Guvernul propune măsuri țintite pentru a opri practicile de remunerare exagerată



Guvernul va interveni pentru a elimina practicile de remunerare exagerată din entitățile publice și pentru a asigura o legătură mai clară între salarizare, competențe și rezultatele obținute.

La solicitarea Prim-ministrului Vasile Tofan, Executivul a analizat nivelul remunerării în 125 de instituții, autorități și întreprinderi publice, care însumează 39.796 de angajați. Datele arată că problema nu este generalizată, ci este concentrată într-un număr redus de entități și de poziții, însă situațiile de salarizare nejustificat de mare și legătura insuficientă cu performanța necesită intervenții ferme.

Din cei aproape 40.000 de angajați, 85,8% au salarii nete mai mici de 20.000 de lei, dintre care 55,6% se află sub 10.000 de lei net, iar 30,2% între 10.000 și 20.000 de lei. Aproape 8,9% au remunerații nete între 20.000 și 30.000 de lei, iar 4,3% – între 30.000 și 50.000 de lei. Peste 50.000 de lei net pe lună au 439 de persoane, adică 1,1% din total, iar 152 dintre acestea, reprezentând 0,38% din totalul angajaților analizați, depășesc 80.000 de lei net. Remunerația medie netă în perimetrul analizat este de aproximativ 11.900 de lei, iar mediana – de aproximativ 9.000 de lei.

Diferențele dintre tipurile de entități sunt semnificative. Cele patru autorități independente de reglementare, care formează un segment de 2,5% din total (1.005 angajați), au un nivel salarial de peste două ori mai mare decât restul instituțiilor publice și de patru ori și jumătate mai mare decât întreprinderile de stat. Dintre cele 439 de poziții cu remunerații de peste 50.000 de lei, 180 se regăsesc în autoritățile independente, 130 – în întreprinderile de stat, 51 – în societățile cu capital public, 47 – în instituțiile publice și 31 – în unitățile de implementare a proiectelor.

Banca Națională a Moldovei, instituție independentă, și MOLDATSA însumează împreună 226 dintre cele 439 de poziții cu remunerații de peste 50.000 de lei – peste jumătate din total.

Analiza a identificat trei cauze care permit apariția excelor. În unele entități, conducătorii influențează direct sau indirect stabilirea propriei remunerații, iar consiliile nu exercită suficient rolul de control, comitetele de remunerare fiind

facultative și mandatele cumulându-se. În al doilea rând, lipsesc un registru central, o raportare standardizată a întregului pachet de remunerare și un mecanism de control bazat pe risc, iar plafoanele pot fi ocolite prin sporuri, beneficii sau plăți din profit. În al treilea rând, examinarea a șase contracte de management arată că mecanismele de legare a remunerației de performanță există formal, dar sunt slabe în practică: țintele nu sunt întotdeauna fixate înainte de perioada de evaluare, indicatorii multianuali lipsesc, iar mecanismele de neacordare, amânare sau recuperare a bonusului sunt insuficiente.

„Nu putem conta pe încrederea oamenilor fără a face curățenie într-un subiect atât de important. Vrem să adresăm excesele, dar trebuie în același timp să ne asigurăm că nu vom pedepsi competența. Statul trebuie să poată atrage profesioniști, inclusiv în domenii foarte specializate. Dar un salariu mare trebuie să poată fi explicat: prin complexitatea muncii, rezultate, responsabilitate și integritate. Nu acceptăm remunerații stabilite netransparent, de cei care le încasează, fără obiective clare și fără răspundere. Intervenim țintit, dar hotărât, acolo unde există excese”, a declarat Prim-ministrul Vasile Tofan.

Guvernul va acționa în limitele competenței sale. Executivul poate interveni direct în agențiile guvernamentale, instituțiile subordonate, întreprinderile de stat și societățile în care statul exercită drepturile de fondator sau de acționar, prin acte normative, decizii ale fondatorului, mandate acordate reprezentanților statului și revizuirea contractelor de management. Banca Națională a Moldovei, Comisia Națională a Pieței Financiare, Agenția Națională pentru Reglementare în Energetică și Agenția Națională pentru Reglementare în Comunicații au, prin lege, statut autonom sau independent, iar politicile lor salariale nu pot fi modificate prin dispoziție administrativă. Pentru aceste instituții, analiza va fi transmisă organelor lor de conducere și Parlamentului, cu solicitarea unor standarde echivalente de transparență și guvernanță, cu respectarea independenței funcționale și a obligațiilor europene.

Pentru a corecta problemele identificate și a preveni apariția acestora în viitor, Guvernul propune un pachet de măsuri construit pe trei direcții principale.

Prima direcție vizează oprirea plăților discreționare și corectarea celor mai mari pachete de remunerare. Agenția Proprietății Publice și autoritățile fondatoare vor verifica circa 100 dintre cele mai mari pachete de remunerare – salariul fix, partea variabilă, ajutorul material, primele, beneficiile și plățile din profit – iar contractele de management vor fi evaluate în raport cu dimensiunea, complexitatea, riscurile și rezultatele entității. Pe durata verificării, pentru pozițiile care depășesc echivalentul a trei salarii medii pe economie, va fi propusă suspendarea aprobării de noi premii unice, premii anuale sau plăți similare, fără afectarea drepturilor deja exigibile stabilite legal sau contractual. Conducătorii și adjuncții instituțiilor publice, ai unităților de

implementare a proiectelor și ai companiilor cu capital public care depășesc pragul stabilit nu vor mai beneficia de ajutor material anual, instrument care a permis, în anumite cazuri, plata unor adaosuri nejustificate. Totodată, în 2026, demnitarii, personalul din cabinete și funcționarii publici desemnați în consiliile entităților cu capital public nu vor primi recompense achitate din profitul net, peste indemnizația de participare stabilită.

A doua direcție urmărește creșterea transparenței. Guvernul va crea o platformă unică cu funcțiile, intervalele salariale, componentele remunerației și regulile de acordare, într-un format comparabil și ușor de înțeles, cu respectarea legislației privind datele cu caracter personal. De asemenea, întreprinderile și societățile cu capital public vor prezenta trimestrial rezultatele financiare și operaționale, iar agențiile și instituțiile publice – cel puțin semestrial, astfel încât remunerația conducerii să poată fi evaluată în raport cu obiectivele și rezultatele entității.

A treia direcție vizează îmbunătățirea modului în care sunt administrate entitățile publice. În acest sens, Guvernul va propune măsuri care necesită schimbarea legislației:

- Consiliile vor avea, de regulă, cel mult 3 membri și, în cazuri justificate, maximum 5. Un demnitar sau funcționar public va putea reprezenta statul într-un singur consiliu și pentru cel mult două mandate, iar indemnizația lunară a reprezentantului statului va fi plafonată la un salariu minim pe țară.

- În întreprinderile de stat și societățile cu capital public aflate sub praguri de mărime și importanță strategică ce vor fi stabilite prin lege, consiliile vor fi eliminate, supravegherea revenind fondatorului, cu raportare și audit obligatorii.

- Comisiile de cenzori vor fi eliminate, întrucât nu au demonstrat un control efectiv. Responsabilitatea va reveni consiliului și comitetelor sale, inclusiv comitetului de audit, iar acolo unde nu există consiliu – fondatorului și mecanismelor de audit intern și extern.

- Administratorul sau orice persoană cu funcție executivă nu va putea stabili ori aproba, direct sau indirect, în beneficiul propriu, premii, sporuri, indemnizații sau alte plăți suplimentare. Politica de remunerare va fi aprobată de fondator și consiliu, cu raport anual public.

- Regulile anti-eludare vor aplica plafoanele întregului pachet de remunerare: salariu, bonusuri, indemnizații, plăți din profit, asigurări, automobile, locuințe, credite preferențiale și orice alt avantaj acordat în legătură cu funcția.

- Contractele de management vor conține obiective măsurabile, ținte stabilite înainte de perioada de evaluare, indicatori financiari, operaționali, strategici și de conformitate, precum și mecanisme de neacordare, amânare și recuperare a bonusurilor atunci când rezultatele sunt infirmate sau apar prejudicii.

- Creșterile atipice ale părții variabile, depășirea plafoanelor și cumulul de indemnizații vor declanșa verificări ale Inspectoratului Control Financiar de Stat, iar plățile nelegale vor putea fi declarate nule, cu restituirea sumelor și răspunderea celor care le-au aprobat.

- Pentru autoritățile independente, Guvernul va propune Parlamentului și organelor lor de conducere un cadru de transparență, raportare a performanței și justificare a remunerației, adaptat statutului lor legal.

Măsurile vor fi supuse consultării cu autoritățile fondatoare, reprezentanții angajaților, experții în guvernanță corporativă, autoritățile independente și societatea civilă, iar propunerile utile vor fi integrate în hotărârile de Guvern și în proiectele de lege. Implementarea este prevăzută în trei etape: lansarea verificării contractelor și a plăților discreționare, cu mandat clar pentru Agenția Proprietății Publice și fondatori; publicarea catalogului de remunerare și a primelor rapoarte standardizate; adoptarea modificărilor legislative privind consiliile și comisiile de cenzori, plafoanele, contractele de management, controlul și răspunderea.

Guvernul își propune să corecteze excesele acolo unde acestea există, fără a slăbi instituțiile și fără a afecta remunerarea majorității angajaților din sectorul public. Intervențiile sunt țintite, iar modificările sistemice urmăresc să prevină apariția unor situații abuzive în viitor, astfel încât fiecare leu de remunerare publică să poată fi explicat prin responsabilitate, rezultate și merit.

Obiectivul final este să corectăm excesele fără a slăbi instituțiile, să plătim corect competența și să construim un sistem în care fiecare leu de remunerare publică poate fi explicat prin responsabilitate, rezultate și merit.

