **3.** | Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar | Art. 16, alin (5) | Modul de stabilire a sporului pentru performanță se aprobă de Guvern. | Dar conform art. 26 alin (3) actul administrativ comunicat fiecărei persoane cu cel puțin 10 zile înainte de plata salariului.  Și conform art. 29 Guvernul în termen de 6 luni va adopta actele normative necesare.  Vom avea o situație când angajații nu îți vor putea cunoaște salariile. |
| **4.** | Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar | Art. 21, alin (1)  -premii unice | De substituit sintagma „din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii” cu sintagma „din fonduri financiare suplimentare”. | Acordarea primelor funcţionarilor preturilor, se realizează doar din economiile resurselor financiare. Aşa cum economisirea resurselor financiare este imprevizibilă şi chiar imposibilă în anumite condiţii. |
| **5.** | Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar | Art. 21 alin. (2) | Cuantumul premiului unic în fiecare caz în parte nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate. | Foarte corectă afirmație, dar surse financiare la acest capitol nu sunt identificați. Deoarece calculul a celor nu mai mult de 2 % din fondul anual de salarizare la nivel de unitate, va fi nu un salariu de funcție, dar 114 lei pe lună și va fi maximum 1200 lei pe an. |
| **6.** |  | Art. 31 alin. (2) | De exclus „începând cu data de 01 iulie 2019” | Angajații din sfera administrației publice locale, pentru această perioadă 1 decembrie 2018 – 1 iulie 2019, nu vor putea primi 5 premii unice după metoda de calcul veche. |
| **7.** | Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar | Capitolul III | De introdus un articol care ar prevedea acordarea ajutorului material anual funcţionarilor publici. | În conformitate cu prevederile art. 1651 din Codul muncii al Republicii Moldova. |
| **8.** | Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar | Anexa nr.3, tabela nr.2 | De modificat Clasa de salarizare al Secretarului preturii din 78 în 98. | Luând în considerație că Secretarul preturii are în subordine directă 2 secții: Secția APL și Secția audiență și secretariat (în total 14 persoane și personalul tehnic 10 persoane), în total 24 de persoane din 50. Nu poate ca Secretarul preturii să-i fie atribuită clasa de salarizare mai mică decât la un Șef de Secție. Mai mult că are în subordine 2 Șefi de Secție.  Propunem modificarea clasei de salarizare din considerentul că este un volum mare de lucru, Secretarul preturii face parte din conducerea preturii și asigură întocmirea, executarea legală și conformă a actelor organizatorice și de dispoziție.  Pretorul de sector are clasa de salarizare – 110, Vicepretorii – 106 și ar fi bine ca la Secretarul preturii să fie – 98. Mai mult decât atât în sectorul Botanica populația constituie circa 215000 de locuitori. |
| 9. | Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar | Anexa nr.3, tabela nr.2 | Propunem modificarea clasei de salarizare și a Secretarului mun. Chișinău și a Secretarului Consiliului local. | Ar fi optimal după așa model:  Primarul mun. Chișinău – 120, Viceprimarii – 116 și Secretarul Consiliului mun. Chișinău – 110.  Iar pentru Președintele de raion – 110, Vicepreședinți – 106 și Secretarul raional – 98, mai departe în dependență de nr. populației. |
| 10. | Proiectul de lege privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar | Anexa nr.3, tabela nr.2 | Funcția de arhitect – șef al sectorului și contabil – șef să fie transferate din funcții publice de execuție în funcții publice de conducere. | Arhitectorul - șef al sectorului are în subordinea sa 3 funcționari publici, precum și contabilul – șef un angajat, iar transferul acestora în funcții de execuție este contradictorie și nejustificată. |

După o analiză amplă a Anexei nr. 3, tabelul 2, constatăm următoarele:

Conform prevederilor Legii 158 din 04.07.2008, cu privire la funcția publică,angajații din sistemul administrației publice sunt funcționaripublici „*funcţionar public* – persoană fizică numită, în condiţiile prezentei legi, într-o funcţie publică”.

 Conform legii menționate și a nivelului atribuţiilor titularului, funcţiile publice se clasifică în următoarele categorii:   
    a) funcţii publice de conducere de nivel superior;   
    b) funcţii publice de conducere;   
    c) funcţii publice de execuţie.

În această lege de bazănu sunt interpretări privind delimitarea atribuțiilor la nivel local și la nivel central. Ceea ce am observat e că și în această lege s-a „încercat ” să dispară această discrepanță. Dar surprize că doar identică este funcția de „șef direcție generală, clasa de salarizare 102- 8,26”.Și, în final, ajungem cu diferențe foarte mari la capitolul clasa de salarizare și coeficient de salarizare.

Oare experții au luat în calcul activitatea în cadrul administrației publice locale Chișinău, care are la deservire aproximativ 1 mln. oameni? Politicile la nivel local sunt elaborate și implementate tot de acești specialiști. Nivelul internațional de calcul al salariilor, dacă zicem că dorim o lege competitivă, are grila de 1/5. Adică, între un conducător și un specialist cu studii superioare nu trebuie să fie această diferență atât de mare de salariu: clasa 120 la primar și clasa 52 la specialist. Credem că pentru specialiștii din administrația publică locală clasa minimă de salarizare trebuie să fie 80, coeficientul 5,22.

Pentru specialiști din domeniul administrației locale, după implementarea acestei legi, salariile anuale vor fi mai mici cu aproximativ 7000- 10000 lei anual/persoană.

Vă informăm că urmare a examinării proiectului Legii privind sistemul unitar de salarizare, Administrația Națională a Penitenciarelor a constatat defavorizarea situației salariale a funcționarilor din sistemul administrației penitenciare manifestate prin:

1. Diminuarea nivelului de salarizare în raport cu nivelul actual;
2. Stabilirea discriminatorie a coeficienților de salarizare pentru funcții echivalente ale ANP în raport cu celelalte structuri din grupul operațional „Ordine publică și securitatea statului” (CNA, SIS, SPPS, IGP);
3. Plasarea categoriilor speciale de angajați cu status special la alte grupuri operaționale, fără a se ține cont de specificul și mediul de desfășurare a serviciului.

Astfel, în scopul înlăturării aspectelor contradictorii ale proiectului legii propunem:

* La art. 10 alin. (1), inclusiv anexa nr. 2, nu se regăsește sporul pentru categoria de calificare, or, potrivit art. 39 din Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare, pentru funcționarii publici cu statut special sunt stabilite 3 categorii de calificare. Asimilarea noțiunilor de „grad special” și „categorie de calificare”, în varianta propusă de autorul proiectului ca „grad profesional” este neîntemeiată atât timp cât legislația specială prevede aceste două distincte categorii, care sunt reglementate și se acordă diferit.
* La art. 10 alin. (2) cuvintele „mai poate beneficia” instituie o putere discreționară/ arbitrară inadmisibilă a conducătorului autorității. Or, acordarea sporurilor prevăzute la liniuțele 1-3 nu poate fi obiectul unor aprecieri subiective, ci recompensă pentru prestarea muncii în condițiile în care salariatul beneficiază de acest spor. Doar sporul prevăzut la liniuța 4 „premii unice” poate fi obiectul unei decizii discreționare obiective.

Astfel, propunem excluderea cuvintelor „mai poate beneficia” în raport cu sporurile prevăzute la liniuțele 1-3 din art. 10 alin. (2) al proiectului de lege.

* La art. 13, autorul propune achitarea sportului lunar pentru grad profesional pentru timpul efectiv lucrat.

Reamintim că în varianta propusă de autor, gradul profesional se asimilează cu noțiunea de „grad special” care se acordă funcționarilor publici cu statut special în condițiile Legii nr.300/2017. Aflarea salariatului în concediu anual sau cel medical nu îl privează de acest grad obținut în condițiile legii, prin urmare, achitarea lui doar pentru timpul efectiv lucrat este inadmisibilă.

În condițiile propuse de autor, se diminuează nejustificat drepturile salariaților, în situația în care în prezent menţinerea salariului mediu pentru perioada incapacității temporare de muncă constituie 100% din salariul lunar. Acest fapt va duce la diminuarea garanţiilor sociale existente, iar persoana care și-a pierdut capacitatea de muncă în exercitarea serviciului pentru perioada tratamentului, va primi remunerație mai mică, situație ce va descuraja personalul să-și îndeplinească corespunzător atribuțiile de serviciu, care, de altfel, presupun expunerea permanentă unui risc eminent pentru viața și sănătatea personală.

* La art. 14 alin. (1), se propune acordarea sporului pentru deținerea titlului științific doar pentru angajații ce desfășoară muncă științifico-metodică. Considerăm o atare abordare nejudicioasă, care descurajează persoanele să obțină titlul științific în domeniul în care activează, ridicându-și astfel nivelul de pregătire profesională prin efectuarea unei cercetări științifice aprofundate în specialitatea sa.

Angajatorul nu trebuie să deprime intențiile salariatului de a-și ridica nivelul de pregătire profesională la nivel științific, ba din contra să încurajeze toate aceste intenții, ca într-un final să fie ridicată capacitatea profesională a întregii autorități.

- La art. 17 cuvântul „poate” de exclus (vezi argumentarea la prima liniuță).

* La art. 18 alin. (2), pe de o parte este prevăzut că lista-tip a lucrărilor și a locurilor de muncă, precum și mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc de Guvern, iar pe de altă parte la alin. (1) este indicat că acest spor se stabilește în rezultatul atestării locurilor de muncă. Considerăm, că în cazul în care Guvernul aprobă o listă-tip, nu va fi necesar atestarea lucrărilor și locurilor respective.
* La art. 24 la alin (1) este prevăzut că „suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante sau temporar vacante se stabilesc personalului **cu funcții de conducere** și de execuție (…)”, iar alin. (3) prevede că „**nu se permite cumularea atribuțiilor altor funcții în orele de program personalului cu funcții de conducere** și corpului profesoral.”.

La caz menționăm că suntem în prezența unui paralelism normativ, care reglementează aceeași chestiune însă într-o manieră opusă. Considerăm oportun excluderea alin. (3).

Cu titlu de exemplu precizăm că în situația în care un șef de secție în cadrul direcției va îndeplini obligațiile de serviciu ale șefului direcției în virtutea faptului că și locțiitorul ultimului este absent, șeful de secție nu va fi remunerat nici într-un fel pentru cumularea funcției respective. De asemenea, sunt categorii de funcții ce în denumire au sintagma „șef” (șef secție medicală) cărora le sunt încredințate atribuții altor secții, dar pentru care nu vor fi remunerați.

* La anexa nr. 6 din proiect, autorul clasifică autoritățile indicate în această acnexă 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 infracţional periculos, iar această activitate implică expunerea permanentă la un stres psihologic considerabil.

De asemenea, specificăm faptul că potrivit datelor statistice anuale ale sistemului administraţiei penitenciare, se atestă o fluctuaţie în creştere a personalului penitenciar din considerentul neatractivităţii funcţiei datorită condiţiilor de muncă şi gradul de remunerare raportat la sarcinile şi responsabilităţile 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.

La stabilirea „clasei și a coeficientului de salarizare” pentru sistemul administrației penitenciare al Ministerului Justiției nu s-a ținut cont de caracterul unitar al remunerării, la funcțiile identice din cadrul grupului ocupațional ,,Ordine publică și securitatea statului (D) coeficientul de salarizare este diferit (de exemplu, șef de direcție din cadrul CNA, SPPS, IGP au coeficientul 7,76, pe când în ANP – 6,43; specialist principal în cadrul CNA, SPPS, IGP au coeficient de 3,81, pe când la ANP – 3,51). Aceleași diferențe sunt la funcțiile de șef direcție generală, șef secție, șef serviciu, specialist superior, specialist (a se vedea tabelul nr. 3 din anexa la aviz).

* La pct. 2 din anexa nr. 6, opinăm asupra inechității propunerilor formulate.

Munca în cadrul instituțiilor penitenciare este una deosebit de periculoasă, ce impune asumare de riscuri și cedări din cont propriu, inclusiv pentru domeniile indicate în pct. 2 care exercită serviciul în cadrul instituțiilor penitenciare. Diferențierea salariului acestor categorii în raport cu colegii lor care prestează serviciul într-un mediu nepericulos, se propune a fi efectuată doar prin achitarea suplimentară a sporului pentru grad profesional (în mediu 400 lei), situație care va determina neacoperirea funcțiilor domeniilor specifice prevăzute la pct. 2 din considerentul neatractivității acestora. În partea ce ține de personalul contractual care nu deține grade speciale (spre exemplu personalul medical) se propune echivalarea nivelului de salarizare, fără însă a lua în considerare diferența dintre specificul acestor două categorii de muncii prestate în condiții total diferite.

Astfel, considerăm mai puțin reușită salarizarea separată a personalul din domeniul învățământ, educatori, sănătate sau alt personal de specialitate (economist/contabil), conform prevederilor pct.2 din anexa nr.6 a legii, deoarece:

a) sarcinile și atribuțiile funcțiilor sunt diferite (de exemplu, psihologul, educatorul din școală și acel din penitenciar au sarcini și funcții diferite, ș.a.);

b) program de activitate diferit (în penitenciare activitatea se desfășoară după un program nenormat);

c) categoria de beneficiari, sunt deținuții/ condamnați.

Deci, adoptarea proiectului propus va dispune de o salarizare discriminatorie comparativ cu structurile nominalizate, ceea ce va determina:

* migrarea personalului calificat în alte structuri;
* majorarea fluctuației de personal;
* încărcătura profesională;
* angajarea personalului necalificat, ceea ce determină majorarea surselor financiare pentru instruire/perfecționare;
* stagnarea realizării obiectivelor instituționale;
* scăderea calității și productivității serviciilor prestate.

Deși, funcționarii sistemului administrației penitenciare al Ministerului Justiției sunt supuși:

* riscului sporit de contractare a diferitor maladii TBC, HIV/SIDA, în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu;
* unui stres prelungit ce este determinat de mediul de detenție;
* la contact cu deținuți/ condamnați, inclusiv bolnavi cu dereglări psihice sau de comportament;
* la cheltuieli personale de asistență juridică în legătură cu riscurile activității profesionale, chiar dacă ulterior sunt îndreptățiți aceste cheltuieli nu se compensează de către angajator.

Mai mult ca atât, funcționarii sistemului administrației penitenciare al Ministerului Justiției nu dispun de alte alternative sociale de stimulare a activității profesionale (ex: compensarea cheltuielilor pentru chirie; parteneriate publice private de procurarea a unui apartament în condiții avantajoase, cheltuielile de transport).

La fel, semnalăm că utilizarea prescurtării „etc.” în pct. 2 din anexa nr. 6, creează o ambiguitate normativă, care va conferi o marjă largă de apreciere subiectivă a funcțiilor care urmează a fi avute în vedere.

Propunem excluderea pct. 2 din anexa nr. 6, cu indicarea în tabel a tuturor funcțiilor din cadrul sistemului administrației penitenciare (a se vedea Tabelul nr.2 la anexa avizului).

De asemenea, la anexa nr. 6, tabelul care cuprinde funcțiile din cadrul sistemului administrației penitenciare, poziția de „Șef penitenciar” urmează a fi substituită cu poziția de „Director penitenciar”, poziția „Comandant detașament destinație specială” de exclus. Având în vedere echivalența încărcăturii cu sarcini propunem atribuirea aceleiași clase de salarizare a direcorilor de subdiviziune subordonată (D 3227) la nivelul directorului de penitenciar (D 3023).

De completat tabelul cu funcțiile de „ofițer principal de investigații”, „ofițer superior de investigații” și „ofițer de investigații” care vor fi renumerați similar funcțiilor respective din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Această modificare vine se consolideze și să determine statutul ofițerilor de investigație din cadrul sistemului administrației penitenciare, statut care este prevăzut pentru personalul sistemului care desfășoară activitatea specială de investiție conform Legii nr. 59 din 29.03.2012 privind activitatea specială de investigații.

Totodată, menționăm despre problemele sistemice grave în partea ce ține de neocuparea funcțiilor destinate personalului medical din cadrul sistemului administrației penitenciare din cauza neatractivității acestora. Semnalăm asupra importanței și necesității ridicării nivelului de salarizare ale personalului medical angajat în sistemul administrației penitenciare, pentru asigurarea persoanelor custodiate cu asistență medicală calificată și corespunzătoare.

Reamintim că problema asistenței medicale în detenție a constituit obiectul criticelor Republicii Moldova în rapoartele Comitetului European pentru Prevenirea Torturii şi Tratamentelor sau Pedepselor Inumane sau Degradante, întocmite în urma vizitelor periodice efectuate de-a lungul anilor, dar și obiectul litigiilor examinate la Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CtEDO). Astfel, Republica Moldova a fost condamnată, în repetate rânduri la CEDO *(ex. c. Ostrovar vs. Moldova, c. Șarban vs. Moldova, c. Boicenco vs. Moldova, c. Veretco vs. Moldova, c. Baștovoi vs. Moldova, c. Cristiolgo vs. Moldova etc.),* pentru violarea art. 3 al Convenției pentru Protecția Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale (CEDO), prin detenția în condiții inumane și degradante, inclusiv prin lipsa sau insuficiența asistenței medicale necesare.

Toate aceste condamnări reprezintă consecința lipsei personalului medical în cadrul sistemului administrației penitenciare. Astfel, în condițiile în care necesită a depune eforturi pentru motivarea financiară a lucrătorilor medicali de a lucra în penitenciare, proiectul actual va determina contrariul (tabelul nr.4 din anexă).

**Tabelul nr. 1** *În redacția actuală*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sistemul administrației penitenciare** | | | | | | |  |  |
| **Administrația Națională a Penitenciarelor** | | | | | | |  |  |
| *1.1. Funcții de conducere* | |  | |  | |  |  |  |
| Cod funcție | | Denumire funcție | | salarizare Clasade | | Coeficient salarizarede | Legea nouă (calculat, lei) | Legea veche (calculat, lei) |
| D3002 | | Director | | 110 | | 9,77 |  |  |
| D3024 | | Șef direcție generală | | 95 | | 7,14 |  |  |
| D3028 | | Șef direcție | | 90 | | 6,43 |  |  |
| D3055 | | Șef secție | | 78 | | 5,00 | **10793,5** | **9356,0** |
| D3067 | | Șef serviciu | | 73 | | 4,51 |  |  |
| *1.2. Funcții de execuție* | |  | |  | |  |  |  |
| D3117 | | Specialist principal | | 61 | | 3,51 | **7573,5** | **7455,5** |
| D3226 | | Specialist superior | | 55 | 3,09 | |  |  |
| D3149 | | Specialist | | 52 | 2,90 | | **6325,5** | **6870,8** |
| **Subdiviziuni subordonate și instituții penitenciare** | | | | | | |  |  |
| *1.1. Funcții de conducere* |  | |  | |  | |  |  |
| D3023 | Șef penitenciar | | 102 | | 8,26 | |  |  |
| D3227 | Director subdiviziune subordonată | | 95 | | 7,14 | |  |  |
| D3069 | Șef secție | | 73 | | 4,51 | | **9760,0** | **8989,4** |
| D3092 | Comandant companie | | 65 | | 3,81 | |  |  |
| D3100 | Șef serviciu | | 65 | | 3,81 | |  |  |
| D3153 | Comandant de grupă | | 49 | | 2,73 | | **5880,0** | **7064,5** |
| D3157 | Șef gardă | | 46 | | 2,56 | |  |  |
| D3160 | Șef escorta | | 46 | | 2,56 | | **5548,5** | **7064,5** |
| *1.2. Funcții de execuție* |  | |  | |  | |  |  |
| D3142 | Ofițer de serviciu | | 61 | | 3,51 | | **7623,5** | **8614,3** |
| D3141 | Specialist principal | | 58 | | 3,29 | |  |  |
| D3228 | Specialist superior | | 52 | | 2,90 | |  |  |
| D3169 | Specialist | | 50 | | 2,79 | | **6141,5** | **7822,7** |
| D3229 | Supraveghetor principal | | 50 | | 2,79 | |  |  |
| D3191 | Supraveghetor superior | | 48 | | 2,67 | |  |  |
| D3198 | Supraveghetor | | 46 | | 2,56 | | **5523,5** | **6829,8** |
| D3202 | Inspector inferior | | 42 | | 2,36 | |  |  |
| D3204 | Santinelă | | 40 | | 2,26 | | **4899,5** | **6829,8** |
|  |  | |  | |  | |  |  |
|  |  | |  | |  | |  |  |

**Tabelul nr. 2** *Varianta propusă de ANP*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sistemul administrației penitenciare** | | | | | | |
| **Administrația Națională a Penitenciarelor** | | | | | | |
| *1.1. Funcții de conducere* | |  | |  | |  |
| Cod funcție | | Denumire funcție | | salarizare Clasade | | Coeficient salarizarede |
| D3002 | | Director | | 110 | | 9,77 |
| D3024 | | Șef direcție generală | | 95 | | 7,14 |
| D3028 | | Șef direcție | | 90 | | 6,43 |
| D3055 | | Șef secție | | 78 | | 5,00 |
| D3067 | | Șef serviciu | | 73 | | 4,51 |
| *1.2. Funcții de execuție* | |  | |  | |  |
| D3117 | | Specialist principal | | 61 | | 3,51 |
|  | | Ofițer principal de investigații | |  | |  |
| D3226 | | Specialist superior | | 55 | 3,09 | |
|  | | Ofițer superior de investigații | |  |  | |
| D3149 | | Specialist | | 52 | 2,90 | |
|  | | Ofițer de investigații | |  |  | |
| **Subdiviziuni subordonate și instituții penitenciare** | | | | | | |
| *1.1. Funcții de conducere* |  | |  | |  | |
| D3023 | Director de penitenciar | | 102 | | 8,26 | |
| D3227 | Director subdiviziune subordonată | | 95 | | 7,14 | |
| ~~D3040~~ | ~~Comandant detașament destinație specială~~ | | ~~95~~ | | ~~7,14~~ | |
| ~~D3052~~ | ~~Comandant batalion~~ | | ~~85~~ | | ~~5,79~~ | |
| D3069 | Șef secție | | 73 | | 4,51 | |
| ~~D3092~~ | ~~Comandant companie~~ | | ~~65~~ | | ~~3,81~~ | |
| D3100 | Șef serviciu | | 65 | | 3,81 | |
| D3153 | Comandant de grupă | | 49 | | 2,73 | |
| D3157 | Șef de schimb | | 46 | | 2,56 | |
|  | Ajutor șef de schimb | |  | |  | |
| D3160 | Șef escorta | | 46 | | 2,56 | |
|  | Șef de bloc | |  | |  | |
|  | Șef de cantină | |  | |  | |
| *1.2. Funcții de execuție* |  | |  | |  | |
| D3142 | Ofițer de serviciu | | 61 | | 3,51 | |
|  | Ajutor ofițer de serviciu | |  | |  | |
| D3141 | Specialist principal | | 58 | | 3,29 | |
| D3228 | Specialist superior | | 52 | | 2,90 | |
| D3169 | Specialist | | 50 | | 2,79 | |
|  | Asistent medical | |  | |  | |
| D3229 | Supraveghetor principal | | 50 | | 2,79 | |
| D3191 | Supraveghetor superior | | 48 | | 2,67 | |
| D3198 | Supraveghetor | | 46 | | 2,56 | |
|  | Operator | |  | |  | |
|  | Inspector | |  | |  | |
| D3202 | Inspector inferior | | 42 | | 2,36 | |
| D3204 | Santinelă | | 40 | | 2,26 | |
|  | Chinolog | |  | |  | |
|  | Șofer | |  | |  | |
|  | Tehnician | |  | |  | |

**Tabelul nr. 3** *Comparativ cu alte autorități din domeniul ordinii publice și securității statului*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANP** | | | | | | **CNA** | | | | **SPPS** | | | | **IGP** | | |
| *1.1. Funcții de conducere* |  | |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| Cod funcție | Denumire funcție | | Clasa de salarizare | Coeficient de salarizare | | Clasa de salarizare | | Coeficient de salarizare | | Clasa de salarizare | | Coeficient de salarizare | | Clasa de salarizare | | Coeficient de salarizare |
| D3002 | Director /șef inspectorat general | | **110** | **9,77** | | - | | - | | - | | - | | 110 | | 9,77 |
| D3024 | Șef direcție generală | | **95** | **7,14** | | 102 | | 8,26 | | 102 | | 8,26 | | 102 | | 8,26 |
| D3028 | Șef direcție | | **90** | **6,43** | | 99 | | 7,76 | | 99 | | 7,76 | | 99 | | 7,76 |
| D3055 | Șef secție | | **78** | **5,00** | | 87 | | 6, 04 | | 87 | | 6, 04 | | 87 | | 6, 04 |
| D3067 | Șef serviciu | | **73** | **4,51** | | 83 | | 5,55 | | 83 | | 5,55 | | 83 | | 5,55 |
| *1.2. Funcții de execuție* |  | |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| 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 |
| ~~D3040~~ | ~~Comandant detașament destinație specială~~ | ~~95~~ | | ~~7,14~~ | |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| ~~D3052~~ | ~~Comandant batalion~~ | ~~85~~ | | ~~5,79~~ |  | |  | |  | |  | |  | |  | |
| D3069 | Șef secție | 73 | | 4,51 | - | | - | | - | | - | | 83 | | 5,55 | |
| ~~D3092~~ | ~~Comandant companie~~ | ~~65~~ | | ~~3,81~~ |  | |  | |  | |  | |  | |  | |
| D3100 | Șef serviciu | 65 | | 3,81 |  | |  | |  | |  | | 73 | | 4,51 | |

**Tabelul nr. 4: Personalul medical**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sistemul administrației penitenciare** | | | | **Legea nouă** | **Legea veche** |
|  | | | |  |  |
| **Personal de specialitate din domeniul sănătate** | | | |  |  |
| *1.1. Funcții de execuție* |  |  |  |  |  |
| G6006 | Medic II | 74 | 4,6 | **9955** | **8458,2** |
| G6006 | Medic III | 72 | 4,41 | **9565** | **8458,2** |
| G6010 | Farmacist s/superioare | 65 | 3,81 | **7917** | **4431,1** |
| G6030 | Farmacist s/medii | 46 | 2,56 | **5323,5** | **4431,1** |
| G6031 | Asistent medical atestat | 46 | 2,56 | **5523,5** | **7035,9** |
| G6042 | Infirmier | 26 | 1,69 | **3510** | **3748,1** |