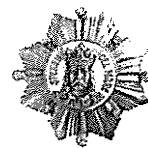




CENTRUL NAȚIONAL  
ANTICORUPȚIE AL  
REPUBLICII MOLDOVA



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. 06/2-1576 din 12.03. 2021

**Ministerul Sănătății, Muncii și  
Protecției Sociale  
Ministerul Finanțelor**

Prin prezenta, Vă comunicăm că Centrul Național Anticorupție cu susținerea și implicarea PNUD Moldova prin suportul proiectului „Lupta cu corupția prin consolidarea integrității în Republica Moldova”, finanțat de Ministerul Afacerilor Externe al Norvegiei a dezvoltat un nou mecanism de prevenire a corupției – platforma „reLAWed” care are drept scop oferirea posibilității tuturor persoanelor să se implice în procesul de perfecționare a cadrului legal național și poate fi utilizată prin accesarea paginii web oficiale [www.relawed.cna.md](http://www.relawed.cna.md)

Prin intermediul Platformei „reLAWed”, a fost recepționată semnalarea nr.ID000010 din 04.02.2021 parvenită prin intermediul Sistemului Informațional „reLAWed”, în conformitate cu prevederilor art.73 din Constituția Republicii Moldova, art.23 alin.(2) al Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative, art.21 lit.e) al Legii nr.136/2017 cu privire la Guvern, pct.38 din Hotărârea Guvernului nr.610/2018 pentru aprobarea Regulamentului Guvernului, pct.6 sbpct.3) și pct.7 subpct.l) din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.694/2017, pct.6 sbpct.1) din Hotărârea Guvernului nr.696/2017 cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor, Vă expediem pentru examinare, în limitele competenței funcționale, propunerile de operare a unor modificări la Hotărârea Guvernului nr.837/2016 pentru aprobarea Regulamentului privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală. În special, se relevă examinarea oportunității de a modifica cadrul legal regulator în partea ce ține de stabilirea cuantumului suplimentului pentru cumularea de funcții.

În context, se remarcă că Platforma „reLAWed” a fost lansată de PNUD și CNA în vederea creării unui mecanism de prevenire a corupției, ținând cont de obiectivele stipulate în Strategia Națională de integritate și anticorupție pentru anii 2017-2020 și în obiectivul nr.16 al Agendei pentru Dezvoltare Durabilă, care stabilesc prerogativa creării unor instituții eficiente, responsabile și favorabile incluziunii, la toate nivelurile.

Totodată, în corespundere cu obiectivul Platformei „reLAWed” ca: orice persoană să poată semnala asupra unor norme/acte normative defectuoase ale cadrului normativ pertinent, care pot determina apariția riscurilor de corupție, Centrul Național Anticorupție este responsabil de examinarea semnalării respective

și în dependență de necesitate propunerile respective să le transmită după competență pentru o evaluare a posibilității operării modificărilor respective la cadrul normativ propus.

Adiacent, solicităm să fim informați despre acțiunile întreprinse și deciziile adoptate într-un termen rezonabil.

Anexă: *semnalarea nr.ID000009 din 04.02.2021 - 1 (una) filă.*

Pagina web: [www.relawed.cna.md](http://www.relawed.cna.md)

**Director adjunct**



**Vadim COJOCARU**

#ID000010 - HG837/2016

pentru aprobarea Regulamentului privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală

Instituția emitentă

Guvernul

Tip Act

Hotărîre

Nr. Act

HG1187/2018

Data emiterii

Iul, 06, 2016

Articol

24,2

Alinaut

Titlu

Descrieți cazul (evitați date cu caracter personal)  
Conform HG 837/20216

242. Cuantumul suplimentului pentru cumularea de funcții se stabilește de părțile contractului individual de muncă, în funcție de volumul real de lucrări executate, dar nu poate fi mai mic de 50% și, respectiv, nu poate depăși 100% din salariul de funcție stabilit conform vechimii minime în specialitate pentru funcția vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă.

Conform Codului Muncii art. 156

(2) Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) se stabilește de părțile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decât 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcției) al profesiei (funcției) cumulate. Plata sporului pentru cumularea de profesii (funcții) se efectuează fără restricții, în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii.

(3) Mărimea concretă a sporului pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate, dar nu poate depăși 100 la sută din salariul tarifar sau de funcție al salariatului absent. În cazul în care obligațiile salariatului temporar absent sînt îndeplinite de mai mulți salariați, cuantumul sporului se stabilește proporțional cu volumul lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului tarifar sau de funcție al salariatului absent.

Exemplu:

Persoana absentă are o vechime în specialitate de la 10 la 20 de ani.

Persoana care înlocuiește persoana absentă are o vechime în specialitate mai mult de 20 de ani.

Astfel conform CM sporul/suplimentul urmează a fi achitat în calitate de cotă procentuală din salariul persoanei absente, adică din salariul stabilit pentru vechimea în specialitate de la 10 la 20 de ani.

Conform HG 837/2016 sporul/suplimentul urmează a fi achitat în calitate de cotă procentuală din salariul minim în specialitate, adică din salariu stabilit pentru vechimea în specialitate până la 10 ani.

Consider că art/ 24,2 din HG 837/2016 contravine unui act normativ superior, adică CM.

Propuneți redactare act / document (opțional)

242. Cuantumul suplimentului pentru cumularea de funcții se stabilește de părțile contractului individual de muncă, în funcție de volumul real de lucrări executate, dar nu poate fi mai mic de 50% și, respectiv, nu poate depăși 100% din salariul tarifar sau de funcție pentru funcția vacantă, temporar vacantă sau temporar absent, dar nu mai mică decât salariul tarifar sau de funcție al persoanei ce îndeplinește funcția vacantă, temporar vacantă sau temporar absent .