

Aprobat în ședința Guvernului din _____2025

Decizia protocolară nr. _____/2025

Proiect

L E G E

privind detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene, precum și modificarea cadrului normativ conex

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Articolul 1. Scopul și obiectul de reglementare

(1) Prezenta lege stabilește cadrul normativ special privind detașarea experților naționali din autoritățile sau instituțiile publice din Republica Moldova la instituțiile sau organismele Uniunii Europene.

(2) Prevederile prezentei legi urmăresc facilitarea schimbului de cunoștințe și bune practici, stimularea cooperării interinstituționale și oferirea personalului din autoritățile și instituțiile publice din Republica Moldova a oportunităților de a dobândi experiență practică. În același timp, Uniunea Europeană beneficiază de expertiza specifică a acestora, contribuind astfel la consolidarea relațiilor bilaterale și la crearea unui climat de învățare reciprocă și dezvoltare profesională continuă.

Articolul 2. Domeniul de aplicare a prezentei legi

(1) Dispozițiile legii se aplică persoanelor angajate în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, cu o vechime de cel puțin 12 luni efectiv lucrate în autoritățile sau instituțiile publice respective anterior detașării.

(2) Prevederile prezentei legi nu se aplică persoanelor cu funcții de demnitate publică și conducătorilor instituțiilor publice.

Articolul 3. Noțiuni

În sensul prezentei legi se definesc următoarele noțiuni:

detașarea expertului național – trecerea temporară a unei persoane angajate într-o autoritate sau instituție publică din Republica Moldova către o instituție sau un organism al Uniunii Europene, în scopul valorificării expertizei profesionale dobândite într-un domeniu specific, precum și al dezvoltării competențelor prin acumularea de cunoștințe și experiență suplimentară, contribuind astfel la creșterea profesionalismului și la stimularea cooperării internaționale;

expert național detașat – persoană fizică angajată într-o autoritate sau instituție publică din Republica Moldova, detașată de conducătorul acesteia într-o

instituție sau într-un organism al Uniunii Europene, pentru a pune la dispoziție expertiza sa profesională într-un domeniu specific și pentru a beneficia de dezvoltarea competențelor profesionale în acel domeniu;

instituție sau organism al Uniunii Europene – structură oficială înființată în temeiul tratatelor Uniunii Europene, cu roluri și responsabilități specifice în administrarea, coordonarea și implementarea politicilor și legislației Uniunii Europene, având ca obiectiv asigurarea bunei funcționări și dezvoltării a Uniunii Europene în beneficiul statelor membre și al cetățenilor săi.

Articolul 4. Principiile fundamentale

Principiile fundamentale ale detașării experților naționali din Republica Moldova la instituțiile sau organismele Uniunii Europene sunt meritocrația, egalitatea de șanse, nondiscriminarea, legalitatea, transparența, imparțialitatea, independența, responsabilitatea, stabilitatea și integritatea.

Articolul 5. Modalitatea detașării experților naționali

(1) Detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau a organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea ori a persoanei interesate de a deveni expert național detașat, cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea, pentru o perioadă de timp determinată, stabilită în funcție de cerințele instituției sau organismului Uniunii Europene. Durata detașării nu poate depăși doi ani consecutivi.

(2) Persoanele angajate care intenționează să candideze pentru ocuparea unui post de expert național detașat sunt obligate să solicite în scris acordul conducătorului autorității sau instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea, anterior participării la procedurile de recrutare și selecție. Solicitarea trebuie să fie însoțită de documentația specifică aferentă procedurii de recrutare și selecție la care acestea intenționează să participe.

(3) Conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să răspundă solicitării prevăzute la alin. (2) în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii acesteia. Refuzul poate fi emis doar dacă prezența personalului este esențială pentru buna funcționare a autorității sau instituției publice, iar detașarea acestuia ar genera perturbări semnificative în activitatea acesteia. În acest caz, conducătorul este obligat să comunice în scris motivele refuzului privind detașarea salariatului la instituția sau organismul Uniunii Europene.

(4) Procedurile de recrutare și selecție a experților naționali detașați sunt desfășurate conform condițiilor stabilite de instituțiile sau organismele Uniunii Europene. Autoritățile și instituțiile publice asigură informarea salariaților despre oportunitățile de detașare la instituțiile sau organismele Uniunii Europene.

(5) În cazul prelungirii detașării, expertul național este obligat să solicite în scris acordul conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat. Prevederile alin. (2) și (3) se aplică în mod corespunzător.

(6) Conducătorul autorității sau instituției publice care urmează să detașeze un salariat în calitate de expert național are obligația de a transmite Ministerului Afacerilor Externe, cu cel puțin 30 de zile înainte de data începerii detașării, o comunicare în scris privind detașarea. Ministerul Afacerilor Externe transmite această comunicare Misiunii Republicii Moldova pe lângă Uniunea Europeană. Concomitent, Ministerul Afacerilor Externe publică pe site-ul său web oficial lista persoanelor detașate la instituțiile sau organismele Uniunii Europene.

(7) Pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea în interesul autorității sau instituției publice de la care a fost detașat, precum și în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat. Acesta are obligația de a respecta atât reglementările Uniunii Europene, cât și normele interne ale instituției sau organismului respectiv.

(8) Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat.

Înainte de emiterea actului administrativ privind detașarea, funcționarul public este obligat să semneze un angajament scris, cu un conținut similar angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Acest angajament stabilește că, după reîncadrare, funcționarul public este obligat să își continue activitatea în cadrul autorității publice pentru o perioadă de trei ani. În cazul în care durata detașării a fost mai mică de doi ani, perioada obligatorie de activitate după reîncadrare se calculează proporțional, raportat la durata maximă de trei ani.

În cazul persoanelor angajate în baza legislației muncii sau a legilor speciale, detașarea se efectuează conform unui mecanism similar, reglementat printr-un regulament intern aprobat de către conducătorul autorității sau instituției publice.

(9) Evidența timpului de muncă al expertului național pe perioada detașării este ținută de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat, pe baza informațiilor transmise lunar de către expert, conform procedurilor interne stabilite în cadrul respectivei autorități sau instituții publice.

Articolul 6. Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene

(1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, de salariul mediu lunar corespunzător funcției/postului în care sunt încadrați, actualizat potrivit reglementărilor.

(2) Salariul lunar, contribuțiile de asigurări sociale și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv, se

rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul național.

(3) Cheltuielile pentru cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat.

În lipsa unor reglementări specifice aplicabile din partea instituției sau organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute în Hotărârea Guvernului nr. 10/2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea personalului entităților din Republica Moldova, încadrându-se la categoria personalului delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice.

(4) Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după caz, și se include în stagiul de cotizare.

Articolul 7. Obligațiile experților naționali pe perioada detașării la instituțiile sau organisme Uniunii Europene

Experții naționali detașați au următoarele obligații:

a) să respecte legislația, precum și normele instituției sau organismului Uniunii Europene la care au fost detașați;

b) să realizeze sarcinile stabilite în mod profesionist, responsabil și în termenele stabilite, în conformitate cu standardele și/sau cerințele instituției sau organismului Uniunii Europene;

c) să se abțină de la orice acțiune sau comportament care ar putea afecta negativ funcția/postul deținut(ă) sau imaginea instituției sau organismului Uniunii Europene;

d) să respecte codul de conduită prevăzut de lege, precum și normele instituției sau organismului Uniunii Europene la care au fost detașați;

e) să respecte cerințele legale privind integritatea instituțională;

f) să se abțină de la divulgarea neautorizată a informațiilor primite în cadrul atribuțiilor de serviciu, conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care au fost detașați;

g) să elaboreze un raport de activitate la finalul perioadei de detașare sau, la solicitare, anual, în care să descrie activitățile desfășurate, rezultatele obținute și experiențele acumulate, precum și să formuleze recomandări practice pentru îmbunătățirea proceselor interne și implementarea bunelor practici europene în cadrul autorității sau instituției publice din Republica Moldova de la care au fost detașați;

h) să respecte orice alte obligații prevăzute de normele instituției sau organismului Uniunii Europene la care au fost detașați, în vigoare în momentul detașării.

Articolul 8. Păstrarea raporturilor de serviciu/de muncă pe perioada detașării experților naționali

(1) Experții naționali detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își păstrează raporturile de serviciu sau de muncă, după caz, cu angajatorul de la care au fost detașați, pe întreaga perioadă a detașării.

(2) Pe perioada detașării experților naționali, funcția devine temporar absentă, iar autoritățile sau instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat(ă) de aceștia înainte de detașare. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.

Articolul 9. Răspunderea disciplinară

Experții naționali detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene răspund disciplinar pentru încălcarea obligațiilor de serviciu, a normelor de conduită sau pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor, în conformitate cu normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care au fost detașați.

Articolul 10. Încetarea perioadei de detașare a experților naționali

(1) În cazul în care detașarea încetează înainte de termen, la inițiativa expertului național sau a instituției ori organismului Uniunii Europene la care acesta a fost detașat, expertul național are obligația să informeze angajatorul de la care a fost detașat, prin e-mail sau scrisoare oficială, în termen de trei luni de la inițierea procedurii de încetare, respectând reglementările interne ale instituției sau organismului Uniunii Europene.

(2) În circumstanțe excepționale, detașarea poate fi încetată fără notificare de către:

- a) angajatorul expertului național detașat, motivată de interesele serviciului;
- b) instituția sau organismul Uniunii Europene la care a fost detașat și angajator, acționând în comun, la cererea expertului național detașat, adresată ambelor părți, motivată de interese personale sau profesionale;
- c) instituția sau organismul Uniunii Europene la care a fost detașat, în cazul nerespectării de către expertul național detașat a obligațiilor ce îi revin.

(3) La încetarea perioadei de detașare, experții naționali care au fost detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați.

Reîncadrarea se dispune prin act administrativ emis de conducătorul autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua lucrătoare următoare datei de încetare a perioadei de detașare.

După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația, conform angajamentului semnat, de a continua activitatea în cadrul autorității sau instituției publice pentru o perioadă de trei ani. În cazul în care durata detașării, stabilită prin

angajament, a fost mai mică de doi ani, perioada obligatorie de activitate după reîncadrare se calculează proporțional, având ca referință durata maximă de trei ani.

În cazul nerespectării condițiilor angajamentului semnat, funcționarul public sau salariatul este obligat să restituie, în termen de trei luni, cheltuielile suportate de autoritatea sau instituția publică pe durata detașării, inclusiv salariul, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. În cazul refuzului de plată, sumele datorate vor fi recuperate în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității sau instituției publice respective, în conformitate cu prevederile Codului administrativ al Republicii Moldova nr. 116/2018.

(4) Prevederile alin. (3) nu se aplică dacă raporturile de serviciu sau de muncă au încetat din cauza decesului persoanei detașate, declarării acesteia ca fiind decedată sau dispărută fără urmă, pierderii capacității depline de exercițiu, forței majore, lichidării autorității sau instituției publice, cu excepția cazului în care funcționarul public/salariatul refuză transferul într-o altă autoritate sau instituție publică, ori din cauza stării de sănătate, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală a vitalității, care nu mai permite persoanei detașate să îndeplinească atribuțiile funcției.

Articolul 11. Dispoziții finale

(1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) În vederea aplicării dispozițiilor prezentei legi, conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au competența de a detașa experți naționali aprobă regulamente interne care stabilesc în mod explicit cadrul procedural și operațional pentru gestionarea detașării, asigurându-se astfel conformitatea cu reglementările legale aplicabile și o aplicare uniformă a procedurilor în cadrul autorității sau instituției publice respective.

(3) Cadrul normativ conex prezentei legi se modifică, conform anexei.

1. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. se completează cu articolul 72¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 72¹**. Detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene

Modificarea raporturilor de muncă se poate face prin detașarea salariaților în calitate de experți naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene în condițiile legislației privind detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene.”;

2. articolul 75 alineatul (2) se completează cu textul: ”, cu excepția cazurilor de detașare a experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene în condițiile actelor normative speciale”.

2. Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230-232, art. 840), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. la articolul 25, alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante sau temporar vacante, ori în caz de detașare a experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene pe o perioadă de până la 2 ani, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului autorității respective.”;

2. se completează cu articolul 38¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 38¹**. Activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa instituțiilor sau organismelor Uniunii Europene

(1) Funcționarul public poate participa la activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa unei instituții sau a unui organism al Uniunii Europene, precum și din propria inițiativă, cu acordul conducătorului autorității în care își desfășoară activitatea. Durata participării este stabilită în conformitate cu cerințele instituției sau organismului Uniunii Europene, de la 3 luni până la 5 luni, și include asumarea angajamentului prevăzut la art. 38 alin. (3).

(2) Pe durata participării la aceste activități de formare și dezvoltare profesională, funcționarul public beneficiază lunar de salariul corespunzător funcției pe care o ocupă în autoritatea publică din țară, actualizat conform reglementărilor.

(3) Funcționarul public beneficiază de compensarea cheltuielilor de deplasare conform normelor instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat. În absența unor reglementări specifice, cheltuielile sunt compensate de către angajator în conformitate cu Regulamentul cu privire la delegarea

personalului entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 10/2012.”;

3. articolul 44 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins:

„(4) Modificarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici se poate face prin detașarea acestora în calitate de experți naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene în condițiile legislației privind detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene.”

3. La articolul 4 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441-447, art. 715), cu modificările ulterioare, noțiunea „funcție temporar absentă” va avea următorul cuprins:

„*funcție temporar absentă* – funcție al cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la instituțiile sau organismele Uniunii Europene pe o perioadă de până la 2 ani, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;”.

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege privind detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene, precum și modificarea cadrului normativ conex

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Proiectul de lege privind detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene, precum și modificarea cadrului normativ conex a fost elaborat de către Cancelaria de Stat.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
<p>Ca urmare a acordării Republicii Moldova statutului de țară candidată pentru aderarea la Uniunea Europeană de către Consiliul European și deschiderea negocierilor de aderare, a apărut oportunitatea detașării personalului din autoritățile sau instituțiile publice ale Republicii Moldova în instituțiile sau organismele Uniunii Europene, prin ocuparea de posturi de experți naționali detașați.</p> <p>Proiectul de act normativ se bazează pe angajamentele asumate de Republica Moldova în urma semnării Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană, la 17 octombrie 2024.</p> <p>Acest Acord stabilește cadrul general și principiile pentru detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene, în conformitate cu deciziile și reglementările europene relevante, și reflectă necesitatea alinierii la standardele și cerințele Uniunii Europene în domeniul cooperării internaționale și al funcției publice.</p> <p>Regimul juridic aplicabil experților naționali detașați la Comisia Europeană este reglementat de Decizia Comisiei Europene nr.6866/2008 de stabilire a normelor privind experții naționali detașați și experții naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei.</p>
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
<p>Decizia Comisiei Europene nr.6866/2008 de stabilire a normelor privind experții naționali detașați și experții naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei prevede ca expertul național detașat să rămână în serviciul angajatorului din Republica Moldova pe toată perioada detașării cu păstrarea drepturilor salariale convenite funcției ocupate. Respectiv experții naționali detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își păstrează raporturile de serviciu/raporturile de muncă, după caz cu angajatorul din Republica Moldova, pe toată perioada detașării. Pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea numai în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și este obligat să respecte reglementările comunitare și reglementările interne ale acestora.</p> <p>Detașarea funcționarilor publici este reglementată de articolul 47 din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public (<i>în continuare Legea nr.158/2008</i>), și reprezintă o modalitate de modificare a raporturilor de serviciu. Aceasta constă în transferul temporar al funcționarului public la o altă autoritate publică pentru îndeplinirea unor sarcini specifice, în interesul acesteia, pentru o perioadă de cel mult un an. Cu acordul funcționarului, perioada de detașare poate fi prelungită cu încă cel mult doi ani.</p> <p>Legea nr.158/2008 de asemenea prevede că detașarea se dispune în cazul în care pregătirea profesională a funcționarului public corespunde cerințelor funcției în care urmează să fie detașat.</p> <p>După cum rezultă din dispozițiile menționate supra, detașarea funcționarilor publici este permisă exclusiv pentru îndeplinirea unor sarcini specifice și poate avea loc doar în cadrul autorităților publice din Republica Moldova.</p> <p>Cu referire la reglementările prevăzute de Codului muncii nr.154/2003 în privința detașării personalului contractual din cadrul autorităților sau instituțiilor publice, sau de la</p>

angajatori persoane fizice sau juridice din Republica Moldova, se evidențiază următoarele aspecte:

- poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an și se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată;
- salariatul detașat are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport și a celor de cazare, precum și la o indemnizație specială în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv și/sau cu cel individual de muncă,
- prin detașare se poate modifica și specificul muncii, dar numai cu acordul scris al salariatului;
- salarizarea va fi efectuată de unitatea la care va lucra salariatul;

În cazul în care aceasta se află în imposibilitate de plată, obligația de retribuire a muncii prestate revine unității care a dispus detașarea cu dreptul la acțiune de regres împotriva unității în care a fost detașat salariatul. Dacă, la noul loc de muncă, condițiile de salarizare sau timpul de odihnă diferă de cele de care beneficia salariatul la unitatea care a dispus detașarea, salariatului i se vor aplica condițiile mai favorabile.

Respectiv, și în acest caz diferențe între principiile detașării stabilite prin reglementarea națională și reglementările specifice instituțiilor sau organismelor Uniunii Europene, în special în ceea ce privește inițiativa detașării și plata salarială.

În considerarea aspectelor precizate, apare drept necesară reglementarea statutului juridic al experților naționali detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene printr-un act normativ, în care să fie stabilite raporturile juridice dintre expertul detașat și angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat, regimul juridic al postului pe care îl ocupă expertul înainte de a fi detașat, precum și drepturile și garanțiile de care beneficiază expertul național detașat.

În concluzie, participarea personalului din cadrul autorităților sau instituțiilor publice în cadrul programelor de experți naționali reprezintă un pas important în acest proces și o oportunitate de unică de dobândire a competențelor și cunoștințelor avansate, îmbunătățind astfel performanța și eficiența serviciilor publice la nivel național. Aceasta va contribui la modernizarea administrației publice și la adaptarea acesteia la standardele europene.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Legea stabilește modul de detașare a experților naționali din Republica Moldova la instituțiile sau organismele Uniunii Europene, aplicabilă angajaților autorităților sau instituțiilor publice din Moldova care au activat timp de cel puțin 12 luni înainte de detașare.

Principalele prevederi ale proiectului:

- **Scopul și obiectul de reglementare:**

Prezenta lege reglementează detașarea experților naționali din instituțiile publice ale Republicii Moldova la instituțiile și organismele Uniunii Europene. Scopul acesteia este de a facilita schimbul de cunoștințe, cooperarea interinstituțională și dezvoltarea profesională, oferind oportunități de experiență practică pentru personalul detașat, în timp ce Uniunea Europeană beneficiază de expertiza acestora.

- **Domeniul de aplicare a prezentei legi:**

Dispozițiile legii se aplică persoanelor angajate în cadrul autorităților sau instituțiilor publice cu o vechime de cel puțin 12 luni efectiv lucrate în autoritățile sau instituțiile publice respective, anterior detașării. Prevederile prezentei legi nu se aplică persoanelor cu funcții de demnitate publică și conducătorilor instituțiilor publice.

- **Noțiunile relevante prezentei legi.**

- **Principiile fundamentale:**

Principiile fundamentale ale detașării experților naționali din Republica Moldova la instituțiile sau organismele Uniunii Europene sunt meritocrația, egalitatea de șanse, nondiscriminarea, legalitatea, transparența, imparțialitatea, independența, responsabilitatea, stabilitatea și integritatea;

- **Modalitatea detașării:**

Stabilește procedura detașării experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, durata maximă a detașării fiind de 2 ani consecutivi. Persoanele interesate trebuie să obțină acordul conducătorului instituției publice înainte de a participa la procedurile de recrutare și selecție, iar refuzul detașării este permis doar în cazul în care absența acestora ar afecta semnificativ funcționarea autorității sau instituției publice.

Selecția experților naționali se realizează conform regulilor instituțiilor europene, iar autoritățile publice au obligația de a informa angajații despre aceste oportunități. În cazul prelungirii detașării, este necesară o nouă aprobare. Ministerul Afacerilor Externe trebuie notificat cu cel puțin 30 de zile înainte, iar lista experților detașați este publicată pe site-ul ministerului.

Pe durata detașării, expertul național lucrează în interesul atât al instituției de origine, cât și al celei europene, respectând reglementările aplicabile. Detașarea se face printr-un act administrativ, iar funcționarii publici detașați sunt obligați, la reîncadrare, să lucreze pentru autoritatea de origine timp de până la 3 ani, proporțional cu durata detașării. Pentru angajații reglementați de Codul muncii sau legi speciale, se aplică un mecanism similar, stabilit prin regulament intern.

Evidența timpului de muncă este gestionată de instituția de origine, pe baza rapoartelor lunare ale expertului.

- **Drepturile și garanțiile sociale:**

Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul mediu corespunzător funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizat potrivit reglementărilor.

Salariul lunar, contribuțiile de asigurări sociale și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul.

Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat.

În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției sau organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr.10/2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea personalului entităților din Republica Moldova, încadrându-se la categoria personalului delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice.

Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după caz, precum și se include în stagiul de cotizare.

- **Obligațiile experților detașați:**

Experții naționali detașați au obligația de a respecta legislația și normele Comisiei, de a evita comportamentele care ar putea afecta negativ funcția lor, de a nu deține interese care ar compromite independența lor, de a respecta prevederile privind integritatea instituțională, de a nu divulga informații confidențiale și de a se conforma altor obligații impuse de normele Comisiei.

- **Păstrarea raporturilor de serviciu:**

Experții detașați își păstrează raporturile de serviciu/muncă cu angajatorul din Moldova.

Pe perioada detașării experților naționali, funcția devine temporar absentă, iar autoritățile sau instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.

- **Răspunderea disciplinară a experților detașați:**

Experții naționali detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene răspund disciplinar, conform normelor în vigoare la Comisie, pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu, a normelor de conduită, îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor sau prejudiciile materiale cauzate.

- **Încetarea perioadei detașării:**

Detașarea poate înceta înainte de termenul stabilit la inițiativa expertului sau a instituției UE, cu obligația de a comunica angajatorului din Moldova și de a reveni la funcția anterioară.

La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați,

Reîncadrarea se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua următoare încetării perioadei de detașare.

La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați,

Reîncadrarea se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua lucrătoare următoare zilei de încetare a perioadei de detașare.

După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația, conform angajamentului semnat, de a continua activitatea în cadrul autorității sau instituției publice pentru o perioadă de 3 ani. Dacă durata detașării, stabilită prin angajament, a fost mai mică de 2 ani, perioada obligatorie de activitate după reîncadrare se calculează proporțional, având ca referință durata maximă de 3 ani.

În cazul nerespectării condițiilor angajamentului semnat, funcționarul public sau salariatul este obligat să restituie, în termen de 3 luni, cheltuielile suportate de autoritatea sau instituția publică pe durata detașării, inclusiv salariul, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. În cazul refuzului de plată, sumele datorate vor fi recuperate în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității sau instituției publice respective în conformitate cu prevederile Codului administrativ al Republicii Moldova nr.116/2018.

- **Dispoziții finale:**

În contextul detașării experților naționali, prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, pentru a asigura o implementare rapidă și eficientă a măsurilor necesare alinierii cu cerințele internaționale și europene

În vederea aplicării dispozițiilor prezentei legi, conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au competența de a detașa experți naționali aprobă regulamente interne, care stabilesc în mod explicit cadrul procedural și operațional pentru gestionarea detașării, asigurându-se astfel conformitatea cu reglementările legale aplicabile și o aplicare uniformă a procedurilor în cadrul autorității sau instituției publice respective.

Anexă la Lege:

În contextul implementării angajamentelor din Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană, semnat la 17 octombrie 2024, este necesar modificarea cadrului normativ conex:

1. **Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003**, este completat cu un articol nou, Art. 72¹, care permite detașarea salariaților ca experți naționali la instituțiile Uniunii Europene conform unei legi speciale și introduce o excepție în Art. 75 privind detașările reglementate prin acte normative speciale;
2. **Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public**, se completează la art. 25 alin. (3) cu norme, prin care funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante funcției publice temporar vacante sau în caz de detașare a experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene pe o perioadă de pînă la 2 ani, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului.

De asemenea, se completează cu un articol nou 38¹, care reglementează posibilitatea funcționarilor publici de a participa la activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa instituțiilor sau organismelor Uniunii Europene și un alineat la articolul 44 se), care să reglementeze posibilitatea funcționarilor publici de a fi detașați în calitate de experți naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene în condițiile

Legii privind detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene.

3. La art. 4 din Legea 270/2017 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, noțiunea „funcție temporar absentă” va avea următorul cuprins:

„*funcție temporar absentă* – funcție al cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la instituțiile sau organismele Uniunii Europene pe o perioadă de până la 2 ani, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;”.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Opțiunea 1. Menținerea stării actuale.

Menținerea stării actuale, fără implementarea legii privind detașarea experților naționali, ar conduce la stagnarea dezvoltării și modernizării sectorului public.

Republica Moldova ar pierde oportunitățile de îmbunătățire a competențelor funcționarilor publici prin experiența practică în instituțiile UE, ceea ce ar putea împiedica adaptarea administrației publice la standardele și cerințele europene. De asemenea, menținerea status quo-ului ar limita posibilitatea de a aduce perspective externe și bune practici, ceea ce ar putea afecta negativ eficiența și transparența în sectorul public.

Opțiunea 2. Detașarea fără reglementări specifice:

Fără un cadru legal specific, procesul ar fi fost supus interpretărilor variate și ar fi lipsit de claritate, ceea ce ar fi generat incertitudine și riscuri legate de drepturile experților. Această opțiune nu asigură protecția necesară și uniformitatea aplicării în toate cazurile.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Detașarea experților naționali în instituțiile sau organismele Uniunii Europene este esențială și benefică pentru Republica Moldova, devenind o prioritate strategică. Aceasta va facilita, pe de o parte, accesul la procesul de elaborare a politicilor și legislației europene și, pe de altă parte, va contribui la creșterea semnificativă a capacității administrative a Republicii Moldova.

Adoptarea legii privind detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene va avea un impact pozitiv asupra sectorului public, în următoarele moduri:

1. **Îmbunătățirea competențelor și experienței,** prin participarea experților naționali la instituțiile UE, angajații din sectorul public vor dobândi competențe și cunoștințe avansate, ceea ce va îmbunătăți performanța și eficiența serviciilor publice la nivel național. Aceasta va contribui la modernizarea administrației publice și la adaptarea acesteia la standardele europene.

2. **Creșterea transparenței și responsabilității**

Implementarea legii va aduce un plus de transparență în procesul de selecție și detașare a experților, asigurând că procedurile sunt clare și bine reglementate. De asemenea, va întări responsabilitatea autorităților publice în gestionarea resurselor umane, consolidând principiile de legalitate și profesionalism.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Detașarea experților naționali presupune costuri, determinate pentru achitarea salariilor și contribuțiilor sociale care sunt prevăzute în bugetul autorității publice/instituției publice.

Perioada de detașare a experților naționali va presupune cheltuieli suplimentare, în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții temporar absente, în conformitate cu art.24 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Subsidiar, cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt

acoperite conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat.

În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției sau organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr.10/2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea personalului entităților din Republica Moldova, încadrându-se la categoria personalului delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice.

Determinarea exactă a costurilor este dificilă de realizat, în condițiile în care, potrivit prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, nivelul de salarizare a personalului care urmează a fi detașat în calitate de expert variază în dependență de funcția pe care o ocupă, în funcție de autoritatea sau instituția publică, ținând cont de nivelul ierarhic al acestora.

Cheltuieli în detașarea experților este justificată prin creșterea profesionalismului și a eficienței în sectorul public, aducând expertiză internațională și bune practici care contribuie la modernizarea administrației publice. De asemenea, experiența acumulată de experții detașați în instituțiile UE va duce la îmbunătățirea serviciilor publice și la atingerea standardelor europene, având un impact pozitiv pe termen lung asupra eficienței și transparenței administrației publice din Republica Moldova. Aceste beneficii sunt esențiale pentru integrarea completă în Uniunea Europeană și pentru îmbunătățirea imaginii și funcționării sectorului public.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Nu este aplicabil.

4.4. Impactul social

Nu este aplicabil.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Comisei UE poate implica schimbul de informații și date cu caracter personal între autoritățile din Republica Moldova și instituțiile europene.

Toate datele vor fi gestionate în conformitate cu reglementările stricte privind protecția datelor, autoritățile publice/instituțiile publice vor asigura că sunt implementate măsuri adecvate pentru protejarea acestor date și că sunt respectate normele de confidențialitate.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Detașarea va fi efectuată respectând echilibrul între femei și bărbați, conform principiilor consacrate ale egalității de șanse. Acest lucru presupune implementarea măsurilor proactive pentru a asigura un proces de selecție echitabil și pentru a distribui oportunitățile într-un mod care promovează un mediu de lucru inclusiv și echitabil.

4.5. Impactul asupra mediului

Nu este aplicabil.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu este aplicabil.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Nu este aplicabil.

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Urmare a semnării Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană, la 17 octombrie 2024, care stabilește cadrul general și principiile reglementării participării funcționarilor moldoveni în cadrul programelor Comisiei Europene, se vor lua măsuri pentru asigurarea respectării echilibrului de gen și a principiilor egalității de șanse. Aceste măsuri vor include implementarea unor proceduri și politici care să garanteze un proces de selecție echitabil și distribuirea oportunităților într-un mod inclusiv.

<p>6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ</p>
<p>În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, pe pagina web oficială a Cancelariei de Stat, la compartimentul Transparența decizională, a fost plasat anunțul privind inițierea procesului de elaborare a prezentului proiect, care poate fi accesat la linkul: https://cancelaria.gov.md/ro/apc/anunt-privind-initierea-elaborarii-deciziilor.</p> <p>Un anunț similar a fost plasat și pe platforma www.particip.gov.md, și poate fi accesat la linkul: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/13450.</p> <p>Proiectul a fost avizat și consultat de către autoritățile interesate, societatea civilă și partenerii de dezvoltare, în special cei care au contribuit de o manieră substanțială în crearea și menținerea sistemelor informaționale aplicate în sectorul justiției, sinteza fiind anexată.</p>
<p>7. Concluziile expertizelor</p>
<p>Proiectul a fost supus expertizei juridice de către Ministerului Justiției, expertiza nr. 04/1-1482 din 12.02.2025.</p> <p>De asemenea, proiectul a fost supus expertizei anticorupție, raport de expertiză nr. ELO25/10335 din 12.02.2025.</p> <p>Rezultatele examinării acestora sunt reflectate în sinteza obiecțiilor și propunerilor la proiect.</p>
<p>8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent</p>
<p>Ca rezultat al aprobării proiectului nu va fi necesar de modificat careva acte normative. Subsidiar, în vederea aplicării dispozițiilor prezentei legi, conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au competența de a detașa experți naționali aprobă regulamente interne, care stabilesc în mod explicit cadrul procedural și operațional pentru gestionarea detașării, asigurându-se astfel conformitatea cu reglementările legale aplicabile și o aplicare uniformă a procedurilor în cadrul autorității sau instituției publice respective.</p>
<p>9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ</p>
<p>Nu este aplicabil.</p>

Secretar general adjunct al Guvernului

/semnat electronic/

Andrei STRAH

SINTEZA

la proiectul de lege privind detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene, precum și modificarea cadrului normativ conex (număr unic 973/CS/2024)

Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Avizare și consultare publică			
Agencia Proprietății Publice (aviz nr.05-03-7085 din 12.11.2024)	1.	În limita competențelor funcționale, comunică despre lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Agencia Medicamentului și Dispozitivelor Medicale (aviz nr. Rg02-006011din 14.11.2024)	2.	Se propune expunerea clară conform căror acte normative se va calcula salariul angajatului detașat, din care țară.	Precizare. Potrivit art. 5 alin. (1) și (2) din proiect, experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale. Salariul, contribuțiile sociale și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul. Totodată, potrivit notei de fundamentare detașarea experților naționali presupune costuri determinate pentru achitarea salariilor și contribuțiilor sociale care sunt prevăzute în bugetul autorității publice/instituției publice din Republica Moldova. Determinarea exactă a costurilor este dificilă de realizat, în condițiile în care, potrivit prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în

		sectorul bugetar, nivelul de salarizare a personalului care urmează a fi detașat în calitate de expert variază în dependență de funcția pe care o ocupă, în funcție de autoritatea publică, ținând cont de nivelul ierarhic al acestora.	
	3.	<p>Cine suportă cheltuielile privind cazarea, transportul etc. pentru angajat în perioada detașată. Este expus vag prin expresia folosită la alin. (3) ” Expertul național detașat poate beneficia de diurnă, indemnizație de subzistență lunară, de concediu de odihnă anual, precum și de alte tipuri de concedii conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat, sau după caz conform legislației speciale și prevederilor legislației muncii.”. Or termenii folosiți ”poate”, ”după caz” lasă loc de interpretare și aplicare a prevederilor.</p>	<p>Se acceptă. Alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.”</p>
	4.	<p>În același sens se recomandă și revizuirea în ce privește completarea Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230– 232, art. 840), cu „ Articolul 38¹. Activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa instituțiilor sau organismelor Uniunii Europene” și anume alin. (2).</p>	<p>Nu se acceptă. În conformitate cu prevederile art. 38 din Legea nr. 158/2008, funcționarii publici beneficiază de plata salariului pe durata participării la forme de dezvoltare profesională continuă organizate la inițiativa sau în interesul autorității publice. În cazul în care aceste activități depășesc 180 de zile calendaristice consecutive, iar funcționarul este scos din activitate, raporturile de serviciu se suspendă în circumstanțe independente de voința părților, fără plata salariului. În acest context, conform prevederilor Acordului administrativ, există două tipuri de detașări. Pentru activitățile de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa instituțiilor și organismelor Uniunii Europene, care nu depășesc o durată de 5 luni, nu se justifică suspendarea raporturilor de serviciu, iar funcționarul public urmează să beneficieze de plata salariului.</p>
<p>Agencia Națională Antidoping (aviz nr. 113-24 din 15 noiembrie 2024)</p>	5.	<p>Comunică despre susținerea poziției autorului, în legătură cu proiectul documentului de act normativ, iar careva obiecții, propuneri sau recomandări nu sunt.</p>	<p>Se ia act.</p>

Ministerul Muncii și Protecției Sociale <i>(aviz nr. 07/5780 din 14.11.2024)</i>	6. Potrivit art. 5 din proiectul de lege se prevede că: (1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați în țară, actualizate potrivit reglementărilor în vigoare. (2) Salariul, contribuțiile sociale (se va substitui cu „contribuțiile de asigurări sociale de stat”) și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale în vigoare pentru angajat (se va substitui cu „salariat”) și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul.	Se acceptă. Art.5 alin. alin. (2) din proiect va avea următorul cuprins: (2) Salariul lunar, contribuțiile de asigurări sociale de stat și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul.”.
	7. Concomitent, este important a nota că potrivit art. 77 lit. e ¹⁾ din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, în cazul detașării, contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părților, exprimat în formă scrisă. Iar conform art. 75 alin. (2) suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator. Totodată, în alin. (3) al aceluiași articol se prevăd unele excepții potrivit cărora pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile și obligațiile părților, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel. Luând în considerare prevederile Codului muncii relevate supra, se constată că nu există nici o excepție de la regula prevăzută la alin. (2) art. 75 privind păstrarea obligației de plată a salariului de bază și altor plăți salariale pentru categoriile de salariați reflectate în art. 5 din proiectul de lege în cazul suspendării relației de muncă cu aceștia. Prin urmare, este imperios a considera necesitatea includerii unei excepții în art. 75 din Codul muncii pentru categoriile vizate, astfel încât prevederile noi din legea specială să nu contravină prevederilor în vigoare din Codul muncii.	Se acceptă. Conform aviz suplimentar Ministerul Muncii și Protecției Sociale versiune redactată a propunerii de completare a art. 75 din Codul muncii este următoarea: Art. II – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159–162, art.648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 75 alineatul (2) se completează la final cu textul: ” , cu excepția cazurilor de detașare a experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene în condițiile actelor normative speciale.”
	8. Conform art. 8. alin. (2) din proiectul de lege <i>pe perioada detașării experților naționali, autoritățile publice/instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul.</i>	Se acceptă. Nota de fundamentare a fost revizuită.

	<p><i>Ocuparea acesteia de către o altă persoană se face pe o perioadă determinată. Pe perioada suspendării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.</i></p> <p>Adițional, potrivit pct. 4.2 Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative din Nota de fundamentare la proiectul de lege este menționat că ”<i>detașarea experților naționali nu presupune cheltuieli suplimentare. Costurile sunt determinate pentru achitarea salariilor și contribuțiilor sociale (se va substitui cu „contribuțiile de asigurări sociale de stat”) care sunt prevăzute în bugetul autorității publice/instituției publice.</i>”</p> <p>Așadar, se atrage atenția asupra faptului că în Nota de fundamentare nu se regăsesc mențiuni privind cheltuielile suplimentare din bugetul public național (implicit din bugetul autorității publice / instituției publice) pentru plata salariilor și contribuțiilor de asigurări sociale de stat pentru persoanele angajate pe perioada determinată, în locul experților naționali detașați</p> <p>De asemenea, în Nota de fundamentare nu se menționează despre cheltuielile pe care autoritatea publică/instituția publică ar putea să le suporte pentru acoperirea cheltuielilor de detașare (zbor, cazare, diurna, asigurare) pentru ambele categorii de funcționari, experți naționali detașați și experții naționali în formare profesională. Prin urmare, este necesar a considera și a menționa despre existența unor cheltuieli suplimentare aferente detașării pentru asigurarea previzibilității și o eventuală bugetare a acestora.</p>	<p>Totodată, potrivit prevederilor art. 5 alin. (3) din proiect, cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.</p>
<p>Ministerul Muncii și Protecției Sociale (<i>aviz suplimentar nr. 07/5780 din 14.11.2024</i>)</p>	<p>9. Având în vedere contextul reglementării propuse de autor, precum și prevederile Codului muncii nr.154/2003 în vigoare, se propune completarea proiectului de lege cu un articol nou, și anume: “Art. ... – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159–162, art.648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:</p>	<p>Se acceptă. Proiectul de lege se completează cu articol nou, cu următorul cuprins: Art. II – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159–162, art.648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: Articolul 75 alineatul (2) se completează la final cu textul: ” , cu excepția cazurilor de detașare a experților</p>

		Articolul 75 alineatul (2) se completează la final cu textul: ” , cu excepția cazurilor de detașare a experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene în condițiile actelor normative speciale.”	naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene în condițiile actelor normative speciale.”
	10.	Subsidiar, se consideră relevant a nota că în lista Acquis-lui comunitar atribuit GL 19 se regăsește DECIZIA (UE) 2015/1027 A CONSILIULUI din 23 iunie 2015 privind regimul aplicabil experților detașați pe lângă Secretariatul General al Consiliului și de abrogare a Deciziei 2007/829/CE (instituția responsabilă pentru armonizarea legislației naționale – Cancelaria de Stat), care se referă la detașarea funcționarilor între autoritățile Statelor membre (sectorul public). Context, în care se recomandă a vedea necesitatea incorporării unor prevederi similare în proiect în acest sens.	Nu se acceptă. Cadrul propus are la bază Decizia Comisiei Europene nr. 6866/2008, care reglementează exhaustiv detașarea experților naționali la instituțiile UE. Decizia (UE) 2015/1027 vizează un context specific statelor membre ale UE, iar proiectul actual este adaptat specificului Republicii Moldova, conform Acordului Administrativ cu Comisia Europeană.
Agencia Servicii Publice (aviz nr. 01/1819 din 18.11.2024)	11.	Agencia Servicii Publice, în limita competențelor Vă comunică că susține proiectul enunțat în lipsa propunerilor și obiectiilor.	Se ia act.
Agencia de Investiții (aviz nr. 499-02 din 19.11.2024)	12.	În limita competențelor instituționale, comunicăm lipsa obiectiilor.	Se ia act.
Curtea de Conturi (aviz nr.03-854-24 din 19 noiembrie 2024)	13.	Proiectul de lege nominalizat se înscrie în categoria legilor organice. Întrucât reglementarea propusă de autor este una de mică întindere, recomandăm să se renunțe la structurarea textului legii pe capitole. În proiectul de lege prezentat spre avizare, articolele sunt grupate într-un singur capitol (Capitolul I).	Se acceptă. Structura proiectului de lege a fost revizuită, cu excluderea capitolelor.
	14.	Redacția actuală a articolului 8 al proiectului de lege necesită a fi revizuită în scopul excluderii interpretării eronate a prevederilor alin.(2) în partea ce ține de perioada suspendării raporturilor de serviciu/de muncă. Prezența simultană a noțiunii de „detașare” și de „suspendare” menține riscul aplicării arbitrare a legii de către subiecții abilitați. Sugerăm pentru unitatea terminologică, reanalizarea acestei prevederi, cu excluderea din text a sintagmei „pe perioada suspendării” sau înlocuirea acesteia cu sintagma „pe perioada detașării”.	Se acceptă. Art. 8 devine art. 7, iar alin. (2) va avea următorul cuprins: „(2) Pe perioada detașării experților naționali, autoritățile/instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Ocuparea acesteia de către o altă persoană se face pe perioadă determinată. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot

			fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.”
Agencia Națională pentru Soluționarea Contestațiilor <i>(aviz nr. 05/2390/24 din 19.11.2024)</i>	15.	Comunică faptul că susține proiectul nominalizat fără obiecții sau propuneri.	Se ia act.
Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal <i>(aviz nr. 04-01/3430 din 19 noiembrie 2024)</i>	16.	Reieșind din competențele funcționale, comunică despre lipsa obiecțiilor.	Se ia act.
Consiliul Audiovizualului <i>(aviz nr. 160/02 din 20 noiembrie 2024)</i>	17.	Prezentul proiectul stabilește modalitatea detașării experților naționali din autoritățile și/sau instituțiile publice din Republica Moldova la instituțiile și organismele Uniunii Europene și constituie lege specială, în materia detașărilor externe. Astfel, urmare a examinării proiectului de lege menționat supra, Consiliul Audiovizualului comunică lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.

<p>Agencia Națională de Prevenire și Combateră a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie (aviz nr. 466 din 20.11.2024)</p>	<p>18.</p>	<p>Necesitatea unui cadru detaliat privind selecția experților: Proiectul de lege oferă un cadru general privind procedura de selecție a experților naționali, dar sunt necesare precizări suplimentare în ceea ce privește:</p> <ul style="list-style-type: none"> • criteriile specifice de selecție – proiectul necesită să fie completat cu criterii mai detaliate de eligibilitate, cum ar fi <i>experiența relevantă, nivelul de calificare, cunoștințele lingvistice etc.</i>; • proiectul de lege nu prevede perioada în care expertul național are dreptul să candideze la un alt post, sau o altă instituție ale Uniunii Europene <i>după expirarea detașării inițiale</i>; • publicarea procedurilor - este esențial ca anunțurile de recrutare să fie publicate pe site-urile oficiale ale instituțiilor naționale pentru a asigura transparența procesului și a atrage un număr larg de candidați. 	<p>Se acceptă parțial. alin. (4) art.4 se completează cu va avea următorul cuprins: „(4) Procedurile de recrutare și selecție ale experților naționali detașați sunt efectuate în condițiile stabilite de instituțiile și organismele Uniunii Europene. Autoritățile și instituției publice asigură informarea salariaților despre oportunitățile de detașare la instituțiile și organismele Uniunii Europene.” Totodată, comunicăm că rolul legislației naționale este de a reglementa aspectele interne privind relația dintre expertul național detașat și angajatorul său din Republica Moldova. Totuși, condițiile de selecție și cerințele posturilor sunt stabilite în mod exclusiv de instituțiile și organismele Uniunii Europene, iar aceste prevederi nu pot fi alterate la nivel național.</p>
	<p>19.</p>	<p><i>Transparența procesului de detașare:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • publicarea pe site-urile oficiale ale instituțiilor naționale lista nominală a experților naționali detașați (perioada detașării, instituția în care a fost detașat etc.). • raportarea activității experților detașați prin introducerea unui/unor mecanisme de monitorizare și raportare a activității experților detașați, pentru a se asigura că aceștia îndeplinesc sarcinile conform așteptărilor, iar rezultatele activităților lor sunt evaluate periodic. 	<p>Se acceptă parțialArt.4 alin.(6) va avea următorul cuprins: „(6) Conducătorul autorității sau instituției publice care urmează să detașeze un salariat în calitate de expert național are obligația de a transmite Ministerului Afacerilor Externe, cu cel puțin 30 de zile înainte datei de începere a detașării, o comunicare în scris privind detașarea. Ministerul Afacerilor Externe transmite această comunicare Reprezentanței Permanente a Republicii Moldova pe lângă Uniunea Europeană. Concomitent, Ministerul Afacerilor Externe publică pe pagina sa web lista persoanelor detașate la instituția sau organismul Uniunii Europene.”</p>

	<p>20. <i>Evaluarea impactului și eficienței:</i> Este recomandat ca proiectul să prevadă un mecanism de monitorizare și evaluare a impactului detașării experților asupra cooperării dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană. Acest mecanism ar putea include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluarea performanței experților – stabilirea unor indicatori de performanță care să permită evaluarea impactului expertizei aduse de experții naționali în cadrul instituțiilor europene. • Feedback continuu – crearea unui sistem prin care instituțiile europene pot furniza feedback autorităților din Republica Moldova cu privire la activitatea experților detașați, pentru a identifica posibile îmbunătățiri. 	<p>Se acceptă parțial. Potrivit art.6 lit. g), experții naționali detașați au obligația să elaboreze un raport de activitate la finalul perioadei de detașare, după caz sau la solicitare, anual, unde sunt descrise activitățile desfășurate, rezultatele obținute și experiențele acumulate, precum și sunt formulate recomandările practice pentru îmbunătățirea proceselor interne și implementarea bunelor practici europene în cadrul autorității sau instituției publice din Republica Moldova de la care a fost detașat. Suplimentar comunicăm că, potrivit art.5 alin. (1), din proiect, experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale.</p>
	<p>21. În contextul celor expuse, Agenția Națională de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie susține proiectul de lege înaintat care urmează a fi îmbunătăți ținând cont de recomandările menționate mai sus.</p>	<p>Se ia act.</p>
<p>Instituția publică „Agenția de Governare Electronică” (aviz nr.3007 – 219 din 19.11.2024)</p>	<p>22. Considerăm că la art.6 lit.d) are un caracter confuz și nu este corelat corespunzător cu alte acte normative care reglementează regimul juridic al conflictului de interese. Spre exemplu, art.2 din Legea nr.133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale definește noțiunea „conflict de interese” <i>cu referire la situația în care subiectul declarării are un interes personal ce influențează, sau ar putea influența exercitarea imparțială și obiectivă a obligațiilor și responsabilităților ce îi revin potrivit legii, dar nu se referă la interdicția de a deține direct sau indirect interese care ar putea</i></p>	<p>Se acceptă parțial. Art.6 lit. d) se exclude, aceasta se regăsește la lit. e) în redacția actuală.</p>

	afecta independența în îndeplinirea atribuțiilor de către expertul național. De altfel, art.24 alin.(2) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public stabilește faptul că funcționarul public este obligat să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor și cadourilor, subsecvent să respecte normele Legii nr.133/2016. Prin urmare, recomandăm autorului revizuirea formulării enunțate cu expunerea acesteia în corelare cu definiția noțiunii „conflict de interese” din art.3 din Legea nr.133/2016.	
	<p>23. Ținând cont de faptul că procedurile, criteriile și calificativele de evaluare ale performanțelor profesionale ale experților naționali detașați realizate de către instituția sau organismul Uniunii Europene pe durata detașării ar putea să difere de cele ale rezultatelor evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici și ale altor categorii de personal ale angajatorului din Republica Moldova de la care aceștia au fost detașați, recomandăm completarea art.7 alin.(1) cu următoarea propoziție: <i>„Modalitatea de echivalare a rezultatelor evaluării performanțelor profesionale ale experților naționali detașați realizate de către instituția sau organismul Uniunii Europene pe durata detașării cu rezultatele evaluării performanțelor profesionale realizate de către angajatorul de la care aceștia au fost detașați se stabilește de către Guvern.”</i>. Considerăm că includerea acestei norme de delegare de competență, cu aprobarea ulterioară de către Guvern a modalității de echivalare a rezultatelor evaluării performanțelor profesionale în contextul precitat, va asigura implementarea corespunzătoare a normei legale respective și va diminua riscul apariției unor situații de imposibilitate de echivalare a rezultatelor evaluării performanțelor.</p>	<p>Se acceptă parțial. Potrivit art.5 alin. (1), din proiect, experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale.</p>
<p>Biroul Național de Statistică (aviz nr.26-08/03 din 21.11.2024)</p>	<p>24. La Art.4 alin.(1) sintagma „pentru o perioadă de timp determinată” se va substitui cu sintagma „pentru o perioadă de cel mult un an”;</p>	<p>Precizare. Proiectul de lege reprezintă o reglementare specială, distinctă de procedura clasică de detașare. Conform Acordului Administrativ semnat între Guvernul</p>

	<p>Potrivit prevederilor art.3 alin.(4) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, actul normativ trebuie să se integreze organic în cadrul normativ în vigoare, astfel, „proiectul actului normativ trebuie corelat cu prevederile actelor normative de nivel superior sau de același nivel cu care se află în conexiune”.</p> <p>Totodată, prin prisma prevederilor art.71 alin.(1) din Codul muncii Republicii Moldova și art.47 alin. (2) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, este reglementat că, „detașarea se dispune pentru o perioadă de cel mult un an”, fapt pentru care se propune modificarea.</p>	<p>Republicii Moldova și Comisia Europeană la 17 octombrie 2024, privind detașarea și pregătirea profesională a oficialilor moldoveni la Comisia Europeană, durata detașării experților naționali este, în general, limitată la maximum 2 ani. Această prevedere urmărește să faciliteze revenirea oficialilor în administrația de origine și valorificarea experienței acumulate.</p>
25.	<p>La art. 4 alin. (6) se va transfera la finalul alin. (1) sau ca aliniat succesiv după alin. (1).</p> <p>Întru a fi stabilit o consecutivitate a duratei detașării prevederile de la alin. (6) din proiect se încadrează în sensul de la alin. (1).</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea ori a persoanei interesate de a deveni expert național detașat, cu acordul conducătorului autorității sau a instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana interesată, pentru o perioadă de timp determinată potrivit cerințelor instituției sau organismului Uniunii Europene. Durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi.”</p>
26.	<p>Se propune completarea articolului cu cerințe necesare a fi întrunite de un candidat care poate aplica în calitate de expert național. Cerințele reiese din conținutul normei juridice art.4 alin.(2) astfel, persoanele necesită să posede cunoștințe temeinice, experiență, stagiul profesional într-un anumit domeniu, precum și dovada că ocupă o funcție publică de conducere/execuție.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>alin. (4) art.4 se completează cu va avea următorul cuprins: „(4) Procedurile de recrutare și selecție ale experților naționali detașați sunt efectuate în condițiile stabilite de instituțiile și organismele Uniunii Europene. Autoritățile și instituției publice asigură informarea salariaților despre oportunitățile de detașare la instituțiile și organismele Uniunii Europene.”</p> <p>Totodată, comunicăm că rolul legislației naționale este de a reglementa aspectele interne privind relația dintre expertul național detașat și angajatorul său din Republica Moldova. Totuși, condițiile de selecție și</p>

		cerințele posturilor sunt stabilite în mod exclusiv de instituțiile și organismele Uniunii Europene, iar aceste prevederi nu pot fi alterate la nivel național.
27.	<p>Art.5 se propune a fi revizuit în totalitate prin excluderea prevederilor ce țin de drepturile salariale și a garanțiilor sociale, menținute persoanei detașate.</p> <p>Potrivit art.72 alin.(1) din Codul muncii, art.47 alin.(7) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, art.26 alin.(4) din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nu prevede ca persoana detașată să beneficieze „lunar, de salariul de bază și alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați în țară”.</p> <p>Conform art.4 alin.(1) din proiect, detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene și evident că inițiativa va conține cerințe față de persoana candidat la funcția de expert precum ar fi: scopul, poziția de expert, tipul contractului în calitate de expert, perioada, atribuții, responsabilități etc.</p> <p>Totodată, în cazul aprobării articolului în varianta propusă, poate apărea următoarea situație de conflict și anume faptul că, funcția publică a persoanei detașate în calitate de expert național devine temporar vacantă, iar autoritatea/instituția publică va angaja o altă persoană pe durata determinată pentru executarea funcției temporar vacante și în această situație autoritatea publică nu va dispune de suficiente surse financiare pentru achitarea drepturilor salariale a persoanei detașate precum și plata drepturilor salariale a persoanei temporar angajate în funcția publică temporar vacantă.</p> <p>Suplimentar, menționăm că prevederile de la art.5 nu coroborează cu prevederile art.8 alin. (2), prin care se menționează că pe perioada detașării raporturile de muncă se ale expertului detașat se suspendă, astfel, pe perioada suspendării raporturilor de serviciu se presupune încetarea îndeplinirii pentru o anumită perioadă a atribuțiilor de către funcționarul public și a plății drepturilor salariale de către</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art. 5 va avea următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 5. Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile și organismele Uniunii Europene</p> <p>(1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale.</p> <p>(2) Salariul lunar, contribuțiile de asigurări sociale de stat și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul.</p> <p>(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.</p> <p>(4) Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după caz, precum și se include în stagiul de cotizare.”</p> <p>Totodată, art.8 devine art.7, iar alin.(2) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Pe perioada detașării experților naționali, autoritățile/instituțiile publice au obligația să rezerve</p>

	<p>autoritatea publică în care acesta activează, art.51 alin. (1) din Legea nr.158/2008.</p>	<p>funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Ocuparea acesteia de către o altă persoană se face pe perioadă determinată. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.”</p> <p>Subsidiar, se menționează că potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană, la 17 octombrie 2024, detașarea la Comisie nu afectează statutul de angajare al funcționarilor participanți, care rămân angajați și remunerați de administrația moldovenească și revin în administrația națională la sfârșitul detașării. Pe parcursul detașării, angajatorul END și al ENFP asigură că funcționarilor participanți li se păstrează toate drepturile sociale relevante (în special securitatea socială și pensie) oferite de administrația Republicii Moldova și furnizează Comisiei informațiile relevante în acest sens.</p> <p>Conex, nota informativă a fost ajustată în acest sens, astfel încât se evidențiază că, detașarea experților naționali presupune costuri, determinate pentru achitarea salariilor și contribuțiile de asigurări sociale de stat care sunt prevăzute în bugetul autorității publice/instituției publice.</p> <p>Detașarea experților naționali va presupune cheltuieli suplimentare, în cazul în care pe perioada detașării expertului național, funcția/postul va fi ocupată temporar de către o altă persoană.</p>
28.	<p>La art.6 litera f) se propune a fi revăzută sau transferată către alt articol, întru cât prevederile acesteia nu se încadrează în norma juridică reglementată la art. 6, care ține de obligațiile generale a persoanei detașate în instituțiile Europene.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Prin analogie, potrivit art.22 alin. (1) lit.f¹) din Legea nr.158/2008, una din obligațiile generale ale funcționarului public este să respecte prevederile art. 7 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale. Respectiv,</p>

			considerăm că este necesară includerea unei prevederi similare și în legea specială.
Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor <i>(aviz nr. 01/2-30- 1817 din 21 noiembrie 2024)</i>	29.	<p>La art. 5, art. 6 și art. 9 din proiectul Legii privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, se propune excluderea sintagmei „în vigoare”, deoarece conform tehnicii legislative aceste cuvinte sunt considerate inutile, iar regula generală este că referințele la actele normative reprezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regulă se va specifica dacă este vorba despre legislația aplicabilă la un anumit moment.</p> <p>Aceeași remarcă urmează a fi luată în considerație la completarea cu art. 38¹ al Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Sintagma „potrivit reglementărilor în vigoare” a fost revizuită.</p> <p>Iar sintagma „în conformitate cu normele în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene” a fost păstrată, deoarece se face referire la regulamentele aplicabile la momentul detașării, iar menționarea explicită a termenului „în vigoare” poate evita eventualele confuzii legate de norme abrogate sau neaplicabile.</p>
Ministerul Apărării <i>(aviz nr.11/1596 din 21.11.2024)</i>	30.	<p>La art.1 din proiect se propune substituirea textului „și constituie lege specială în materia detașărilor externe.” cu textul „cu excepțiile prevăzute de legislație.”.</p> <p>Propunerea înaintată rezidă din faptul că legislația în domeniul apărării naționale, precum art.32 alin.(1) al Legii nr.162/2005 cu privire la statutul militarilor, Legea nr.219/2015 privind participarea Republicii Moldova la misiuni și operații internaționale și, respectiv cadrul normativ conex acestora (Hotărârea Guvernului nr.941/2006 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate) reglementează instituția „detașării”, garanțiile și compensanțiile, raporturile de serviciu, salarizarea, inclusiv stabilește cazurile în care militarii prin contract pot fi:</p> <p>a) detașați de către conducătorul structurii militare, la decizia Parlamentului, Președintelui Republicii Moldova sau a Guvernului, pentru îndeplinirea unor funcții în interesele apărării naționale, în limita competenței stabilite de legislația în vigoare, în organizațiile internaționale, misiunile diplomatice, autoritățile publice, instituțiile publice, în organizații, întreprinderi și alte structuri de stat, <i>cu eliberarea lor din funcțiile deținute și menținerea în serviciul militar;</i></p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art.1 alin.(1) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Prezenta lege stabilește cadrul normativ general privind detașarea experților naționali din autoritățile sau instituțiile publice din Republica Moldova la instituțiile și organismele Uniunii Europene.”</p>

	<p>b) <i>detașați, fără eliberarea lor din funcția deținută, pe un termen stabilit</i>, conform dispoziției conducătorului structurii militare, pentru îndeplinirea unor misiuni de serviciu în afara locului dislocării permanente a unității militare, în modul și în condițiile stabilite de Guvern.</p>	
31.	<p>Art.8 se propune a fi expus cu următorul cuprins: ”Articolul 8. Raporturile de serviciu/de muncă pe perioada detașării experților naționali</p> <p>(1) Experții naționali detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își păstrează raporturile de serviciu sau de muncă și li se menține locul de muncă, după caz, cu angajatorul de la care au fost detașați, pe toată perioada detașării, cu <i>excepțiile prevăzute de legislație</i>.</p> <p>(2) Pe perioada detașării experților naționali, autoritățile publice/instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul. Ocuparea acesteia de către o altă persoană se face pe o perioadă determinată. Pe perioada suspendării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.</p> <p>(3) Pe perioada detașării experților naționali (cu statut militar) din cadrul Ministerului Apărării, autoritatea publică are obligația de a menține locul de muncă. La revenire, expertului național (cu statut militar) detașat i se acordă funcția de pînă la detașare sau i se acordă, cu consimțămîntul acesteia, o altă funcție echivalentă. Pentru perioada de detașare, persoanele cu statut de militar se trec la dispoziția conducătorului autorității de resort.”</p> <p>În acest sens, specificăm art.18 alin.(1) și (2) al Legii nr.219/2015 privind participarea Republicii Moldova la misiuni și operații internaționale, care reglementează expres garanțiile în situațiile de detașare a personalului cu statut militar.</p> <p>Complementar, conform prevederilor art.32 alin.(4) al Legii nr.162/2005 cu privire la statutul militarilor, militarii prin contract <i>trec la dispoziția conducătorului în cazul detașării</i></p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Scopul principal al detașărilor este de a facilita schimbul de cunoștințe, de a încuraja cooperarea și de a oferi personalului angajat în cadrul autorităților și instituțiilor publice din Republica Moldova experiență practică, în timp ce Uniunea Europeană beneficiază de expertiza acestora.</p> <p>Totodată, se menționează că potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană, la 17 octombrie 2024, detașarea la Comisie nu afectează statutul de angajare al funcționarilor participanți, care rămân angajați și remunerați de administrația moldovenească și revin în administrația națională la sfârșitul detașării. Pe parcursul detașării, angajatorul END și al ENFP asigură că funcționarilor participanți li se păstrează toate drepturile sociale relevante (în special securitatea socială și pensie) oferite de administrația Republicii Moldova și furnizează Comisiei informațiile relevante în acest sens.</p>

	<p><i>în organizațiile internaționale, misiunile diplomatice, autoritățile publice, etc. – pe toată durata detașării.</i></p> <p>Cu referire la suspendarea raporturilor de serviciu/de muncă, menționăm că legislația în domeniul apărării naționale reglementează instituția ”tregerii militarului la dispoziția comandantului unității militare/conducătorului structurii militare”, care presupune eliberarea militarului din funcția deținută în circumstanțe concrete, dar cu menținerea acestuia în serviciu militar. Odată cu consumarea condițiilor ce au impus trecerea la dispoziție, militarul vizat urmează a fi numit într-o funcție cel puțin egală/echivalentă cu cea deținută până la momentul trecerii la dispoziție. Cu alte cuvinte, trecerea la dispoziție a militarului, nu ar presupune menținerea după acesta a funcției pe care a ocupat-o, însă îi garantează continuarea îndeplinirii serviciului într-o altă funcție cel puțin egală. În practică și de regulă, militarii trecuți la dispoziție în legătură cu plecarea în misiuni internaționale, după revenire din acestea sunt numiți în funcții egale sau superioare.</p>	
	<p>32. La art.10 alin.(2) după textul ”în circumstanțe excepționale” se propune de completat cu textul ”cu <i>excepțiile prevăzute de legislație</i>.”, reieșind din faptul că în temeiul art.35 alin.(3) al Legii nr.162/2005 cu privire la statutul militarilor, în cazul în care în perioada detașării a survenit unul din cazurile precum: expirarea contractului; atingerea vârstei-limită de aflare în serviciul militar; clasarea acestora inapți pentru serviciul militar de către comisia medico-militară; din motive de inaptitudine pentru funcția exercitată; comiterea delictelor ce discreditează titlul de militar, etc., militarul este eliberat din serviciul militar în condițiile legislației în vigoare.</p>	<p>Precizare. Rolul legislației naționale este de a reglementa aspectele interne privind relația dintre expertul național detașat și angajatorul său din Republica Moldova. Totuși, condițiile de recrutare, selecție și cerințele posturilor sunt stabilite în mod exclusiv de instituțiile și organismele Uniunii Europene, iar aceste prevederi nu pot fi alterate la nivel național.</p>
<p>I.P. „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” (aviz nr. 1.4/1675/24 din 22.11.2024)</p>	<p>33. la art. 4 alin. (3), cifra „1” se va substitui cu cifra „2”</p>	<p>Se acceptă. la art. 4 alin. (3), cifra „1” se va substitui cu cifra „2”</p>
	<p>34. la art. 10 alin. (1), autorul va revizui sintagma „3 luni zile”</p>	<p>Se acceptă. Art. 10 devine art. 9, iar alin. (1), cuvântul „ zile” se exclude.</p>
	<p>35. la art. 10 alin. (3), sintagma „expirării termenului” se va substitui cu sintagma „încetarea perioadei”, întrucât din</p>	<p>Se acceptă.</p>

		redacția actuală se înțelege că autorul s-ar referi doar la termenul inițial pentru care expertul național a fost detașat, nu și la situațiile în care detașarea încetează mai devreme.	Art. 10 devine art.9 iar la alin. (3), sintagma „expirării termenului” se substituie cu sintagma „încetării perioadei”.
Agencia Națională pentru Cercetare și Dezvoltare (aviz nr.347 din 22 noiembrie)	36.	Vă comunică lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Comisia Electorală Centrală (aviz nr.CEC-8/6739 din 22 noiembrie 2024)	37.	Nu avem propuneri sau obiecții la proiect.	Se ia act.
Agencia Națională pentru Siguranța Alimentelor (aviz nr.15-6280 din 22.11.2024)	38.	În limita competențelor funcționale, comunică despre lipsa obiecțiilor și propunerilor în acest sens.	Se ia act.
Agencia Geodezie, Cartografie și Cadastru (aviz nr. 36/01-05/1429 din 22.11.2024)	39.	AGCC salută inițiativa privind eficientizarea cadrului normativ relevant procesului de detașare a experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene și își declară deschiderea pentru colaborare în vederea identificării celor mai bune soluții în atingerea scopului urmărit. Subsecvent, AGCC prezintă viziunea sa privind anumite reglementări conținute în proiectul propus spre avizare. I. Proiectul de Lege privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, precum și modificarea cadrului normativ conex. 1. Art. 1 din proiectul de lege stabilește că, aceasta se aplică angajaților, care activează efectiv cel puțin 12 luni înainte de detașare. Propunem autorului să clarifice dacă această perioadă de 12 luni se aplică tuturor angajaților din autoritățile și instituțiile publice sau există excepții. O clarificare a criteriilor specifice, care permit derogări sau adaptarea acestora ar contribui la aplicarea uniformă a legii.	Se ia act.
	40.	Propunem reformularea noțiunii „expert național detașat – personal angajat în cadrul autorităților și/sau instituțiilor	Se acceptă parțial.

	<p>publice din Republica Moldova care este pus la dispoziția unei instituții sau organism ale Uniunii Europene de către o autoritate sau instituție publică din Republica Moldova, pentru a beneficia de specializarea lor într-un anumit domeniu” după cum urmează: „expert național detașat – personal angajat în cadrul autorităților și/sau instituțiilor publice din Republica Moldova detașat de către angajator în cadrul unei instituții sau organism ale Uniunii Europene, pentru a contribui cu expertiza sa într-un domeniu specific”.</p>	<p>Noțiunea de „expert național detașat” va avea următorul cuprins: <i>„expert național detașat</i> - personal angajat în cadrul autorităților și instituțiilor publice din Republica Moldova, care este detașat de către angajator într-o instituție sau organism al Uniunii Europene, pentru a contribui cu expertiza profesională pe care o deține într-un domeniu specific și pentru a beneficia de dezvoltarea competențelor profesionale în acel domeniu.”</p>
41.	<p>Art. 4 alin.(1) prevede detașarea la inițiativa uneia dintre părți, fără un mecanism strict de selecție. Propunem identificarea și definirea unui proces clar, public și transparent de recrutare și selecție a experților naționali pentru a preveni favoritismele sau conflictele de interese. Este esențial ca procesul de selecție pentru detașați să fie unul transparent, bazat pe criterii obiective și accesibile publicului. Recomandăm ca procedurile de recrutare și selecție să fie îmbunătățite prin publicarea unor informații despre toate posturile disponibile, criteriile de selecție și rezultatele evaluărilor.</p> <p>Se recomandă o reglementare, care să prevadă monitorizarea impactului detașării experților naționali asupra instituțiilor originale, la întoarcerea acestora. Acest mecanism va ajuta la evaluarea eficienței programului de detașare și va contribui la adaptarea viitoarelor inițiative.</p> <p>Regândirea modalităților de comunicare dintre autoritățile naționale și instituțiile europene cu privire la detașările experților pentru a asigura fluiditate și claritate. Stabilirea unui punct de contact dedicat ar putea îmbunătăți eficiența și încrederea între părți.</p>	<p>Se acceptă parțial. Art. 4 va avea următorul cuprins: „(1) Detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea ori a persoanei interesate de a deveni expert național detașat, cu acordul conducătorului autorității sau a instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana interesată, pentru o perioadă de timp determinată potrivit cerințelor instituției sau organismului Uniunii Europene. Durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi. (2) Persoanele care intenționează să participe la concursul pentru ocuparea unui post de expert național detașat sunt obligate să solicite în scris acordul conducătorului autorității sau instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea cu privire la eventuala detașare la o instituție sau organism al Uniunii Europene, anterior participării la procedurile de recrutare și selecție. Solicitarea trebuie să fie însoțită de documentația specifică procedurii de recrutare și selecție la care acestea intenționează să participe. (3) Conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să răspundă solicitării prevăzute la alin. (2) în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii acesteia. În cazul refuzului, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să indice în scris motivele pentru care nu este de acord cu detașarea salariatului la instituția sau organismul Uniunii Europene.</p>

		<p>(4) Procedurile de recrutare și selecție ale experților naționali detașați sunt efectuate în condițiile stabilite de instituțiile și organismele Uniunii Europene. Autoritățile și instituțiile publice asigură informarea salariaților despre oportunitățile de detașare la instituțiile și organismele Uniunii Europene.</p> <p>(5) În situația prelungirii detașării, expertul național este obligat să solicite în scris acordul angajatorului de la care a fost detașat cu privire la aceasta. Prevederile alin. (2) se aplică în mod corespunzător.</p> <p>(6) Conducătorul autorității sau instituției publice care urmează să detașeze un salariat în calitate de expert național are obligația de a transmite Ministerului Afacerilor Externe, cu cel puțin 30 de zile înainte de începerea detașării, o comunicare în scris privind detașarea. Ministerul Afacerilor Externe transmite această comunicare Reprezentanței Permanente a Republicii Moldova pe lângă Uniunea Europeană. Concomitent, Ministerul Afacerilor Externe publică pe pagina sa web lista persoanelor detașate la instituția sau organismul Uniunii Europene.</p> <p>(7) Pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea doar în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și este obligat să respecte reglementările Uniunii Europene și reglementările interne ale acestora.</p> <p>(8) Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat.</p> <p>(9) Evidența timpului de muncă pe perioada detașării expertului național este efectuată de către autoritatea sau instituția publică în baza informației prezentate lunar de către experții naționali detașați, conform modalității stabilite în cadrul autorității sau instituției publice.”</p> <p>Suplimentar comunicăm că, art.6 lit. g), experții naționali detașați au obligația g) să elaboreze un raport de activitate la finalul perioadei de detașare, după caz</p>
--	--	--

		sau la solicitare, anual, unde sunt descrise activitățile desfășurate, rezultatele obținute și experiențele acumulate, precum și sunt formulate recomandările practice pentru îmbunătățirea proceselor interne și implementarea bunelor practici europene în cadrul autorității sau instituției publice din Republica Moldova de la care a fost detașat.
42.	Art. 5 alin. (1) prevede că Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați în țară, actualizate potrivit reglementărilor în vigoare, ceea ce contravine art. 47 alin. (7) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public care prevede că „ <i>Pe perioada detașării, funcționarul public este salarizat de autoritatea publică la care este detașat</i> ” și art. 71 din Codul Muncii nr. 154/2003, care prevede că „ <i>Salarizarea, în caz de detașare, va fi efectuată de unitatea la care va lucra salariatul</i> ”.	Precizare. Potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană, la 17 octombrie 2024, detașarea la Comisie nu afectează statutul de angajare al funcționarilor participanți, care rămân angajați și remunerați de administrația moldovenească și revin în administrația națională la sfârșitul detașării. Pe parcursul detașării, angajatorul END și al ENFP asigură că funcționarilor participanți li se păstrează toate drepturile sociale relevante (în special securitatea socială și pensie) oferite de administrația Republicii Moldova și furnizează Comisiei informațiile relevante în acest sens. Totodată, diferențe între principiile detașării stabilite prin reglementarea națională și reglementările specifice instituțiilor și organismelor Uniunii Europene, în special în ceea ce privește inițiativa detașării și plata salarială, impun necesitatea reglementării statutului juridic al experților naționali detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene printr-un act normativ separat, în care să fie stabilite raporturile juridice dintre expertul detașat și angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat, regimul juridic al postului pe care îl ocupă expertul înainte de a fi detașat, precum și drepturile și garanțiile de care beneficiază expertul național detașat.
43.	Art. 5 alin. (3), prevede că „Expertul național detașat poate beneficia de diurnă, indemnizație de subzistență lunară”, or noțiunea de diurnă este reglementată de Hotărârea Guvernului nr. 10/2012 pentru aprobarea Regulamentului cu	Se acceptă parțial. Art. 5 alin. (3) va avea următorul cuprins: „(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național

	<p>privire la delegarea personalului entităților din Republica Moldova și presupune indemnizație zilnică, în moneda națională sau în valuta străină, acordată în scopul compensării cheltuielilor suportate suplimentar de personal, se extind asupra personalului delegat într-o deplasare oficială în interes de serviciu, dar nu detașat. Noțiunea indemnizație de subzistență lunară nu este reglementată de către un act normativ și urmează a fi definită și inclusă în articolul 2 al proiectului.</p>	<p>detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.”</p>
44.	<p>Propunem de a completa art. 7 cu un nou alineat cu următorul conținut:</p> <p>„Pe durata detașării, instituția sau organismul Uniunii Europene va stabili o procedură de evaluare a experților naționali detașați, prin care va determina gradul de realizare a indicatorilor individuali de performanță, în scopul evaluării rezultatelor obținute pe parcursul perioadei respective”.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art. 7 privind evaluarea performanțelor profesionale se exclude. Iar potrivit art. 5 alin.(1) din proiect, experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale.</p>
45.	<p>Cu referire la completarea Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public cu art.38¹, în particular aliniatul (2), care prevede că pe durata participării la activități de formare și dezvoltare profesională, pe perioade de la 3 la 5 luni, urmează a fi completat cu sintagma „și asumarea angajamentului, specificat la art.38 alin.(3)”.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art.38¹ va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Funcționarul public poate participa la activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa unei instituții sau a unui organism al Uniunii Europene, cât și din propria inițiativă, cu acordul conducătorului autorității în care își desfășoară activitatea. Durata participării fiind stabilită în conformitate cu cerințele instituției sau organismului Uniunii Europene, de la 3 luni până la 5 luni, și asumarea angajamentului, specificat la art.38 alin.(3).</p> <p>(2) Pe durata participării la aceste activități de formare și dezvoltare profesională, funcționarul public beneficiază, lunar, de salariul corespunzător funcției pe care o ocupă în autoritatea publică din țară, actualizat conform reglementărilor.</p> <p>(3) Funcționarul public beneficiază de compensarea cheltuielilor de deplasare conform normelor instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat.</p>

		În absența unor reglementări specifice ale acestora, cheltuielile sunt compensate de către angajator conform legislației.”	
Ministerul Afacerilor Interne (aviz nr. 42- 4599 din 21.11.2024)	46.	Din denumirea proiectului de lege se va exclude textul ”, precum și modificarea cadrului normativ conex”, deoarece prevederile unei noi legi nu pot conține și prevederi referitor la modificarea unei alte legi	Precizare. Proiectul prevede aprobarea Legii privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, precum și modificarea Legii nr.158/2008, precum și unele prevederi ale Codului muncii.
	47.	De asemenea, din proiectul de lege vor fi excluse prevederile Art. II, referitoare la modificarea Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, aceste modificări urmând a fi expuse într-un proiect de lege separat și nu este clar, cum apare Art. II, în lipsa Art. I.	Se acceptă. Proiectul a fost revizuit, modificările au fost incluse la art.10. Dispoziții finale și tranzitorii.
	48.	Reieșind din obiecțiile expuse în pct. 2, vor fi operate modificările de rigoare și în nota de fundamentare la proiect.	Se acceptă. Proiectul și nota de fundamentare a fost revizuit.
	49.	La art. 1 alin. (2), sintagma „12 luni” de substituit cu sintagma „3 ani”, deoarece 6 luni acesta are calitatea de debutant, apoi urmează studii de masterat.	Nu se acceptă. Decizia Comisiei Europene nr.6866/2008 de stabilire a normelor privind experții naționali detașați și experții naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei, prevede ca persoanele vizate de prezentele norme sunt angajate de către angajatorul lor de cel puțin douăsprezece luni înainte de detașare într-un cadru statutar sau contractual și rămân în serviciul angajatorului în timpul perioadei de detașare. Respectiv, propunerea nu poate fi acceptată.
	50.	La art. 2 ”Noțiuni de bază”, noțiunea de ”expert național detașat” urmează a fi redefinită prin prisma prevederilor Deciziei Comisiei Europene (Brussels, 12.11.2008 C(2008) 6866), care indică expres că ”experții naționali detașați constituie personalul angajat de un public național, ..., detașați la Comisie pentru ca aceasta (Comisia – n.a.) să poată utiliza expertiza lor într-un anumit domeniu”. Deci, experții naționali ce vor fi detașați pe lângă serviciile Comisiei Europene, vor permite Comisiei să beneficieze de gradul lor înalt de experiență și cunoștințe profesionale, în vederea	Se acceptă parțial. Noțiunea de „expert național detașat” va avea următorul cuprins: „ <i>expert național detașat</i> - personal angajat în cadrul autorităților și instituțiilor publice din Republica Moldova, care este detașat de către angajator într-o instituție sau organism al Uniunii Europene, pentru a contribui cu expertiza profesională pe care o deține într-un domeniu specific și pentru a beneficia de dezvoltarea competențelor profesionale în acel domeniu.”

	<p>favorizării schimbului de experiență și de cunoștințe profesionale în domeniul politicilor europene.</p> <p>În context, se propune următoarea definiție a noțiunii ”expert național detașat” și anume - „personal angajat în cadrul autorităților și/sau instituțiilor publice din Republica Moldova, detașat temporar la o instituție sau organism al Uniunii Europene, pentru a acorda asistență și beneficia de specializare într-un anumit domeniu”.</p> <p>În cazul, în care nu se acceptă noțiunea propusă, din noțiunea expusă nemijlocit în proiectul de lege, se va exclude textul ”de către o autoritate sau instituție publică din Republica Moldova”, deoarece aceasta se repetă.</p>	
51.	<p>Totodată, în același articol, noțiunea de ”detașare” este expusă ca ”trecerea temporară a personalului angajat al autorităților și/sau instituțiilor publice din Republica Moldova la instituțiile și organismele Uniunii Europene pentru realizarea unor sarcini specifice în interesul acesteia, care contravine celei de ”expert național detașat” în care este expus că ”pentru a beneficia de specializarea lor într-un anumit domeniu”. Astfel, este necesară revizuirea și aducerea în concordanță a acestor două noțiuni.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Noțiunea de „detașare” va avea următorul cuprins: <i>„detașare</i> – trecerea temporară a personalului angajat a autorităților și instituțiilor publice din Republica Moldova către instituțiile și organismele Uniunii Europene, pentru a contribui și valorifica expertiza profesională obținută într-un domeniu specific, precum și a dezvolta competențe prin acumularea de cunoștințe și experiență suplimentară în acel domeniu, contribuind astfel la creșterea profesionalismului și cooperării internaționale.”</p>
52.	<p>În art. 4 alin. (1) din proiectul de lege, după cuvântul ”interesate”, propoziția se va completa cu cuvântul ”de”.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art. 4 alin. (1) va avea următorul cuprins: <i>„(1) Detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea ori a persoanei interesate de a deveni expert național detașat, cu acordul conducătorului autorității sau a instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana interesată, pentru o perioadă de timp determinată potrivit cerințelor instituției sau organismului Uniunii Europene. Durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi.”</i></p>

53.	În art. 4 alin. (3) și (5), art. 8 alin. (2), art. 10 alin. (3) - textul "autoritățile publice/instituțiile publice" va fi substituit cu textul "autoritățile/instituțiile publice", întru uniformizarea textului în tot conținutul proiectului de lege.	Se acceptă parțial. Textul "autoritățile publice/instituțiile publice" va fi substituit cu textul "autoritățile și instituțiile publice".
54.	În art. 5 alin. (1) se propune excluderea textului ", actualizate potrivit reglementărilor în vigoare", deoarece și așa este clară intenția autorului.	Se acceptă parțial. Art. 5 alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale.”
55.	Din alin. (2) și (3) art. (5), art. 6 lit. a), e) și h), art. 9, inclusiv și din textul Notei de fundamentare - se va exclude sintagma "în vigoare", ca fiind inutilă, deoarece legea generală este că, referințele la actele normative, reprezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regulă se va specifica dacă este vorba despre legislația aplicabilă la un anumit moment.	Se acceptă parțial. Sintagma „potrivit reglementărilor în vigoare” a fost revizuită. Iar sintagma „în conformitate cu normele în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene” a fost păstrată, deoarece se face referire la regulamentele aplicabile la momentul detașării, iar menționarea explicită a termenului „în vigoare” poate evita eventualele confuzii legate de norme abrogate sau neaplicabile.
56.	La alin. (4) art. (5), după sintagma "precum și" propoziția se va completa cu sintagma "se include".	Se acceptă. Art. (5) alin. (4) după cuvintele "precum și" se completează cu cuvintele "se include".
57.	În prima propoziție din art. 6, cuvântul "are" se va substitui cu cuvântul "au", iar la lit. a) – textul "a fost detașați" cu textul "au fost detașați".	Se acceptă. La art. 6, cuvântul "are" se substituie cu cuvântul "au", iar la lit. a) – cuvintele "a fost detașați" cu cuvintele "au fost detașați".
58.	La lit. d), același articol, textul "de o natură sau importanță" se propune a fi exclus, deoarece și așa este clar că, o asemenea persoană/angajat nu poate avea interese personale, indiferent de natura sau importanța acestora.	Precizare. Art.6 lit. d) se exclude, aceasta se regăsește la lit. e) în redacția actuală.

59.	La art. 9 cuvântul ”răspunde” se va substitui cu cuvântul ”răspund”, iar ”îndatoririlor” – cu cuvântul ”obligațiilor”, în corespundere cu art. 6 din proiect.	Se acceptă. La art. 9 devine art.8, iar cuvântul ”răspunde” se substituie cu cuvântul ”răspund”, iar ”îndatoririlor” – cu cuvântul ”obligațiilor”.
60.	La art. 10 alin. (1), de exclus sintagma „luni” după sintagma „3”, deoarece termenul de 3 luni este unul exagerat, iar la lit. b) și c) din alin. (2) al art. 10 cuvântul ”organismului” va fi substituit cu cuvântul ”organismul”.	Se acceptă parțial. Art. 10 devine art.9, iar la alin. (1), termenul de 3 luni este prevăzut de decizia Comisiei Europene nr.68766/2008 de stabilire a normelor privind experții naționali detașați și experții naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei. Iar, la alin. (2) cuvântul ”organismului” se substituie cu cuvântul ”organismul”.
61.	La Art. II ce ține de modificarea Legii nr. 158/2008, din alin. (1), art. 38 ¹ , textul ”sau din proprie inițiativă” va fi exclus, deoarece din denumirea articolului reiese că funcționarul public poate participa la activități de formare și dezvoltare profesională, doar la inițiativa instituțiilor și organismelor europene. În cazul, în care se dorește ca funcționarul public să participe la asemenea activități la inițiativă proprie, atunci din denumirea articolului se va exclude sintagma ”la inițiativă”, sau se va substitui cu sintagma ”în cadrul”.	Se acceptă parțial. Art. 38 ¹ va avea următorul cuprins: „Funcționarul public poate participa la activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa unei instituții sau a unui organism al Uniunii Europene, cât și din propria inițiativă, cu acordul conducătorului autorității în care își desfășoară activitatea. Durata participării fiind stabilită în conformitate cu cerințele instituției sau organismului Uniunii Europene, de la 3 luni până la 5 luni, și asumarea angajamentului, specificat la art.38 alin.(3). ”
62.	Deoarece obiectele de reglementare ale proiectului propus spre avizare și cel al Legii nr. 158/2008 sunt diferite, modificările care se doresc a fi operate la Legea nr. 158/2008 urmează a fi expus într-un proiect de lege separat.	Nu se acceptă. În contextul implementării angajamentelor din Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană, semnat la 17 octombrie 2024, este necesar modificarea cadrului conex, pentru a sprijini acestuia Acord, asigurând astfel o detașare de succes a experților naționali și dezvoltarea continuă a acestora, în conformitate cu normele și standardele Uniunii Europene. Respectiv, modificările la Legea nr.158/2008 au fost incluse în dispozițiile finale.

	63.	Proiectul urmează a fi revizuit prin prisma art. 54 din Legea 100/2017 cu privire la actele normative.	Se acceptă. Proiectul a fost revizuit.
Consiliul pentru egalitate (aviz nr. 04/2211 din 22.11.2024)	64.	Comunică lipsa de propuneri sau obiecții.	Se ia act.
Secretariatul Parlamentului (aviz nr. SG03 nr. 580 din 21 noiembrie 2024)	65.	<p>Potrivit notei de fundamentare ce însoțește proiectul, acesta a fost elaborat în scopul creării unui cadru normativ care să reglementeze detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, în scopul facilitării schimbului de expertiză urmare a acordării Republicii Moldova a statutului de țară candidată pentru aderarea la Uniunea Europeană și deschiderea negocierilor de aderare.</p> <p>Proiectul de act normativ se bazează pe angajamentele asumate de Republica Moldova în urma semnării la 17 octombrie 2024 a Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană.</p> <p>Regimul juridic aplicabil experților naționali detașați la Comisia Europeană este reglementat de decizia Comisiei Europene nr.68766/2008 de stabilire a normelor privind experții naționali detașați și experții naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei.</p>	Se ia act.
	66.	În contextul în care conținutul proiectului de lege conține textul unei legi noi dar și norme de modificare a unui singur act normativ, în denumirea legii se va face referire expresă la actul ce se propune a fi modificat. Prin urmare, ținând cont de uzanțele tehnico-juridice și redacționale aplicabile proiectelor de acte normative, denumirea proiectului de lege urmează a fi expusă într-o nouă redacție cu următorul cuprins „Lege privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene și modificarea Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public”.	Precizare. În contextul implementării angajamentelor din Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană, semnat la 17 octombrie 2024, este necesar modificarea cadrului conex, pentru a sprijini acestuia Acord, asigurând astfel o detașare de succes a experților naționali și dezvoltarea continuă a acestora, în conformitate cu normele și standardele Uniunii Europene. Respectiv, proiectul prevede modificarea Legii nr.158/2008, precum și prevederile Codului muncii.

67.	<p>Ca remarcă de ordin general, menționăm că proiectul de lege nu poate fi structurat într-un singur capitol. În conformitate cu prevederile art.53 alin.(1) al Legii nr.100/2017, în funcție de complexitatea actului normativ, elementele structurale ale actului normativ pot fi grupate în secțiuni, capitole, titluri, părți sau cărți. Pe cale de consecință, propunem autorilor renunțarea la structurarea textului în capitole.</p>	<p>Se acceptă. Structura proiectului de lege a fost revizuită, cu excluderea capitolelor.</p>
68.	<p>La art.1 alin.(1), observăm că obiectul de reglementare al legii este stabilirea modalității detașării experților naționali din autoritățile și/sau instituțiile publice din Republica Moldova la instituțiile și organismele Uniunii Europene, dar nu stabilirea cadrului normativ de bază în domeniu. Prin urmare, conținutul articolului se va preciza ținând cont de cuprinsul legii.</p> <p>Totodată, textul „și constituie lege specială în materia detașărilor externe”, propunem a fi exclus din motivul că obiectul de reglementare este stabilit în partea introductivă a normei dispozitive de la art. 1, iar mențiunea referitor la detașările externe, de fapt dublează prevederea, aceasta fiind de prisos.</p>	<p>Se acceptă. Art.1 va avea următorul cuprins: „Articolul 1. Obiectul de reglementare (1) Prezenta lege stabilește cadrul normativ general privind detașarea experților naționali din autoritățile sau instituțiile publice din Republica Moldova la instituțiile și organismele Uniunii Europene. (2) Scopul detașării este de a facilita schimbul de cunoștințe și bune practici, de a stimula cooperarea interinstituțională și de a oferi personalului din autoritățile și instituțiile publice din Republica Moldova oportunități de a dobândi experiență practică. În același timp, Uniunea Europeană beneficiază de expertiza specifică a acestora, contribuind astfel la consolidarea relațiilor și la crearea unui climat de învățare reciprocă și dezvoltare profesională. (3) Dispozițiile legii se aplică angajaților autorităților și instituțiilor publice cu o vechime de cel puțin 12 luni efectiv lucrate în autoritățile și instituțiile publice respective, anterior detașării.”.</p>
69.	<p>La fel, se consideră oportună reglementarea scopului legii, întru asigurarea unei înțelegeri corecte a finalităților acestor reglementări.</p>	<p>Se acceptă. Art.1 alin.(2) va avea următorul cuprins: (2) Scopul detașării este de a facilita schimbul de cunoștințe și bune practici, de a stimula cooperarea interinstituțională și de a oferi personalului din autoritățile și instituțiile publice din Republica Moldova oportunități de a dobândi experiență practică. În același timp, Uniunea Europeană beneficiază de expertiza specifică a acestora, contribuind astfel la consolidarea</p>

		relațiilor și la crearea unui climat de învățare reciprocă și dezvoltare profesională.”
70.	<p>Pornind de la denumirea articolului, conținutul normei de la art.1 alin.(2) nu se încadrează tematic în cuprinsul acestuia, prevederile căreia urmează a fi reglementate în cuprinsul unui nou articol care ar stabili domeniul de aplicare al actului, cu scopul de a determina de la început destinatarii cărora li se adresează. Astfel, considerăm necesar menționarea expresă privitor la subiecții legii care vor putea beneficia de dreptul de a aplica la concursul pentru ocuparea unui post de expert național detașat. Or în sensul proiectului de lege, angajații autorității/instituției publice cuprind nu doar funcționari publici dar și personal cu funcții de demnitate publică, or cu statut de funcționar public special, personal din autoritățile publice care desfășoară activități auxiliare de secretariat, protocol, administrative, etc.</p>	<p>Precizare. Art.1 alin.(3) va avea următorul cuprins: „(3) Dispozițiile legii se aplică angajaților autorităților și instituțiilor publice cu o vechime de cel puțin 12 luni în autoritățile și instituțiile publice respective, anterior detașării.”</p>
71.	<p>La art.2, noțiunile principale definite în textul proiectului de lege se vor expune în ordinea alfabetică.</p> <p>Observăm că în proiect sunt utilizate în diferite contexte noțiuni/ termeni - sinonime cu semnificație diferită, care la aplicare pot avea diferite înțelesuri sau tălmăciri greșite. De exemplu: experților naționali /angajaților/personal angajat, etc., fără a face o diferențiere între ele. Întru evitarea unor interpretări eronate în aplicarea actului, este necesar de a face claritate asupra utilizării acestor termeni.</p> <p>De asemenea, la art.2 este definit termenul de „autoritate publică”. La rândul său, Legea nr.158/2008, la art.2 prevede definiția noțiunii de „autoritate publică”. Prin urmare, nu este clară necesitatea includerii acestei noțiuni și în conținutul art.2 al proiectului.</p> <p>Observăm, că art.2 reproduce și alte noțiuni, deja definite în legislație, cum ar fi, noțiunea de „detașare” definită în Legea nr.158/2008, însă această noțiune are sens diferit decât în Legea nr. 158/2008.</p>	<p>Se acceptă parțial. Art.2 va avea următorul cuprins: „Articolul 2. Noțiuni de bază În sensul prezentei legi se definesc următoarele noțiuni: <i>autoritate publică</i> – orice structură organizatorică sau organ, instituită prin lege sau printr-un alt act normativ, care acționează în regim de putere publică în scopul realizării unui interes public; <i>detașare</i> – trecerea temporară a personalului angajat a autorităților și instituțiilor publice din Republica Moldova către instituțiile și organismele Uniunii Europene, pentru a contribui și valorifica expertiza profesională obținută într-un domeniu specific, precum și a dezvolta competențe prin acumularea de cunoștințe și experiență suplimentară în acel domeniu, contribuind astfel la creșterea profesionalismului și cooperării internaționale. <i>expert național detașat</i> – personal angajat în cadrul autorităților și instituțiilor publice din Republica Moldova, care este detașat de către angajator într-o instituție sau organism al Uniunii Europene, pentru a</p>

<p>În vederea evitării neconcordanțelor în cadrul legal menționăm că, normele de tehnică legislativă impun respectarea anumitor reguli. În acest sens, în conformitate cu prevederile art.55 alin.(1) al Legii nr.100/2017, reglementările de același nivel și având același obiect de reglementare se cuprind, de regulă, într-un singur act normativ. În cazul în care proiectul actului normativ cuprinde prevederi ce se regăsesc în alte acte normative, se face trimitere expresă la actul normativ care le conține, iar potrivit art.54 alin.(1) lit.c) al aceleiași Legi, terminologia utilizată este constantă, uniformă și corespunde celei utilizate în alte acte normative, în legislația UE și în alte instrumente internaționale la care Republica Moldova este parte. Prin urmare, remarcăm că definirea acestor noțiuni în prezentul proiect de lege este confuză și reprezintă în esență o dublare eronată. Astfel, dat fiind faptul că autorii proiectului nu expun un punct de vedere diferit asupra conceptului de detașare, (decât se menționează „aspectul de loc” - la instituțiile și organismele Uniunii Europene) considerăm necesară revederea definiției, or specificul raporturilor apărute în urma detașării angajaților în ambele cazuri este prestarea muncii în favoarea unor terți (alți angajatori).</p> <p>În aceeași ordine de idei, ținem să precizăm că relațiile sociale în domeniul public a instituției detașării transpun o regulă de bază în cadrul acestor raporturi juridice - acordul scris al angajatului, în calitate de normă de referință menționăm Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.</p> <p>Subsecvent, atragem atenția asupra necesității utilizării uniforme a termenilor „instituție și/sau organism al Uniunii Europene”. Observație valabilă și pentru redacția termenului de „autoritățile și/sau instituțiile publice din Republica Moldova”.</p> <p>La definirea termenului de „instituție sau organism al Uniunii Europene”, menționăm că, în conformitate cu art.54 alin.(1) lit. i) din Legea nr. 100/2017, exprimarea prin abrevieri a</p>	<p>contribui cu expertiza profesională pe care o deține într-un domeniu specific și pentru a beneficia de dezvoltarea competențelor profesionale în acel domeniu;</p> <p><i>instituție publică</i> – persoană juridică de drept public, constituită în scopul realizării funcției statului și unităților administrativ teritoriale de prestare a serviciilor publice în sfera de competență a fondatorului acesteia și care nu desfășoară activitate comercială;</p> <p><i>instituție sau organism al Uniunii Europene</i> – structură oficială înființată prin tratatele Uniunii Europene, cu roluri și responsabilități specifice în administrarea, coordonarea și implementarea politicilor și legislației Uniunii Europene, pentru a asigura buna funcționare și dezvoltare a Uniunii în beneficiul statelor membre și al cetățenilor săi.”</p>
--	---

	unor denumiri sau termeni se poate face numai după explicarea acestora în text, la prima folosire.	
72.	La art.3, potrivit art.45 alin. (2) din Legea nr.100/2017, în cazul actelor normative de importanță majoră și al celor cu un conținut specific, dispozițiile generale se expun, de regulă, sub formă de principii. Principiile sunt, prin definiție, dispoziții generale care orientează întreaga reglementare a unui act normativ. Pentru claritate și pentru a se evita eventuale probleme de interpretare, în vederea expunerii principiilor detașării experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, considerăm că expunerea trebuie să înceapă cu denumirea principiului, urmat de textul explicativ.	Se acceptă. Art.3 va avea următorul cuprins: „Articolul 3. Principiile fundamentale Principiile fundamentale ale detașării experților naționali din Republica Moldova la instituțiile și organismele Uniunii Europene sunt meritocrația, egalitatea de șanse, nondiscriminarea, legalitatea, transparența, imparțialitatea, independența, responsabilitatea, stabilitatea și integritatea..”
73.	La alin.(7) se recomandă substituirea cuvintelor „reglementările comunitare” cu cuvintele „reglementările Uniunii Europene”.	Se acceptă. La art. 4 alin.(7) cuvintele „reglementările comunitare” se substituie cu cuvintele „reglementările Uniunii Europene”.
74.	La art. 5 alin.(1) se va concretiza noțiunea de „alte plăți salariale” la care se face referință, și se va corela cu prevederile Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Reieșind din prevederile art. 4 ce definește noțiunile de salariul de bază și salariul lunar și prevederile art. 10 care stabilește componentele salariului lunar, din Legea nr. 270/2018, constatăm că acestea nu conțin careva referințe la alte plăți salariale, consecvent, pentru evitarea interpretării deficitare și unicității terminologiei, se va corela cu prevederile existente menționate.	Precizare. Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar operează cu noțiunea de plăți salariale, care include salariu lunar, indemnizații, compensații, sporuri, etc.).
75.	La alin.(3), relevăm că cuvântul „poate” din partea introductivă a dispoziției comportă un caracter discreționar din partea angajatorului, or garanțiile sociale menționate în această normă (diurnă, indemnizație de subzistență lunară, concediu de odihnă anual, alte tipuri de concedii) sunt un drept pentru angajat și o obligație pentru angajator. Din aceste considerente, se va exclude ca fiind de prisos.	Se acceptă. Art. 5 alin.(3) va avea următorul cuprins: „(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt

	<p>La fel, noțiunea de „indemnizație de subzistență lunară” se va ajusta și se va corela cu cadrul normativ în domeniu. Totodată, întru asigurarea echității și nediscriminării în raporturile juridice menționate, se vor menționa expres garanțiile sociale la care vor avea dreptul experții naționali detașați și condițiile de accesare a garanțiilor menționate.</p>	<p>stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.”.</p> <p>Totodată, Decizia Comisiei Europene nr.6866/2008 de stabilire a normelor privind experții naționali detașați și experții naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei, operează cu noțiunea de „indemnizația de subzistență lunară”.</p>
76.	<p>La art. 6 lit. d) și f) din proiect, în esență au același sens. Or referința la prevederile art. 7 alin.(2) din Legea nr. 325/2013 privind evaluarea integrității instituționale (de la art.6 lit. f) din proiect) este suficientă și cuprinde în sine și prevederile expuse la lit. d).</p>	<p>Se acceptă. Art.6 lit. d) se exclude, aceasta se regăsește la lit. e) în redacția actuală.</p>
77.	<p>Referitor la art.II, invocăm prevederile art.63 alin.(4) din Legea nr.100/2017, care statuează că, în cazul în care adoptarea, aprobarea sau emiterea unui act normativ presupune modificarea ulterioară a altor acte normative, modificările respective se includ, în ordine cronologică, într-un proiect separat de modificare a cadrului normativ conex, care se prezintă împreună cu proiectul actului normativ de bază, sau se includ în dispozițiile finale ale actului normativ de bază. În conformitate cu prevederile art.47 alin.(4) al aceleiași legi, în cazul în care proiectul actului normativ prevede modificarea și/sau abrogarea a cel mult două acte normative, prevederile respective se includ în dispozițiile finale ale proiectului ca elemente structurale distincte. Ținând cont că adoptarea actului normativ presupune modificarea doar a un singur act normativ, prevederile ce privesc modificarea Legii nr.158/2008 se vor include la dispozițiile finale ale proiectului.</p> <p>Astfel, divizarea textului proiectului de lege în articole numerotate cu cifre romane (Art.II și III) se va exclude, iar art.11 din proiect va conține la alineatul (1) norme care stabilesc data intrării în vigoare a Legii, la alineatul (2) posibilitatea pentru conducătorii autorităților și instituțiilor publice de a emite norme metodologice pentru stabilirea</p>	<p>Se acceptă. Proiectul a fost revizuit, respectiv proiectul prevede modificarea Legii nr.158/2008, precum și prevederile Codului muncii se regăsesc în art.10 din proiect.</p>

	atribuțiilor structurilor din subordine, iar alineatul (3) va conține dispoziții de modificare a Legii nr.158/2008.	
78.	<p>În partea ce ține de conținutul normei propuse la art.38¹ al Legii nr.158/2008, care reglementează posibilitatea funcționarilor publici de a participa la activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa instituțiilor sau organismelor Uniunii Europene, reținem caracterul neclar al normei, ori confuzia este creată de caracterul distinct față de cel al „detașării experților naționali la instituțiile UE”.</p> <p>În același context, reținem că art.37 și 38 al aceleiași legi prevede posibilitatea funcționarului public de a beneficia de instruire peste hotare.</p> <p>În partea ce ține durata participării funcționarului public la activitățile de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa unei instituții sau a unui organism al Uniunii Europene, constatăm că termenul propus de la 3 luni până la 5 luni, urmează a fi corelat cu prevederile art. 4 din proiectul de lege privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, care la alin.(6) propune termenul de durată a detașării de maxim 2 ani.</p> <p>Întru excluderea confuziei, se va oferi claritate referitoare la distincția între „activitățile de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa instituțiilor sau organismelor Uniunii Europene” și cea de „detașare a experților naționali la instituțiile UE”.</p>	<p>Precizare. Potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană, semnat pentru detașarea și formarea profesională a oficialilor moldoveni la Comisia Europeană, din 17 octombrie 2024, participarea oficialilor din Republica Moldova la programele de Experți Naționali Detașați (END) și Experți Naționali în Stagiul de Formare Profesională (ENFP) este reglementată de Decizia Comisiei C(2008)6866 privind normele de detașare la Comisie a experților naționali și a celor în stagiul de formare profesională.</p> <p>Conform acestui acord, funcționarii din administrația publică națională, regională sau locală a Republicii Moldova pot fi detașați în calitate de ENFP la Comisia Europeană pe o perioadă de 3 până la 5 luni. De asemenea, detașarea experților naționali nu trebuie să depășească 2 ani, asigurându-se întoarcerea acestora în administrația de origine și transferul cunoștințelor dobândite.</p> <p>Există două tipuri de detașare reglementate: detașarea ca experți naționali în stagiul de formare profesională, care este reglementată parțial de Legea nr. 158/2008, care necesită îmbunătățiri, iar detașarea ca experți naționali detașați, unde se remarcă diferențe între principiile detașării stabilite prin reglementările naționale și reglementările specifice instituțiilor și organismelor Uniunii Europene. Aceste diferențe se referă în special la inițiativa detașării și la plata salarială, ceea ce impune reglementarea statutului juridic al experților naționali detașați într-un act normativ separat.</p>
79.	<p>Cu referire la nota informativă: Proiectul de lege, implică alocări de mijloace financiare suplimentare, al căror cost nu este estimat, ceea ce contravine prevederilor art.131 alin. (6) din Constituția Republicii</p>	<p>Se acceptă parțial. Nota informativă a fost ajustată în acest sens, astfel încât se evidențiază că, detașarea experților naționali presupune costuri, determinate pentru achitarea</p>

	<p>Moldova, care stipulează că nici o cheltuială bugetară nu poate fi aprobată fără stabilirea sursei de finanțare. În acest context, nota informativă la proiect urmează a fi adusă în concordanță cu prevederile art.30 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, în speță, la compartimentul „Fundamentarea economico-financiară” se solicită indicarea costurilor de implementare a proiectului și sursa de acoperire a acestora. Suplimentar, conform art.47 alin.(6) din Regulamentul Parlamentului, adoptat prin Legea nr. 797/1996, în cazul în care realizarea noilor reglementări necesită cheltuieli financiare, materiale și de altă natură, se anexează fundamentarea economico-financiară. Complementar, conform art.17 alin.(2) din Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014, pe parcursul anului bugetar în curs nu pot fi puse în aplicare decizii care conduc la reducerea veniturilor și/sau majorarea cheltuielilor bugetare, dacă impactul financiar al acestora nu este prevăzut în buget.</p>	<p>salariilor și contribuțiile de asigurări sociale de stat care sunt prevăzute în bugetul autorității publice/instituției publice.</p> <p>Detașarea experților naționali va presupune cheltuieli suplimentare, în cazul în care pe perioada detașării expertului național, funcția/postul va fi ocupată temporar de către o altă persoană.</p> <p>Totodată, menționăm că, determinarea exactă a costurilor este dificilă de realizat, în condițiile în care, potrivit prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, nivelul de salarizare a personalului care urmează a fi detașat în calitate de expert variază în dependență de funcția pe care o ocupă, în funcție de autoritatea publică, ținând cont de nivelul ierarhic al acestora.</p>
<p>Casa Națională de Asigurări Sociale (aviz nr. 16068 din 25.11.2024)</p>	<p>80. La Art. I, în art. 4, alin. (6) urmează a fi menționată periodicitatea detașării expertului național.</p> <p>81. La Art. I, art. 4 se completează cu 3 alineate noi în următoarea redacție: „(8) Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat.</p>	<p>Se acceptă parțial. Art.4 alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea ori a persoanei interesate de a deveni expert național detașat, cu acordul conducătorului autorității sau a instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana interesată, pentru o perioadă de timp determinată potrivit cerințelor instituției sau organismului Uniunii Europene. Durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi.”.</p> <p>Se acceptă parțial. Art. 4 va avea următorul cuprins: „Articolul 4. Modalitatea detașării experților naționali (1) Detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea ori a persoanei interesate de a deveni expert național detașat, cu acordul conducătorului autorității sau a instituției publice în</p>

	<p>(9) Solicitarea organismului Uniunii Europene, cu referire la detașare, poate fi refuzată din motive întemeiate de către expertul național, inclusiv în perioada detașării.</p> <p>(10) Evidența timpului de muncă pe perioada detașării expertului național este efectuată de către autoritatea sau instituția publică în baza informației prezentate săptămânal de către experții naționali detașați, conform unei modalități stabilite în cadrul autorității sau instituției publice.</p>	<p>cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana interesată, pentru o perioadă de timp determinată potrivit cerințelor instituției sau organismului Uniunii Europene. Durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi.</p> <p>(2) Persoanele care intenționează să participe la concursul pentru ocuparea unui post de expert național detașat sunt obligate să solicite în scris acordul conducătorului autorității sau instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea cu privire la eventuala detașare la o instituție sau organism al Uniunii Europene, anterior participării la procedurile de recrutare și selecție. Solicitarea trebuie să fie însoțită de documentația specifică procedurii de recrutare și selecție la care acestea intenționează să participe.</p> <p>(3) Conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să răspundă solicitării prevăzute la alin. (2) în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii acesteia. În cazul refuzului, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să indice în scris motivele pentru care nu este de acord cu detașarea salariatului la instituția sau organismul Uniunii Europene.</p> <p>(4) Procedurile de recrutare și selecție ale experților naționali detașați sunt efectuate în condițiile stabilite de instituțiile și organismele Uniunii Europene. Autoritățile și instituției publice asigură informarea salariaților despre oportunitățile de detașare la instituțiile și organismele Uniunii Europene.</p> <p>(5) În situația prelungirii detașării, expertul național este obligat să solicite în scris acordul angajatorului de la care a fost detașat cu privire la aceasta. Prevederile alin. (2) se aplică în mod corespunzător.</p> <p>(6) Conducătorul autorității sau instituției publice care urmează să detașeze un salariat în calitate de expert național are obligația de a transmite Ministerului Afacerilor Externe, cu cel puțin 30 de zile înaintea datei de începere a detașării, o comunicare în scris privind detașarea. Ministerul Afacerilor Externe transmite această comunicare Reprezentanței Permanente a</p>
--	---	---

		<p>Republicii Moldova pe lângă Uniunea Europeană. Concomitent, Ministerul Afacerilor Externe publică pe pagina sa web lista persoanelor detașate la instituția sau organismul Uniunii Europene.</p> <p>(7) Pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea doar în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și este obligat să respecte reglementările Uniunii Europene și reglementările interne ale acestora.</p> <p>(8) Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat.</p> <p>(9) Evidența timpului de muncă pe perioada detașării expertului național este efectuată de către autoritatea sau instituția publică în baza informației prezentate lunar de către experții naționali detașați, conform modalității stabilite în cadrul autorității sau instituției publice.”</p>
82.	<p>La Art. I, în art. 5, alin. (3) urmează de menționat modalitatea de achitare a indemnizației de concediu de odihnă anual, concediu medical, alte tipuri de concedii conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care expertul este detașat, inclusiv diurna și costul integral al transportului (dus/ întors) de la instituția sau organismul Uniunii Europene.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Potrivit art. 5 alin. (3), cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.</p>
83.	<p>La Art. I, în art. 10, alin. (1), după cuvintele „în termen de 3 luni ” de completat cu cuvântul ”de”.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art. 10 devine art.9, iar alin. (1) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) În situația în care, la inițiativa expertului național sau a instituției sau a organismului Uniunii Europene la care acesta a fost detașat, detașarea încetează înaintea termenului stabilit inițial, expertul național are obligația comunicării acestui fapt angajatorului care l-a detașat, în termen de 3 luni de la inițierea demersurilor pentru încetarea detașării, în condițiile reglementărilor interne</p>

		ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat.”.
84.	<p>La Art. II, în pct. 1, alin. (1) textul „de la 3 luni până la 5 luni” se exclude.</p> <p>Argumentare: Propunerea reiese din faptul, că expertul național poate participa la activități de dezvoltare profesională cu o durată mai mică de 3 luni.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană, semnat pentru detașarea și formarea profesională a oficialilor moldoveni la Comisia Europeană, din 17 octombrie 2024, participarea oficialilor din Republica Moldova la programele de Experți Naționali Detașați (END) și Experți Naționali în Stagiul de Formare Profesională (ENFP) este reglementată de Decizia Comisiei C(2008)6866 privind normele de detașare la Comisie a experților naționali și a celor în stagiul de formare profesională.</p> <p>Conform acestui acord, funcționarii din administrația publică națională, regională sau locală a Republicii Moldova pot fi detașați în calitate de ENFP la Comisia Europeană pe o perioadă de 3 până la 5 luni. De asemenea, detașarea experților naționali nu poate depăși 2 ani consecutivi, asigurându-se întoarcerea acestora în administrația de origine și transferul cunoștințelor dobândite.</p> <p>Există două tipuri de detașare reglementate: detașarea ca experți naționali în stagiul de formare profesională, care este reglementată parțial de Legea nr. 158/2008, care necesită îmbunătățiri, iar detașarea ca experți naționali detașați, unde se remarcă diferențe între principiile detașării stabilite prin reglementările naționale și reglementările specifice instituțiilor și organismelor Uniunii Europene. Aceste diferențe se referă în special la inițiativa detașării și la plata salarială, ceea ce impune reglementarea statutului juridic al experților naționali detașați într-un act normativ separat.</p>
85.	Totodată, proiectul legii urmează a fi completat cu prevederi sub aspectul privind conlucrarea între autoritatea sau instituția publică de unde este detașat expertul național și/sau altă autoritate publică competentă și instituția sau organismul	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Potrivit art.10 alin.(2) din proiect, în vederea aplicării dispozițiilor prezentei legi, conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au competența de a detașa experți naționali pot emite norme metodologice, care să</p>

		<p>Uniunii Europene la care expertul este detașat privind evidența timpului de muncă, comunicarea rezultatelor evaluării performanțelor profesionale ale expertului, sancțiunile disciplinare aplicate etc.</p>	<p>reglementeze în detaliu atribuțiile și responsabilitățile structurilor aflate în subordinea acestora. Aceste norme metodologice vor stabili în mod explicit cadrul procedural și operațional pentru gestionarea detașării, inclusiv distribuirea sarcinilor specifice fiecărei structuri, asigurându-se astfel conformitatea cu reglementările legale aplicabile și o aplicare uniformă a normelor în cadrul autorității sau instituției publice respective.</p>
<p>Ministerul Sănătății (aviz nr. 07/4407 din 25.11.2024)</p>	86.	<p>În limita competențelor funcționale, comunică lipsa de obiecții și propuneri.</p>	<p>Se ia act.</p>
<p>Ministerul Justiției (aviz nr. 04/1-10446 din 25.11.2024)</p>	87.	<p>Proiectul de act normativ se bazează pe angajamentele asumate de Republica Moldova în urma semnării la 17 octombrie 2024 a Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană.</p> <p>Potrivit notei de fundamentare, participarea personalului din cadrul autorităților publice/instituțiilor publice în cadrul programelor de experți naționali reprezintă un pas important în acest proces și o oportunitate unică de dobândire a competențelor și cunoștințelor avansate, îmbunătățind astfel performanța și eficiența serviciilor publice la nivel național.</p> <p>La forma actuală a proiectului actului normativ, menționăm că textul acestuia este susceptibil de îmbunătățiri.</p>	<p>Se ia act.</p>
	88.	<p>În contextul inițiativei privind reglementarea mecanismului detașării experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, intervenim cu sugestia includerii în proiectul de lege a dispozițiilor privind modificarea Legii nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare, corespunzător modificărilor propuse la Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.</p> <p>În susținerea inițiativei lansate, se precizează faptul că sistemul administrației penitenciare, în procesul de negocieri</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Proiectul de lege se referă la personalul autorităților și instituțiilor publice, fiind aplicabil inclusiv funcționarilor publici cu statut special.</p> <p>Totodată, modificările propuse la Legea nr.158/2008 se referă la detașarea ca experți naționali în stagiul de formare profesională, care este reglementată parțial de Legea nr. 158/2008, care necesită îmbunătățiri.</p>

<p>pentru aderare, este vizat în cel puțin două capitole importante, și anume Capitolul 23 „Justiție și drepturi fundamentale” pe compartimentul „Prevenirea torturii, relelor tratamente și sistemul penitenciar”, precum și în Capitolul 24 „Justiție, Libertate și Securitate”, pe compartimentul „Probleme legate de detenție”.</p> <p>Astfel, completarea proiectului în maniera propusă va asigura anticiparea situațiilor de impas în cazul necesității implicării funcționarilor publici cu statut special din cadrul sistemului administrației penitenciare în diverse activități/măsuri ce rezultă din amplul proces de aderare, ca urmare a lipsei cadrului normativ care să permită detașarea acestora. Respectiv, se va asigura un mecanism viabil de selectare a reprezentanților fără a fi necesară întreprinderea acțiunilor în regim alert în vederea modificării cadrului normativ la apariția necesității, or, intervențiile legislative presupun un proces amplu și complex, care nu ar putea asigura un răspuns prompt.</p> <p>În sensul celor expuse, se propun următoarele modificări pentru Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare:</p> <p>1. Completarea cu articolul 40¹ cu următorul cuprins:</p> <p>„40¹ . Activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa instituțiilor sau organismelor Uniunii Europene</p> <p>(1) Funcționarii publici cu statut special pot participa la activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa unei instituții sau a unui organism al Uniunii Europene, sau din proprie inițiativă, cu acordul conducătorului autorității în care își desfășoară activitatea. Durata participării va fi stabilită în conformitate cu cerințele instituției sau organismului Uniunii Europene, de la 3 luni până la 5 luni.</p> <p>(2) Pe durata participării la aceste activități de formare și dezvoltare profesională, funcționarul public cu statut special</p>	<p>Subsidiar, art.4 alin.(2) din Legea nr.158/2008, stipulează că, prevederile legii se aplică funcționarilor publici cu statut special (colaboratorilor serviciului diplomatic, ai serviciului vamal, ai serviciului fiscal de stat, ai Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, ai Autorității Naționale de Integritate, ai organelor apărării, de prevenire și combatere a corupției, securității naționale și ordinii publice, altor categorii stabilite prin lege) în partea care nu este reglementată prin legi speciale.</p>
--	---

	<p>beneficiază, lunar, de salariul corespunzător funcției pe care o ocupă în țară, actualizat conform legislației.”.</p> <p>2. Articolul 69 se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins:</p> <p>„(4) Modificarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici cu statut special se poate face prin detașarea acestora în calitate de experți naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene în condițiile Legii privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene.”.</p>	
89.	<p>La art. 4 alin. (7) se va revedea expresia „reglementările comunitare”, pornind de la faptul că, prin Tratatul de la Lisabona de modificare a Tratatului privind Uniunea Europeană (TUE) și a Tratatului de instituire a Comunității Europene (TCE) (JO C 306, 17.12.2007), intrat în vigoare la 1 decembrie 2009, Tratatul de instituire a Comunității Europene a fost redenumit în „Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene” (TFUE), iar termenul „Comunitate” a fost substituit cu termenul „Uniune” în tot textul. Astfel, Uniunea a luat locul Comunității, fiind succesorul juridic al acesteia. Ulterior, în textul actelor Uniunii Europene termenul „comunitar” a fost substituit cu termenul „UE”. Astfel, după data de 1 decembrie 2009, vorbim numai despre „legislația UE” sau „acquis-ul UE” (a se vedea și Manual armonizarea legislației ca element cheie pentru succesul procesului de integrare a Republicii Moldova în Uniunea Europeană elaborat cu suportul Centrului de Armonizare a Legislației).</p>	<p>Se acceptă. Art. 4 alin. (7) va avea următorul cuprins: „(7) Pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea doar în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și este obligat să respecte reglementările Uniunii Europene și reglementările interne ale acestora.”</p>
90.	<p>La art. 5:</p> <p>La alin. (1) din expresia „reglementărilor în vigoare” se vor exclude cuvintele „în vigoare” ca fiind excedente. Regula generală este că referințele la actele normative reprezintă referințe la actele în vigoare și doar pentru excepții de la regulă se va specifica dacă este vorba despre legislația aplicabilă la un anumit moment (obiecție valabilă și pentru</p>	<p>Se acceptă. Art. 5 va avea următorul cuprins: Articolul 5. Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile și organismele Uniunii Europene (1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul</p>

	<p>restul cazurilor similare din proiect, inclusiv expresiile „dispozițiile legale în vigoare”, „normelor în vigoare”).</p> <p>La alin. (3), cuvintele „și prevederilor legislației muncii” se vor exclude ca fiind excedente.</p>	<p>pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale.</p> <p>(2) Salariul lunar, contribuțiile de asigurări sociale de stat și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul.</p> <p>(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.</p> <p>(4) Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după caz, precum și se include în stagiul de cotizare..”</p>
<p>91.</p>	<p>La art. 6:</p> <p>Din alineatul introductiv propunem excluderea cuvântului „generale”, ca fiind excedent.</p> <p>Prevederile de la lit. a) conțin dispoziții similare celor de la lit. e), astfel, se va evita dublarea acestora.</p> <p>Totodată, lit. b) se va corela cu prevederile art. 7 lit. a) din Decizia Comisiei Europene din 12.11.2008 de stabilire a normelor privind detașarea la Comisie a experților naționali și experți naționali în formare profesională, în măsura în care să fie reglementat raportul de subordonare a expertului detașat în raport cu instituția sau organismul Uniunii Europene.</p> <p>Subsecvent, lit. d) se va corela cu prevederile art. 7 lit. d) din Decizia Comisiei Europene menționate supra, sub aspectul</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art.6 va avea următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 6. Obligațiile experților naționali pe perioada detașării la instituțiile și organisme Uniunii Europene</p> <p>Experții naționali detașați au următoarele obligații:</p> <p>a) să respecte legislația, precum și normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care au fost detașat;</p> <p>b) să realizeze sarcinile stabilite în mod profesionist, responsabil și în termenele stabilite, în conformitate cu standardele/cerințele instituției sau organismului Uniunii Europene;</p> <p>c) să se abțină de la orice acțiune sau comportament care s-ar putea reflecta în mod negativ asupra funcției/postului deținut sau a instituției/organismului Uniunii Europene;</p>

	<p>declarării de către expertul detașat a cazurilor care i-ar putea afecta independența în îndeplinirea îndatoririlor sale.</p>	<p>d) să respecte normele de conduită profesională prevăzute de lege, precum și normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat;</p> <p>e) să respecte prevederile art. 7 alin. (2) din Legea nr. 325/2013 privind evaluarea integrității instituționale;</p> <p>f) să se abțină de la divulgarea neautorizată a informațiilor primite în cadrul atribuțiilor sale de serviciu, conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat;</p> <p>g) să elaboreze un raport de activitate la finalul perioadei de detașare, după caz sau la solicitare, anual, unde sunt descrise activitățile desfășurate, rezultatele obținute și experiențele acumulate, precum și sunt formulate recomandările practice pentru îmbunătățirea proceselor interne și implementarea bunelor practici europene în cadrul autorității sau instituției publice din Republica Moldova de la care a fost detașat;</p> <p>h) alte obligații prevăzute de normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat..”</p>
92.	<p>La art. 10 alin. (1), se va concretiza unitatea de timp în care se calculează termenul „luni” sau „zile”.</p>	<p>Se acceptă. Art. 10 va deveni art.9 și alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) În situația în care, la inițiativa expertului național sau a instituției sau a organismului Uniunii Europene la care acesta a fost detașat, detașarea încetează înaintea termenului stabilit inițial, expertul național are obligația comunicării acestui fapt angajatorului care l-a detașat, în termen de 3 luni de la inițierea demersurilor pentru încetarea detașării, în condițiile reglementărilor interne ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat.”</p>
93.	<p>La Art. II pct. 2, prevederile propuse pentru completarea art. 44 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, se vor expune la completarea art. 47 din legea menționată supra, or, particularitățile</p>	<p>Precizare. Prevederile de la art. 44 expun modalitățile de modificare a raporturilor de serviciu, iar procedura de detașare va fi prin legea specială. Respectiv este necesară menținerea la art.44.</p>

	modificării raporturilor de serviciu prin detașare sunt reflectate anume în articolul enunțat.	
	<p>94. La definitivarea proiectului, prevederile Art. II și III se vor expune la art. 11 Dispoziții finale, or, potrivit art. 47 alin. (4) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, în cazul în care proiectul actului normativ prevede modificarea și/sau abrogarea a cel mult două acte normative, prevederile respective se includ în dispozițiile finale ale proiectului ca elemente structurale distincte.</p>	<p>Se acceptă. Art. 11 devine art.10 și prevederile din art.II și III fiind incluse în articolul menționat. În consecință structura proiectului de lege a fost revizuită.</p>
<p>Ministerul Afacerilor Externe <i>(aviz nr. DI/3/041- 12351 din 22 noiembrie 2024</i></p>	<p>95. la art. 4, alin. (6) se recomandă ca durata detașării (cu termen general de 3-5 luni, precum se propune în art. II din proiect de a fi stipulat în noul art. 38¹ al Legii nr. 158/2008) să fie de maxim un an (în cazuri excepționale de extindere a termenului general de detașare), evitând astfel discrepante prea mari între prevederi. Chiar dacă Acordul cu CE ar stabili plafonul maxim de detașare la 2 ani, această perioadă de un an ar fi suficientă pentru acumularea experienței necesare, având în vedere nevoia acută de personal calificat în sectorul public din Republica Moldova, astfel în 2 ani putând fi profesionalizate două persoane din administrația națională</p>	<p>Precizare. Potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană, semnat pentru detașarea și formarea profesională a oficialilor moldoveni la Comisia Europeană, din 17 octombrie 2024, participarea oficialilor din Republica Moldova la programele de Experți Naționali Detașați (END) și Experți Naționali în Stagiul de Formare Profesională (ENFP) este reglementată de Decizia Comisiei C(2008)6866 privind normele de detașare la Comisie a experților naționali și a celor în stagiul de formare profesională. Conform acestui acord, funcționarii din administrația publică națională, regională sau locală a Republicii Moldova pot fi detașați în calitate de ENFP la Comisia Europeană pe o perioadă de 3 până la 5 luni. De asemenea, detașarea experților naționali nu poate depăși 2 ani consecutivi, asigurându-se întoarcerea acestora în administrația de origine și transferul cunoștințelor dobândite. Există două tipuri de detașare reglementate: detașarea ca experți naționali în stagiul de formare profesională, care este reglementată parțial de Legea nr. 158/2008, care necesită îmbunătățiri, iar detașarea ca experți naționali detașați, unde se remarcă diferențe între principiile detașării stabilite prin reglementările naționale și</p>

		reglementările specifice instituțiilor și organismelor Uniunii Europene. Aceste diferențe se referă în special la inițiativa detașării și la plata salarială, ceea ce impune reglementarea statutului juridic al experților naționali detașați într-un act normativ separat.
96.	la art. 5 se propune completarea cu un nou alineat (5) cu următorul cuprins: „În cazul funcționarilor publici cu statut general sau special, perioada de activitate în calitate de expert național detașat se ia în considerație la calcularea termenului necesar pentru avansarea în grad de calificare sau rang special/diplomatic”	Nu se acceptă. Potrivit proiectului experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale. Precum și faptul că, perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după caz, precum și se include în stagiul de cotizare.
97.	la art. 6 de prevăzut obligația expertului detașat de a se întoarce în instituția publică de origine după expirarea termenului de detașare, cu obligația de a rămâne cel puțin 2 ani în sistem pentru a aplica experiența dobândită și a contribui la procesul de integrare europeană	Se acceptă parțial. Art.10 devine art.9, iar la alin. (3) prima propoziție va avea următorul cuprins: „La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile și organisme Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați, cu condiția ca aceștia să activeze în continuare pentru o perioadă minimă de 2 ani în autoritatea sau instituția publică.”
98.	de asemenea, Decizia Comisiei C(2008)6866 stabilește ca cerință obligatorie activitatea de cel puțin 12 luni până la detașarea în cadrul instituției naționale, ceea ce ar fi meritoriu să fie reflectat în actul normativ național.	Precizare. Art.1 alin.(3) prevede că, dispozițiile legii se aplică angajaților autorităților și instituțiilor publice cu o vechime de cel puțin 12 luni efectiv lucrate în autoritățile și instituțiile publice respective, anterior detașării.
99.	la art. 10, alin. (1) a reduce termenul de la 3 luni la 30 de zile pentru informarea angajatorului privind încetarea detașării	Nu se acceptă. La art. 10 care devine art.9, alin. (1), termenul de 3 luni este prevăzut de decizia Comisiei Europene nr.68766/2008 de stabilire a normelor privind experții

		naționali detașați și experții naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei.
100.	art. 10, alin. (3) de suplinit cu următoarea prevedere: „În cazul în care funcția publică/postul ocupat anterior la angajatorul de la care a fost detașat nu mai este disponibil/ă ca urmare a reorganizării autorității sau instituției publice respective, expertului național detașat i se vor propune două opțiuni de reîncadrare în funcție publică/post de același nivel cu funcția publică/postul ocupat la momentul detașării”	Precizare. Potrivit art.7 alin.(2), pe perioada detașării experților naționali, autoritățile/instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Ocuparea acesteia de către o altă persoană se face pe perioadă determinată. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.
101.	Suplimentar, proiectul urmează să aducă claritate referitor la costurile de deplasare și întreținere a persoanei detașate (cheltuieli de transport, cazare, indemnizația specială), în special în cazul cost-free seconded national experts (cazul art. 2 din Decizia Comisiei C(2008)6866), ținând cont de faptul că prin capitolul III al aceleiași Decizii se stabilesc plafoanele de alocații și cheltuielile rambursabile, care diferă de cele naționale. Având în vedere faptul că, potrivit art. 4, alin. (7), pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea numai în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și este obligat să respecte reglementările comunitare și reglementările interne ale acestora, dacă aceste cheltuieli sunt suportate de instituția din Republica Moldova, apar incertitudini privind povara financiară semnificativă asupra bugetului național, inclusiv costurile salariale și administrative suplimentare pentru două persoane pe aceeași poziție (în cazul ocupării acesteia de către o altă persoană pe o perioadă determinată, potrivit Notei de fundamentare).	Precizare. Potrivit prevederilor art. 5 alin. (3) din proiect, cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova. Totodată, se menționează că nota de fundamentare a fost revizuită, astfel încât se evidențiază că, detașarea experților naționali presupune costuri, determinate pentru achitarea salariilor și contribuțiilor de asigurări sociale de stat care sunt prevăzute în bugetul autorității publice/instituției publice. Detașarea experților naționali va presupune cheltuieli suplimentare, în cazul în care pe perioada detașării expertului național, funcția/postul va fi ocupată temporar de către o altă persoană. Conex, menționăm că, determinarea exactă a costurilor este dificilă de realizat, în condițiile în care, potrivit prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, nivelul de salarizare a personalului care urmează a fi detașat în calitate de expert variază în dependență de funcția pe care o ocupă,

		în funcție de autoritatea publică, ținând cont de nivelul ierarhic al acestora.
	102. Sub aspect redacțional, structura proiectului de lege examinat urmează a fi revizuită și ajustată în modul corespunzător, ținând cont de includerea art. II și III, pe când un eventual articol I nu este indicat.	Se acceptă. Structura proiectului de lege a fost revizuită.
Ministerul Educației și Cercetării (aviz nr. 07-07/1755 din 26.11.2024)	103. În limita competențelor funcționale, comunică susținerea proiectului și lipsa obiecțiilor.	Se ia act.
Ministerul Culturii (aviz nr. 05/1-07/3582 din 25.11.2024)	104. La art. 4 alin. (5), textul „la Uniunea Europeană” se va substitui cu textul „pe lângă Uniunea Europeană”. La alin. (7) cuvântul „numai” se va substitui cu cuvântul „doar”.	Se acceptă. Alin. (5) devine alin. (6), respectiv textul „la Uniunea Europeană” se substituie cu textul „pe lângă Uniunea Europeană”, iar cuvântul „numai” se substituie cu cuvântul „doar”.
	105. Totodată, se recomandă redactarea textului proiectului din punct de vedere gramatical, ortografic și stilistic.	Se acceptă. Proiectul a fost revizuit conform regulilor de tehnică legislativă.
Agencia Relații Interetnice (aviz nr. 02-437 din 26.11.2024)	106. Susține proiectul și comunică lipsa de obiecții sau propuneri pe marginea acestuia.	Se ia act.
Ministerul Energiei (aviz nr. 08-2961 din 26 noiembrie 2024)	107. La art. 4 se propune: - alin. (1) substituie conjuncției coordonatoare „sau” cu virgula. Din conținutul alineatului rezultă că există trei inițiatori ce dispun de dreptul de inițiativă de detașare a personalului. Astfel, pentru a oferi claritate ideii autorului, propunem prezentarea opțiunilor prin ordonarea elementelor într-o enumerare despărțită de virgulă; - alin. (2), indicarea expres a documentației specifice ce trebuie să însoțească solicitarea adresată conducătorului autorității publice privind acordul de ocupare a unui post de expert național detașat la o instituție sau organism al Uniunii Europene;	Se acceptă parțial. Art. 4 va avea următorul cuprins: „ Articolul 4. Modalitatea detașării experților naționali (1) Detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea ori a persoanei interesate de a deveni expert național detașat, cu acordul conducătorului autorității sau a instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana interesată, pentru o perioadă de timp determinată potrivit cerințelor instituției sau organismului Uniunii Europene. Durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi. (2) Persoanele care intenționează să participe la concursul pentru ocuparea unui post de expert național

	<p>- alin. (3), modificarea din „la alin.(1)” în „la alin. (2)”, având în vedere că procedura de solicitare este prevăzută în alin. (2). Atragem atenția autorului proiectului asupra necesității ajustării refuzului condițiilor Codului administrativ, dar și posibilității contestării acestuia;</p> <p>- alin. (4) urmează a fi expus în altă redacție, or redacția propusă coroborată cu alin. (6) nu face claritate;</p> <p>- alin. (5), se prevede că ”conducătorul autorității publice/instituției publice care urmează să detașeze o persoană în calitate de expert național are obligația de a transmite Ministerului Afacerilor Externe o comunicare în scris privind detașarea”. În acest context, propunem includerea unui alineat premergător alineatului (5), care ar prevedea modalitatea și termenii de informare a conducătorului autorității publice/instituției publice care urmează să detașeze o persoană în calitate de expert național privind promovarea concursului pentru ocuparea postului de expert național detașat;</p> <p>- alin. (6), excluderea prepoziției „la”, întrucât alineatul dat nu indică direcția, dar perioada.</p> <p>La același articol la alin. (6), propunem includerea unui alineat suplimentar privind termenul maxim admis de prelungire a perioadei de detașare.</p>	<p>detașat sunt obligate să solicite în scris acordul conducătorului autorității sau instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea cu privire la eventuala detașare la o instituție sau organism al Uniunii Europene, anterior participării la procedurile de recrutare și selecție. Solicitarea trebuie să fie însoțită de documentația specifică procedurii de recrutare și selecție la care acestea intenționează să participe.</p> <p>(3) Conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să răspundă solicitării prevăzute la alin. (2) în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii acesteia. În cazul refuzului, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să indice în scris motivele pentru care nu este de acord cu detașarea salariatului la instituția sau organismul Uniunii Europene.</p> <p>(4) Procedurile de recrutare și selecție ale experților naționali detașați sunt efectuate în condițiile stabilite de instituțiile și organismele Uniunii Europene. Autoritățile și instituției publice asigură informarea salariaților despre oportunitățile de detașare la instituțiile și organismele Uniunii Europene.</p> <p>(5) În situația prelungirii detașării, expertul național este obligat să solicite în scris acordul angajatorului de la care a fost detașat cu privire la aceasta. Prevederile alin. (2) se aplică în mod corespunzător.</p> <p>(6) Conducătorul autorității sau instituției publice care urmează să detașeze un salariat în calitate de expert național are obligația de a transmite Ministerului Afacerilor Externe, cu cel puțin 30 de zile înaintea datei de începere a detașării, o comunicare în scris privind detașarea. Ministerul Afacerilor Externe transmite această comunicare Reprezentanței Permanente a Republicii Moldova pe lângă Uniunea Europeană. Concomitent, Ministerul Afacerilor Externe publică pe pagina sa web lista persoanelor detașate la instituția sau organismul Uniunii Europene.</p> <p>(7) Pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea doar în interesul instituției sau</p>
--	---	---

		<p>organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și este obligat să respecte reglementările Uniunii Europene și reglementările interne ale acestora.</p> <p>(8) Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat.</p> <p>(9) Evidența timpului de muncă pe perioada detașării expertului național este efectuată de către autoritatea sau instituția publică în baza informației prezentate lunar de către experții naționali detașați, conform modalității stabilite în cadrul autorității sau instituției publice..”</p>
108.	<p>La art. 5 alin. (1), considerăm necesar de specificat ce include sintagma „alte plăți salariale” (spor pentru grad de calificare, spor pentru performanță, titlu științific, spor lunar în valoare fixă). Totodată, propunem concretizarea sintagmei „în țară” pentru a evita dubla interpretare, țară gazdă sau Republica Moldova și indicarea autorității care va suporta cheltuielile legate de salarizare.</p> <p>Totodată, se propune revizuirea și stabilirea conformității informației de la art. 5 alin. (1) și (2) cu art. 4 alin. (7) care prevede că „pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea exclusiv în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și este obligat să respecte reglementările comunitare și interne ale acestora”, prevedere ce contravine și prejudiciază drepturile angajatorului de a plăti un salariu pentru munca prestată.</p> <p>De asemenea, este de menționat că, în cazul suspendării temporare a raporturilor de serviciu cu angajatul delegat ca expert național, survin cheltuieli suplimentare pentru a asigura și a achita salariul unui nou angajat (menționat în prezentul proiect de lege, la art. 8 alin. (2)), numit pe perioada suspendării raporturilor de serviciu cu angajatul delegat.</p> <p>Prevederea actuală impune o povară financiară considerabilă asupra angajatorilor din autoritățile publice din Republica Moldova, inclusiv Ministerul Energiei, în contextul detașării</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art. 5 va avea următorul cuprins:</p> <p>Articolul 5. Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene</p> <p>(1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale.</p> <p>(2) Salariul lunar, contribuțiile de asigurări sociale de stat și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul.</p> <p>(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.</p>

experților naționali la organismele Uniunii Europene. Pentru a asigura sustenabilitatea acestui program și a facilita participarea activă a angajaților în calitate de experți naționali, se propune ajustarea legislației astfel încât să includă mecanisme de redistribuire sau acoperire a costurilor. Una dintre soluții ar putea fi transferarea integrală sau parțială a cheltuielilor salariale și a altor beneficii către instituțiile gazdă din cadrul Uniunii Europene. Alternativ, se poate institui un fond centralizat, gestionat de stat, destinat finanțării cheltuielilor legate de detașare, alimentat din bugetul național sau din asistență financiară externă. Totodată, ar fi necesar să se introducă prevederi clare privind partajarea costurilor între autoritatea centrală a Republicii Moldova și instituția europeană, stabilind obligațiile fiecărei părți pentru salarii, contribuții sociale și alte beneficii, astfel încât să se reducă presiunea asupra bugetului autorităților publice.

Totodată, în contextul art. 5 alin. (2), considerăm necesar includerea informației cu privire la modalitatea de acordare a salariului, de evidență a timpului de muncă, a concediilor medicale și anuale. În caz contrar, conform legislației în vigoare, în cazul suspendării raporturilor de muncă, angajatorul din Republica Moldova nu mai are obligația de a plăti salariul și, implicit, de a declara contribuții sociale sau impozite aferente acestuia în Declarația privind reținerea impozitului pe venit, a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală și a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii forma IPC21, calculate expertului detașat. Dat fiind și că, suspendarea raporturilor de muncă implică și suspendarea evidenței timpului de muncă, a concediilor medicale, concediilor de odihnă, altor tipuri de concedii de către autoritatea din Republica Moldova. Responsabilitatea pentru această evidență îi revine organismului Uniunii Europene cu care expertul a încheiat un contract individual de muncă. Este esențial ca proiectul de lege să specifice în mod explicit procedurile privind evidența și raportarea salariilor, contribuțiilor sociale și a altor drepturi ale

(4) Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după caz, precum și se include în stagiul de cotizare.”

Iar art. 10 devine art. 9, și alin.(3) va avea următorul cuprins:

„(3) La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați, cu condiția ca aceștia să activeze în continuare pentru o perioadă minimă de 2 ani în autoritatea sau instituția publică.

Reîncadrarea se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua următoare încetării perioadei de detașare.”

Suplimentar, comunicăm că potrivit Acordului Administrativ semnat între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană la 17 octombrie 2024, privind detașarea și pregătirea profesională a oficialilor moldoveni la Comisia Europeană, durata detașării experților naționali este, în general, limitată la maximum 2 ani. Această prevedere urmărește să faciliteze revenirea oficialilor în administrația de origine și valorificarea experienței acumulate.

Totodată, detașarea la Comisie nu afectează statutul de angajare al funcționarilor participanți, care rămân angajați și remunerați de administrația moldovenească și revin în administrația națională la sfârșitul detașării. Pe parcursul detașării, angajatorul END și al ENFP asigură că funcționarilor participanți li se păstrează toate drepturile sociale relevante (în special securitatea socială și pensie) oferite de administrația Republicii Moldova și furnizează Comisiei informațiile relevante în acest sens.

	<p>experților detașați, pentru a evita ambiguități și interpretări eronate ale legislației.</p> <p>La alin. (3), propunem revizuirea necesității utilizării cuvântului „poate”, în contextul în care acesta conferă un caracter opțional și nu unul obligatoriu. Totodată, considerăm necesar concretizarea conform căror norme vor fi achitate: indemnizația de subzistență lunară, de concediu de odihnă anual, precum și alte tipuri de concedii, conform legislației naționale sau a UE. În cazul în care indemnizația este acoperită integral de angajatorul din Republica Moldova, aceasta devine o sarcină financiară suplimentară pentru autoritatea publică, în special în condiții de resurse limitate.</p> <p>Subsidiar, celor menționate supra, propunem ca proiectul de lege să stabilească cine va suporta cheltuielile legate de cazarea expertului național, transport tur-retur, cu specificarea clasei de călătorie (econom/business), transport în perioada concediului tur-retur, cheltuielile de repatriere în caz de deces, inclusiv garanțiile sociale în acest caz. Lipsa acestor specificări creează impedimente în planificarea bugetului autorității publice.</p> <p>De asemenea, se propune ca funcționarul public/angajatul care va ocupa funcția de expert național și îi va fi achitat salariul de către angajatorul din Republica Moldova să semneze un angajament privind activitatea în cadrul autorității publice/instituției publice delegatăre după încetarea detașării. Prin urmare, angajatul să fie obligat să activeze în autoritatea publică/instituția publică o anumită perioadă de timp corelată perioadei de detașare în calitate de expert național.</p> <p>În cazul nerespectării obligației date, angajatul să fie obligat să restituie cheltuielile suportate de autoritatea publică/instituția publică, legate de detașare.</p>	
109.	<p>La art. 6, propunem substituirea cuvântului „are” cu cuvântul „au”, în scopul asigurării conjugării corecte a verbului „a avea”. În contextul aceluiași articol, lit. b), propunem următoarea redacție, „instituția gazdă din cadrul Uniunii</p>	<p>Se acceptă parțial. Art.6 va avea următorul cuprins: „Articolul 6. Obligațiile experților naționali pe perioada detașării la instituțiile și organismele Uniunii Europene</p>

	<p>Europene este responsabilă de stabilirea sarcinilor pentru expertul național detașat, asigurând coerența cu obiectivele misiunii”.</p> <p>Adițional, propunem completarea articolului cu lit. i) cu următorul text „i) să elaboreze un raport de expertiză la finalul perioadei de detașare, în care să descrie activitățile desfășurate, rezultatele obținute și experiențele acumulate, precum și recomandări practice pentru îmbunătățirea proceselor interne și implementarea bunelor practici europene în cadrul autorității publice/instituției publice din Republica Moldova de la care a fost detașat”. Raportul elaborat la finalul perioadei de detașare va facilita valorificarea experienței acumulate de expertul național în cadrul instituțiilor și organismelor Uniunii Europene, contribuind la îmbunătățirea performanței și eficienței autorității publice de la care acesta a fost detașat. Totuși, beneficiile detașării riscă să fie subevaluate dacă competențele și cunoștințele dobândite de expertul detașat nu sunt integrate și utilizate eficient la întoarcerea acestuia în cadrul autorității angajator din Republica Moldova.</p>	<p>Experții naționali detașați au următoarele obligații:</p> <p>a) să respecte legislația, precum și normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care au fost detașat;</p> <p>b) să realizeze sarcinile stabilite în mod profesionist, responsabil și în termenele stabilite, în conformitate cu standardele/cerințele instituției sau organismului Uniunii Europene;</p> <p>c) să se abțină de la orice acțiune sau comportament care s-ar putea reflecta în mod negativ asupra funcției/postului deținut sau a instituției/organismului Uniunii Europene;</p> <p>d) să respecte normele de conduită profesională prevăzute de lege, precum și normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat;</p> <p>e) să respecte prevederile art. 7 alin. (2) din Legea nr. 325/2013 privind evaluarea integrității instituționale;</p> <p>f) să se abțină de la divulgarea neautorizată a informațiilor primite în cadrul atribuțiilor sale de serviciu, conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat;</p> <p>g) să elaboreze un raport de activitate la finalul perioadei de detașare, după caz sau la solicitare, anual, unde sunt descrise activitățile desfășurate, rezultatele obținute și experiențele acumulate, precum și sunt formulate recomandările practice pentru îmbunătățirea proceselor interne și implementarea bunelor practici europene în cadrul autorității sau instituției publice din Republica Moldova de la care a fost detașat;</p> <p>h) alte obligații prevăzute de normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat..”</p>
110.	<p>La art. 7, solicităm precizarea criteriilor de echivalare a rezultatelor evaluării performanțelor profesionale, în scopul asigurării unui mecanism unitar în autoritățile publice. Suplimentar, considerăm necesar de indicat, dacă în temeiul</p>	<p>Precizare. Art. 7 privind evaluarea performanțelor profesionale se exclude, iar art. potrivit art.5 alin.(1), experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului</p>

	<p>rezultatelor evaluării în calitate de expert național, autoritatea națională are obligația de a conferi următorul grad de calificare și când ar putea fi acesta oferit (semestrial sau după perioada de detașare).</p>	<p>pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale.</p>
<p>111.</p>	<p>La art. 8 alin. (1), propunem eliminarea sintagmei „după caz”, din cauza ambiguității pe care aceasta o generează. Adițional, art. 8 alin. (1), prevede păstrarea raporturilor de serviciu, în timp ce alin. (2), prevede suspendarea raporturilor de serviciu. În acest context, propunem reformularea alin. (1) având în vedere că suspendarea raporturilor de serviciu presupune încetarea îndeplinirii pentru o anumită perioadă a atribuțiilor de către funcționarul public, în același timp presupune păstrarea locului de muncă, în conformitate cu Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.</p> <p>La art. 8 alin. (2), propunem substituirea cuvântului „suspendării” cu cuvântul „detașării” în conformitate cu prevederile proiectului de Lege. De asemenea, propunem revizuirea formulării textului, având în vedere că nu este o claritate cum va fi remunerată persoana care ocupă temporar funcția detașatului, în condițiile în care salariul acestuia continuă să fie plătit din bugetul entității. Totodată, prevederile alin. 8 vin în contradicție cu prevederile art. 5 alin. (1) și (2). În temeiul prevederilor art. 8, raporturile de serviciu se suspendă, fapt ce face imposibilă achitarea salariului, precum și a tuturor plăților salariale. Norma propusă contravine prevederilor art. 51 alin. (1) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, care prevede că „suspendarea raporturilor de serviciu presupune încetarea îndeplinirii pentru o anumită perioadă a atribuțiilor de către funcționarul public și a plății drepturilor salariale de către autoritatea publică în care acesta activează”.</p> <p>În continuare conform art. 8 alin. (2), pe perioada suspendării raporturilor de serviciu, autoritatea publică poate angaja pe perioadă determinată un alt angajat. În cazul achitării</p>	<p>Se acceptă parțial. Art.8 devine art. 7 și va avea următorul cuprins: „Articolul 7. Păstrarea raporturilor de serviciu/de muncă pe perioada detașării experților naționali (1) Experții naționali detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene își păstrează raporturile de serviciu sau de muncă, după caz, cu angajatorul de la care au fost detașați, pe toată perioada detașării. (2) Pe perioada detașării experților naționali, autoritățile/instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Ocuparea acesteia de către o altă persoană se face pe perioadă determinată. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv..” Totodată, se menționează că potrivit Acordului Administrativ semnat între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană la 17 octombrie 2024, privind detașarea și pregătirea profesională a oficialilor moldoveni la Comisia Europeană, durata detașării experților naționali este, în general, limitată la maximum 2 ani. Această prevedere urmărește să faciliteze revenirea oficialilor în administrația de origine și valorificarea experienței acumulate. Conex, detașarea la Comisie nu afectează statutul de angajare al funcționarilor participanți, care rămân angajați și remunerați de administrația moldovenească și revin în administrația națională la sfârșitul detașării. Pe parcursul detașării, angajatorul END și al ENFP asigură că funcționarilor participanți li se păstrează toate drepturile sociale relevante (în special securitatea socială și pensie) oferite de administrația Republicii</p>

	<p>salariului expertului național detașat de către autoritatea publică, aceasta din urmă se va confrunta cu imposibilitatea achitării salariului pentru un nou angajat pe perioada temporară, generând astfel o dublă sarcină financiară pentru aceeași funcție.</p> <p>În acest context important de menționat că, persoana care ocupă temporar funcția publică/postul rezervat al expertului național detașat, prin cumul sau prin ocupare temporară, trebuie să beneficieze de o remunerație suplimentară, proporțională cu volumul și complexitatea atribuțiilor preluate. Suplimentele salariale sunt finanțate din economiile rezultate din funcțiile/posturile vacante sau dintr-un fond special dedicat detașărilor, sau alte surse bugetare disponibile.</p>	<p>Moldova și furnizează Comisiei informațiile relevante în acest sens.</p>
112.	<p>La art. 9, în contextul răspunderii disciplinare pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu, a normelor de conduită, pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor sau pentru prejudiciile materiale cauzate în conformitate cu normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene, considerăm necesar de concretizat normele legale conform cărora se va desfășura ancheta de serviciu. Totodată, trebuie specificată procedura disciplinară în cazul în care faptele expertului național detașat sunt considerate ca acțiuni care aduc atingere prestigiului autorității publice, care l-a detașat. În contextul dat, este necesar de stabilit organul competent în cercetarea faptelor sesizate ca abateri disciplinare și organul competent în aplicarea sancțiunii disciplinare.</p>	<p>Se acceptă parțial. Art. 9 devine art. 8 și va avea următorul cuprins: „Articolul 8. Răspunderea disciplinară Experții naționali detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene răspund disciplinar pentru încălcarea obligațiilor de serviciu, a normelor de conduită, pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor sau pentru prejudiciile materiale sau de imagine cauzate în conformitate cu normele în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care a fost detașat.”</p>
113.	<p>La art. 10, considerăm oportun specificarea modalității de comunicare (verbal, e-mail, scrisoare oficială), de către expertul național detașat, în cazul încetării perioadei de detașare înaintea termenului stabilit inițial.</p> <p>Menționăm că, la art. 10 alin. (2), sintagma „poate fi încheiată” vine în contradicție cu denumirea articolului respectiv, ce prevede încetarea perioadei de detașare a experților naționali.</p>	<p>Se acceptă parțial. Art.10 devine art. 9 și va avea următorul cuprins: „Articolul 9. Încetarea perioadei de detașare a experților naționali (1) În situația în care, la inițiativa expertului național sau a instituției sau a organismului Uniunii Europene la care acesta a fost detașat, detașarea încetează înaintea termenului stabilit inițial, expertul național are obligația comunicării acestui fapt angajatorului care l-a detașat, în</p>

	<p>La același articol la alin. (2) lit. c), solicităm specificarea obligațiilor angajatorului, a căror nerespectare ar putea servi ca temei de încetare a detașării fără notificare.</p> <p>În continuare la alin. (2), în cazul încetării detașării fără notificare, există riscul imposibilității reîncadrării imediate a expertului național în funcția de la care a fost detașat, ca urmare a faptului că funcția poate fi ocupată pe perioadă determinată de către o altă persoană, conform art. 8 alin. (2) din prezentul proiect de lege. Prin urmare, în situația încetării detașării în circumstanțe excepționale este imperios de indicat un termen de cel puțin 14 zile înainte de reîncadrare, conform prevederilor art. 55 alin. (2) din Legea nr. 158/2008. Conform normei menționate reîncadrarea funcționarului public în funcția publică înainte de expirarea perioadei pentru care a fost aprobată suspendarea raporturilor de serviciu se face la cererea acestuia, depusă cu cel puțin 14 zile înainte de reîncadrare.</p> <p>Nerespectare termenului de 14 zile, ar încălca grav drepturile și garanțiile angajatului numit pe perioadă determinată. Totodată, norma propusă vine în protejarea dreptului la muncă a persoanei numite pe perioadă determinată.</p>	<p>termen de 3 luni de la inițierea demersurilor pentru încetarea detașării, în condițiile reglementărilor interne ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat.</p> <p>(2) În circumstanțe excepționale, detașarea poate fi încetată fără notificare de către:</p> <p>a) angajatorul expertului național detașat, motivată de interesele serviciului;</p> <p>b) instituția și organismul Uniunii Europene la care a fost detașat și angajator, acționând în comun, la cererea expertului național detașat adresată ambelor părți, motivată de interese personale sau profesionale;</p> <p>c) instituția și organismul Uniunii Europene la care a fost detașat, în cazul nerespectării de către expertul național detașat și/sau angajator a obligațiilor care îi revin.</p> <p>(3) La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați, cu condiția ca aceștia să activeze în continuare pentru o perioadă minimă de 2 ani în autoritatea sau instituția publică.</p> <p>Reîncadrarea se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua următoare încetării perioadei de detașare.”</p> <p>Suplimentar se menționează că, potrivit art.9 alin.(1), dacă detașarea încetează înaintea termenului stabilit inițial, expertul național are obligația comunicării acestui fapt angajatorului care l-a detașat, în termen de 3 luni de la inițierea demersurilor pentru încetarea detașării, în condițiile reglementărilor interne ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat. Respectiv, în cazul în care funcția era ocupată temporar, angajatorul va cunoaște despre</p>
--	---	--

		momentul încetării detașării cu 3 luni înainte, și va putea respecta prevederile legii naționale.
	114. La art. 11, considerăm necesar specificarea în baza căror norme legale conducătorii autorităților vor emite norme metodologice pentru stabilirea atribuțiilor structurilor din subordine.	Precizare. În baza Legii privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, precum și cadrul normativ conex.
	115. La pct. 3 subpct. 3.1 din Nota de fundamentare, propunem uniformizarea listei de principii fundamentale pe care se bazează detașarea experților naționali, în conformitate cu art. 3 din proiectul de lege supus avizării propriu-zise.	Se acceptă. La pct. 3 subpct. 3.1 din Nota de fundamentare, lista principiilor va avea următorul cuprins: „Principiile fundamentale ale detașării experților naționali din Republica Moldova la instituțiile și organismele Uniunii Europene sunt meritocrația, egalitatea de șanse, nondiscriminarea, legalitatea, transparența, imparțialitatea, independența, responsabilitatea, stabilitatea și integritatea.”
Agencia de Stat pentru Proprietatea Intelectuală (aviz nr. 1893 din 26.11.2024)	116. La art. 2, referitor la noțiunea de „expert național detașat”, având în vedere noțiunea de “detașare” din cuprinsul aceluiași articol, se recomandă substituirea sintagmei “pus la dispoziția unei instituții sau organism ale Uniunii Europene” cu sintagma “trecut temporar la o instituție sau organism ale Uniunii Europene”.	Se acceptă parțial. Noțiunea de „expert național detașat” va avea următorul cuprins: „ <i>expert național detașat</i> – personal angajat în cadrul autorităților și instituțiilor publice din Republica Moldova, care este detașat de către angajator într-o instituție sau organism al Uniunii Europene, pentru a contribui cu expertiza profesională pe care o deține într-un domeniu specific și pentru a beneficia de dezvoltarea competențelor profesionale în acel domeniu;”
	117. Art. 4, alin. (4) prevede situația prelungirii detașării, iar alin. (6) indică că durata detașării nu trebuie să depășească 2 ani. În acest caz, se propune a se preciza dacă prelungirea detașării trebuie să se încadreze în termenul de 2 ani. Suplimentar, se va revedea trimiterea la alineate, corespunzătoare contextului (de ex. la alin. (3) și (4), se va face trimitere la alin. (2) și, respectiv alin. (3)).	Se acceptă. Art. 4 va avea următorul cuprins: „ Articolul 4. Modalitatea detașării experților naționali (1) Detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea ori a persoanei interesate de a deveni expert național detașat, cu acordul conducătorului autorității sau a instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana interesată, pentru o perioadă de timp determinată potrivit cerințelor instituției sau organismului Uniunii Europene. Durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi.

		<p>(2) Persoanele care intenționează să participe la concursul pentru ocuparea unui post de expert național detașat sunt obligate să solicite în scris acordul conducătorului autorității sau instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea cu privire la eventuala detașare la o instituție sau organism al Uniunii Europene, anterior participării la procedurile de recrutare și selecție. Solicitarea trebuie să fie însoțită de documentația specifică procedurii de recrutare și selecție la care acestea intenționează să participe.</p> <p>(3) Conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să răspundă solicitării prevăzute la alin. (2) în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii acesteia. În cazul refuzului, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să indice în scris motivele pentru care nu este de acord cu detașarea salariatului la instituția sau organismul Uniunii Europene.</p> <p>(4) Procedurile de recrutare și selecție ale experților naționali detașați sunt efectuate în condițiile stabilite de instituțiile și organismele Uniunii Europene. Autoritățile și instituției publice asigură informarea salariaților despre oportunitățile de detașare la instituțiile și organismele Uniunii Europene.</p> <p>(5) În situația prelungirii detașării, expertul național este obligat să solicite în scris acordul angajatorului de la care a fost detașat cu privire la aceasta. Prevederile alin. (2) se aplică în mod corespunzător.</p> <p>(6) Conducătorul autorității sau instituției publice care urmează să detașeze un salariat în calitate de expert național are obligația de a transmite Ministerului Afacerilor Externe, cu cel puțin 30 de zile înaintea datei de începere a detașării, o comunicare în scris privind detașarea. Ministerul Afacerilor Externe transmite această comunicare Reprezentanței Permanente a Republicii Moldova pe lângă Uniunea Europeană. Concomitent, Ministerul Afacerilor Externe publică pe pagina sa web lista persoanelor detașate la instituția sau organismul Uniunii Europene.</p>
--	--	--

		<p>(7) Pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea doar în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și este obligat să respecte reglementările Uniunii Europene și reglementările interne ale acestora.</p> <p>(8) Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat.</p> <p>(9) Evidența timpului de muncă pe perioada detașării expertului național este efectuată de către autoritatea sau instituția publică în baza informației prezentate lunar de către experții naționali detașați, conform modalității stabilite în cadrul autorității sau instituției publice..”</p>
118.	<p>În esență, potrivit art. 5 din proiect, pe perioada detașării la instituțiile și organismele Uniunii Europene, experții naționali beneficiază de drepturile salariale în țară, inclusiv această perioadă constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială sau stagiul de cotizare. Prin urmare, se consideră oportun ca proiectul să se completeze și cu prevederi ce țin de mecanismul evidenței timpului de lucru a expertului național detașat de către angajator pentru a achita drepturile salariale și contribuțiile sociale și medicale.</p> <p>În același timp, art. 8 alin. (2) face referință într-o manieră generală la perioada suspendării raporturilor de serviciu/de muncă. Cu titlu exemplificativ, potrivit art. 51 alin. (1) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, suspendarea raporturilor de serviciu presupune încetarea îndeplinirii pentru o anumită perioadă a atribuțiilor de către funcționarul public și a plății drepturilor salariale de către autoritatea publică în care acesta activează.</p> <p>În acest context, se atestă o neclaritate, dacă pe perioada detașării experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, raporturile de serviciu ale acestora se suspendă, fapt pentru care se recomandă să se precizeze acest mecanism mai detaliat. Această propunere se recomandă să se analizeze inclusiv în raport cu propunerea de completare a</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art. 4 a fost completat cu alin.(9) cu următorul cuprins: „(9) Evidența timpului de muncă pe perioada detașării expertului național este efectuată de către autoritatea sau instituția publică în baza informației prezentate lunar de către experții naționali detașați, conform modalității stabilite în cadrul autorității sau instituției publice.”</p> <p>Art. 5 va avea următorul cuprins: „Articolul 5. Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile și organismele Uniunii Europene (1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale. (2) Salariul lunar, contribuțiile de asigurări sociale de stat și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul.</p>

	<p>Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public cu art. 38¹ referitor la activitățile de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa instituțiilor sau organismelor Uniunii Europene.</p>	<p>(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.</p> <p>(4) Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după caz, precum și se include în stagiul de cotizare..”</p> <p>Totodată, art.7 alin. (2) va avea următorul cuprins: „(2) Pe perioada detașării experților naționali, autoritățile/instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Ocuparea acestuia de către o altă persoană se face pe perioadă determinată. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.”</p>
<p>119.</p>	<p>Art. 10 alin. (1) operează cu termenul de “3 luni zile” în cazul comunicării despre încetarea detașării înainte de termenul stabilit. Astfel, se recomandă să se precizeze modul de calculare a acestui termen, respectiv, în luni sau în zile. Subsecvent, la alin. (2) urmează a se specifica fără notificarea cui detașarea poate fi încetată.</p>	<p>Se acceptă. Art.10 devine art.9, iar alin.(1) va avea următorul cuprins: „În situația în care, la inițiativa expertului național sau a instituției sau a organismului Uniunii Europene la care acesta a fost detașat, detașarea încetează înaintea termenului stabilit inițial, expertul național are obligația comunicării acestui fapt angajatorului care l-a detașat, în termen de 3 luni de la inițierea demersurilor pentru încetarea detașării, în condițiile reglementărilor interne ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat.”</p>
<p>120.</p>	<p>Suplimentar, se recomandă ca proiectul de act normativ să se completeze cu prevederi ce țin de modalitatea de</p>	<p>Precizare. Art.4 alin.(8) are următorul cuprins: „Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către</p>

		dispunere/aprobare a detașării, respectiv, prin act administrativ individual al angajatorului.	autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat.” Totodată, potrivit art.10 alin.(2), în vederea aplicării dispozițiilor prezentei legi, conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au competența de a detașa experți naționali pot emite norme metodologice, care să reglementeze în detaliu atribuțiile și responsabilitățile structurilor aflate în subordinea acestora. Aceste norme metodologice vor stabili în mod explicit cadrul procedural și operațional pentru gestionarea detașării, inclusiv distribuirea sarcinilor specifice fiecărei structuri, asigurându-se astfel conformitatea cu reglementările legale aplicabile și o aplicare uniformă a normelor în cadrul autorității sau instituției publice respective.
Autoritatea Națională de Integritate <i>(aviz nr. 07/10717 din 26 noiembrie 2024)</i>	121.	Prezentul proiect de lege stabilește modalitatea detașării experților naționali din autoritățile și/sau instituțiile publice din Republica Moldova la instituțiile și organismele Uniunii Europene și constituie lege specială în materia detașărilor externe urmare a acordării Republicii Moldova statului de țară candidată pentru aderarea la Uniunea Europeană de către Consiliul European și deschiderea negocierilor de aderare. Astfel, a apărut oportunitatea detașării personalului din autoritățile și instituțiile publice ale Republicii Moldova în instituțiile și organismele Uniunii Europene, prin ocuparea de posturi de experți naționali detașați. Prin urmare, reținând misiunea și competențele ANI consfințite în Legea nr.132/20216 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate, comunicăm susținerea proiectului de lege vizat cu unele obiecții și completări în partea în care sau identificat lacune și neconcordanțe cu cadrul normativ în vigoare, astfel încât, în forma prezentată spre avizare, ar putea genera mai multe situații incerte în procesul de aplicare în practică.	Se ia act.
	122.	În acest sens, remarcăm că, urmare procedurii noi instituite de modificare a raporturilor de serviciu prin detașare în	Se acceptă parțial. Totodată, art.8 devine art.7, iar alin.(2) va avea următorul cuprins:

	<p>calitate de expert UE (modificarea la Legea nr.158/2008, art. 44 alin.(4)) nu rezultă funcție vacantă, de aceea norma conținută în proiectul examinat privind ocuparea acesteia de către o altă persoană pe o perioadă determinată (art.8) vine în contradicție cu cadrul normativ ce reglementează domeniul muncii.</p> <p>Aceste prevederi nu se încadrează nici în sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar al Republicii Moldova, care presupune raport strict între post și remunerare, stabilind un singur salariu pentru un post de muncă, însă, prevede salarizarea concomitentă a doi funcționari care ocupă unul și același post de muncă.</p>	<p>„Pe perioada detașării experților naționali, autoritățile/instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Ocuparea acesteia de către o altă persoană se face pe perioadă determinată. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.”</p> <p>Subsidiar, se menționează că potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană, la 17 octombrie 2024, detașarea la Comisie nu afectează statutul de angajare al funcționarilor participanți, care rămân angajați și remunerați de administrația moldovenească și revin în administrația națională la sfârșitul detașării. Pe parcursul detașării, angajatorul END și al ENFP asigură că funcționarilor participanți li se păstrează toate drepturile sociale relevante (în special securitatea socială și pensie) oferite de administrația Republicii Moldova și furnizează Comisiei informațiile relevante în acest sens.</p> <p>Conex, nota informativă a fost ajustată în acest sens, astfel încât se evidențiază că, detașarea experților naționali presupune costuri, determinate pentru achitarea salariilor și contribuțiilor de asigurări sociale de stat care sunt prevăzute în bugetul autorității publice/instituției publice.</p> <p>Detașarea experților naționali va presupune cheltuieli suplimentare, în cazul în care pe perioada detașării expertului național, funcția/postul va fi ocupată temporar de către o altă persoană.</p> <p>Totodată, la propunerea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, proiectul a fost completat cu prevederi ce țin de modificarea Codului muncii, după cum urmează:</p> <p>„Articolul 75 alineatul (2) se completează la final cu textul: ” , cu excepția cazurilor de detașare a experților</p>
--	--	--

		naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene în condițiile actelor normative speciale.”
123.	<p>Mai mult, din conținutul proiectului nu se identifică procedura sau modalitatea de comunicare între cele două entități - instituția/organismul UE și autoritatea publică din Republica Moldova în vederea corelării unor proceduri de personal, pentru care, conform proiectului propus, sunt desemnate responsabile în egală măsură sau pentru anumite dimensiuni, cum sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - evidența timpului de muncă al angajatului, inclusiv a perioadelor concediilor anuale de odihnă, a altor concedii plătite și neplătite în contextul calculării salariului lunar al funcționarului detașat (art. 5 alin.(1) și alin.(3)); - evaluarea performanțelor profesionale și acordarea sporului la salariu/ promovare în grad de calificare sau promovarea în funcție (art.7). <p>În context, potrivit Ordinului Ministerului Finanțelor nr. 63 din 12.05.2020 cu privire la modificarea și completarea Planului de conturi contabile în sistemul bugetar și a Normelor metodologice privind evidența contabilă și raportarea financiară în sistemul bugetar, aprobat prin Ordinul Ministrului Finanțelor nr. 216 din 28.12.2012, drept temei pentru calculul salariului angajaților servește Tabelul de evidență a timpului de muncă, care se prezintă lunar către o anumită dată.</p> <p>Astfel, norma menționată la art. 5 alin. (1) și alin. (3) presupune că angajatorul ține de la distanță evidența timpului de muncă al funcționarului public detașat, inclusiv concediile de odihnă sau alte tipuri de concedii acordate de către instituția/organismul UE, concediile medicale etc. – procedură ce ar putea fi viciată pe motivul lipsei controlului direct.</p> <p>Totodată, se impune asumarea de responsabilități prin perfectarea și semnarea tabelului de pontaj de către factorii de decizie din cadrul entității publice din Republica Moldova</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Proiectul a fost revizuit, respectiv art4 și art.5 va avea următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 4. Modalitatea detașării experților naționali</p> <p>(1) Detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea ori a persoanei interesate de a deveni expert național detașat, cu acordul conducătorului autorității sau a instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana interesată, pentru o perioadă de timp determinată potrivit cerințelor instituției sau organismului Uniunii Europene. Durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi.</p> <p>(2) Persoanele care intenționează să participe la concursul pentru ocuparea unui post de expert național detașat sunt obligate să solicite în scris acordul conducătorului autorității sau instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea cu privire la eventuala detașare la o instituție sau organism al Uniunii Europene, anterior participării la procedurile de recrutare și selecție. Solicitarea trebuie să fie însoțită de documentația specifică procedurii de recrutare și selecție la care acestea intenționează să participe.</p> <p>(3) Conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să răspundă solicitării prevăzute la alin. (2) în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii acesteia. În cazul refuzului, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să indice în scris motivele pentru care nu este de acord cu detașarea salariatului la instituția sau organismul Uniunii Europene.</p> <p>(4) Procedurile de recrutare și selecție ale experților naționali detașați sunt efectuate în condițiile stabilite de instituțiile și organismele Uniunii Europene. Autoritățile și instituției publice asigură informarea salariaților</p>

în lipsa unei evidențe veritabile a timpului de muncă a funcționarului detașat.

Se mai indică asupra lipsei mecanismului de acordare și evidență a concediilor de odihnă, a altor concedii stabilite de lege și conform cărui cadru normativ vor fi acestea acordate, care este modalitatea emiterii actului administrativ în condițiile depunerii cererii de acordare a concediilor către instituția/organismul UE.

Apare și întrebarea cine și cum este responsabil de asigurarea acordării garanțiilor sociale angajatului pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale garantate de lege, or, de exemplu, cuantumul indemnizației pentru incapacitate de muncă se stabilește diferențiat în raport cu stagiul de cotizare realizat și poate constitui - 60%, 70% sau 90% din baza de calcul stabilită, iar admiterea erorilor în contabilizarea timpului de muncă al funcționarului detașat (perfectarea tabelului de pontaj cu erori privind perioada concediului) poate prejudicia bugetul de stat, ceea ce poate fi calificat drept ilegalitate.

Totodată, prevederile art. 5 alin.(3) și art. 11, în redacția expusă în proiect sunt ambigue și lasă loc pentru interpretare, or normele tehnicii legislative cer evitarea expresiilor interpretative de genul „poate beneficia de diurnă, ...”, „pot emite norme metodologice”, cu atât mai mult cu cât unele dintre acestea se referă la drepturi pecuniare.

Pentru reglementarea aspectelor menționate supra, considerăm necesar de elaborat un Regulament – cadru (norme metodologice, art.11), obligatoriu pentru toate entitățile publice, parte integrantă a proiectului în cauză.

despre oportunitățile de detașare la instituțiile și organismele Uniunii Europene.

(5) În situația prelungirii detașării, expertul național este obligat să solicite în scris acordul angajatorului de la care a fost detașat cu privire la aceasta. Prevederile alin.

(2) se aplică în mod corespunzător.

(6) Conducătorul autorității sau instituției publice care urmează să detașeze un salariat în calitate de expert național are obligația de a transmite Ministerului Afacerilor Externe, cu cel puțin 30 de zile înainte de începerea detașării, o comunicare în scris privind detașarea. Ministerul Afacerilor Externe transmite această comunicare Reprezentanței Permanente a Republicii Moldova pe lângă Uniunea Europeană. Concomitent, Ministerul Afacerilor Externe publică pe pagina sa web lista persoanelor detașate la instituția sau organismul Uniunii Europene.

(7) Pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea doar în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și este obligat să respecte reglementările Uniunii Europene și reglementările interne ale acestora.

(8) Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat.

(9) Evidența timpului de muncă pe perioada detașării expertului național este efectuată de către autoritatea sau instituția publică în baza informației prezentate lunar de către experții naționali detașați, conform modalității stabilite în cadrul autorității sau instituției publice.

Articolul 5. Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile și organismele Uniunii Europene

(1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați,

			<p>actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale.</p> <p>(2) Salariul lunar, contribuțiile de asigurări sociale de stat și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul.</p> <p>(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.</p> <p>(4) Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după caz, precum și se include în stagiul de cotizare.”</p>
<p>Ministerul Mediului (aviz nr. 13-05/3370 din 27.11.2024)</p>	<p>124.</p>	<p>La art. 2 al proiectului sunt definitivate noțiunile de „expert național detașat” și „detașare”. Astfel, prima noțiune definește persoana pusă la dispoziția unei instituții sau organism ale Uniunii Europene de către o autoritate sau instituție publică din Republica Moldova, pentru a beneficia de specializarea lor într-un anumit domeniu, în același timp „detașarea” presupune realizarea unor sarcini specifice în interesul organismului Uniunii Europene, ceea ce creează confuz în înțelegerea scopului detașării: beneficierea de specializare sau realizează unele sarcini specifice, context în care propunem clarificarea acestor aspecte.</p>	<p>Se acceptă. Noțiunile de „expert național detașat” și „detașare” vor avea următorul cuprins: „<i>detașare</i> – trecerea temporară a personalului angajat a autorităților și instituțiilor publice din Republica Moldova către instituțiile și organismele Uniunii Europene, pentru a contribui și valorifica expertiza profesională obținută într-un domeniu specific, precum și a dezvolta competențe prin acumularea de cunoștințe și experiență suplimentară în acel domeniu, contribuind astfel la creșterea profesionalismului și cooperării internaționale; <i>expert național detașat</i> – personal angajat în cadrul autorităților și instituțiilor publice din Republica Moldova, care este detașat de către angajator într-o instituție sau organism al Uniunii Europene, pentru a</p>

			contribui cu expertiza profesională pe care o deține într-un domeniu specific și pentru a beneficia de dezvoltarea competențelor profesionale în acel domeniu;”.
	125.	La art. 4 alin. (1), detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi făcută detașarea ori a persoanei interesate a deveni expert național detașat, totodată alin. (2) menționează participarea la concursul pentru ocuparea unui post de expert național detașat, în acest context considerăm oportun, în scopul asigurării transparenței în procesul detașării persoanei, ca identificarea experților naționali obligatoriu să fie efectuată prin concurs sau cel puțin să fie reflectate cauzele când concursul este obligatoriu când nu. Suplimentar propunem a fi descrise condițiile desfășurării concursului.	Se acceptă. Art.4 alin.(4) va avea următorul cuprins: „(4) Procedurile de recrutare și selecție ale experților naționali detașați sunt efectuate în condițiile stabilite de instituțiile și organismele Uniunii Europene. Autoritățile și instituției publice asigură informarea salariaților despre oportunitățile de detașare la instituțiile și organismele Uniunii Europene.”
	126.	La art. 10 alin. (1) este prevăzut termenul de 3 luni zile de la inițierea demersurilor pentru încetarea detașării, pentru comunicarea acestui fapt angajatorului care l-a detașat. Astfel, considerăm că este un termen nejustificat și propunem a fi micșorat la 30 zile.	Se acceptă. Art. 10 devine art.9, iar alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) În situația în care, la inițiativa expertului național sau a instituției sau a organismului Uniunii Europene la care acesta a fost detașat, detașarea încetează înaintea termenului stabilit inițial, expertul național are obligația comunicării acestui fapt angajatorului care l-a detașat, în termen de 3 luni de la inițierea demersurilor pentru încetarea detașării, în condițiile reglementărilor interne ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat.”
Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (aviz nr. 21-6170 din 26.11.2024)	127.	În limitele competențelor funcționale, comunicăm lipsa de obiecții și propuneri aferente acestuia.	Se ia act.
Avocatul Poporului (aviz nr.04-3/71-220)	128.	Ca și obiecție de ordin tehnic atragem atenție că din denumirea actului normativ se deduce că detașarea experților naționali se prezumă a fi atât la instituțiile, cât și organismele Uniunii Europene. Totodată, în textul proiectului de lege se operează formulări diferite, ceea ce ar putea genera confuzii. De exemplu, în denumirea actului normativ se menționează detașarea experților naționali „la instituțiile și organismele	Se acceptă. Proiectul a fost revizuit și uniformizat.

	<p>Uniunii Europene”, în timp ce art.9 operează cu redacția „instituțiile sau organismele Uniunii Europene”, iar în art.10 găsim formularea de „instituției ori a organismului Uniunii Europene”. Considerăm că atât denumirea actului normativ, cât și textul documentului urmează să fie ajustat astfel, încât să fie utilizată aceeași expresie/formulare.</p> <p>Prin urmare, apreciem necesară armonizarea formulărilor din denumirea actului normativ și conținutul prevederilor din dispozițiile articolelor Legii, prin utilizarea unei expresii uniforme, care să asigure claritate, previzibilitate și coerență juridică în interpretare și aplicare.</p>	
129.	<p>Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene</p> <p>Considerăm că reglementarea articolului 5, alineatul (3) din proiect referitoare la garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene prezintă neclarități și ar putea genera interpretări diferite.</p> <p>Norma trebuie să ofere suficientă precizie, întrucât redacția propusă prevede „expertul național poate beneficia de diurnă, indemnizație lunară de subzistență, de concediu anual... conform, normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat, sau după caz conform legislației speciale și prevederilor legislației muncii”. Astfel, apare întrebarea: achitățile vor fi efectuate conform legislației speciale și prevederilor legislației muncii din Uniunea Europeană sau din Republica Moldova?</p> <p>În nota de fundamentare se specifică „Dacă instituția UE nu asigură alte drepturi bănești, se aplică reglementările pentru personalul trimis în misiuni temporare”, însă în proiectul legii nu sunt prevederi exprese și clare în acest sens.</p> <p>Recomandăm completarea proiectului legii cu reglementări exprese, conform notei de fundamentare pentru a clarifica situațiile în care instituția UE nu asigură alte drepturi bănești</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art.5 alin.(3) va avea următorul cuprins: „(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.”</p>

	<p>cu specificarea prevederilor legale concrete care se aplică în astfel de cazuri.</p> <p>Ca măsură de protecție, propunem introducerea unei prevederi care să stipuleze că nivelul indemnizațiilor și beneficiilor acordate nu poate fi mai mic decât cel prevăzut de legislația națională aplicabilă personalului detașat.</p>	
130.	<p>Evaluarea performanțelor profesionale</p> <p>O altă dispoziție care ar putea genera deficiențe în aplicare se referă la evaluarea performanțelor profesionale. Potrivit art.7 alin.(1) „rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale experților naționali detașați realizate de către instituțiile și organismele Uniunii Europene pe durata detașării sunt echivalente rezultatelor evaluării performanțelor profesionale realizate de către angajatorul de la care aceștia au fost detașați”.</p> <p>În acest sens, considerăm că dificultatea ar putea apărea în procesul de evaluare propriu zis, care vizează modul/nivelul de realizare a obiectivelor stabilite angajatului și calitatea activității desfășurate, reglementat prin Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr.201/2009. Prin urmare, se impune necesitatea ajustării și Hotărârii de Guvern nr.201/2009, astfel încât să se asigure echivalarea rezultatelor evaluărilor efectuate de instituțiile și organismele Uniunii Europene cu cele realizate de angajatorul național al expertului detașat.</p> <p>Totodată, de prevăzut că echivalarea evaluărilor trebuie să asigure tratament egal între experții naționali detașați și funcționarii care rămân în instituțiile naționale.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art. 7 privind evaluarea performanțelor profesionale se exclude, iar potrivit art.5 alin.(1), experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale.</p>
131.	<p>Potrivit art.7 alin.(2) „Promovarea într-o funcție publică/post, acordarea sporului pentru performanță... se face potrivit legii, luând în considerare rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public/salariatului.” În acest sens, punctăm că din textul legii nu este clar în baza cărei legi</p>	<p>Precizare.</p> <p>Potrivit art.5 alin.(1), experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima</p>

	<p>va fi luată decizia de promovare într-o funcție publică/post, acordarea sporului pentru performanță etc.</p> <p>O altă neclaritate se referă la circumstanțele promovării angajatului într-o funcție publică/post, acordarea sporului pentru performanță etc. în perioada în care acesta este detașat în calitate de expert național la instituțiile și organismele Uniunii Europene, inclusiv dacă instituțiile și organismele Uniunii Europene au realizat sau nu evaluarea necesară pentru promovarea angajatului într-o funcție publică/post, acordarea sporului pentru performanță etc.</p> <p>Considerăm că norma legală, urmează a fi ajustată astfel, încât să ofere claritate atât conducătorului instituției ce urmează să ia decizia privind promovarea angajatului într-o funcție publică/post, acordarea sporului pentru performanță etc., cât și expertului național/angajatului.</p>	<p>evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale.</p>
132.	<p>Referitor la suspendarea raporturilor de serviciu reglementată de art.8 alin.(2) din proiect, care prevede că „... Pe perioada suspendării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta”, Avocatul Poporului, concretizează că, această prevedere vine în conflict cu reglementarea suspendării raporturilor de serviciu, prevăzută în art.51 din Legea nr.158/2008, alin.(1), care stabilește: „Suspendarea raporturilor de serviciu presupune încetarea îndeplinirii pentru o anumită perioadă a atribuțiilor de către funcționarul public și a plății drepturilor salariale de către autoritatea publică în care acesta activează.”</p> <p>Prin urmare, recomandăm ajustarea acestor norme pentru a asigura armonizarea lor, evitând potențialele dificultăți sau litigii ce ar putea apărea în urma aplicării acestora.</p>	<p>Se acceptă. Art.8 devine art. 7, iar alin.(2) va avea următorul cuprins: „(2) Pe perioada detașării experților naționali, autoritățile/instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Ocuparea acesteia de către o altă persoană se face pe perioadă determinată. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.”</p>
133.	<p>În aceeași ordine de idei, potrivit proiectului legii, în cadrul instituțiilor și organismelor Uniunii Europene pot fi detașați și angajați ai instituțiilor publice, care nu sunt funcționari publici, iar activitatea acestora este reglementată de Codul Muncii, și/sau legea specială, considerăm necesar a fi operate modificări și la Codul Muncii, care în art.75 alin.(2) prevede: „Suspendarea contractului individual de muncă presupune</p>	<p>Se acceptă. La propunerea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, proiectul a fost completat cu prevederi ce țin de modificarea Codului muncii, după cum urmează: „Articolul 75 alineatul (2) se completează la final cu textul: ”, cu excepția cazurilor de detașare a experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene în condițiile actelor normative speciale.”</p>

	<p>suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator.”</p> <p>În acest sens, menționăm că art.77 lit.e) din Codul Muncii reglementează suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților privind detașarea, însă în lumina art.75 alin.(2) se presupune că detașarea urmează a fi aplicată cu „suspendarea plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator”, ceea ce contravine prevederilor art.5 din proiectul actului normativ.</p> <p>Prin urmare, considerăm că normele legale enunțate urmează a fi aduse în concordanță pentru a evita conflictul de norme, și respectiv eventuale dificultăți în aplicarea acestora, sau după caz, litigii urmare a aplicării acestora.</p>	
134.	<p>Răspunderea disciplinară</p> <p>Articolul 9 nu precizează procedurile prin care expertul național poate fi supus răspunderii disciplinare. Este esențial ca procesul disciplinar să fie transparent și să respecte dreptul la apărare, să prevadă garanții împotriva discriminării. Formularea „îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor” este vagă și poate duce la interpretări subiective, ceea ce poate favoriza abuzurile din partea angajatorului.</p> <p>Considerăm necesar de a aduce claritate cu privire la procedura de aplicare a sancțiunii în privința experților naționali detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene, cât și cu privire la instituția care va aplica: cea de la nivel național sau cea de la nivelul UE, unde se presupune că a fost comisă abaterea disciplinară.</p> <p>Sugerăm completarea unei prevederi prin care să prevadă unele garanții spre exemplu, sancțiunile disciplinare să se aplice în conformitate cu procedurile stabilite, care garantează dreptul la apărare, transparență și un proces echitabil.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Art. 9 devine art.8, respectiv potrivit art.8, experții naționali detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene răspund disciplinar pentru încălcarea obligațiilor de serviciu, a normelor de conduită, pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor sau pentru prejudiciile materiale sau de imagine cauzate în conformitate cu normele în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care a fost detașat.</p>
135.	<p>Cu referire a pct.1 din art.II prin care se completează Legea nr.158/2008 cu art.38¹ alin.(2), observăm că în privința</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>art.38¹ se completează cu alin. (3) cu următorul cuprins:</p>

	<p>funcționarilor publici, care participă la activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa unei instituții sau a unui organism al Uniunii Europene lipsesc reglementări privind diurna, indemnizațiile de subzistență lunară, sporuri etc., ceea ce ar dezavantaja participanții la activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa unei instituții sau a unui organism al Uniunii Europene în raport cu experții naționali detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene.</p> <p>Considerăm că la acest aspect urmează a fi oferită claritate.</p>	<p>„(3) Funcționarul public beneficiază de compensarea cheltuielilor de deplasare conform normelor instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat. În absența unor reglementări specifice ale acestora, cheltuielile sunt compensate de către angajator conform legislației.”</p>
136.	<p>De asemenea, recomandăm de completat și articolul 47 din Legea nr.158/2008, care reglementează detașarea funcționarilor publici, cu un nou alineat care să prevadă că detașarea funcționarilor publici la instituțiile și organismele Uniunii Europene este reglementată de legea privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene.</p>	<p>Precizare. Detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene a fost inclusă ca modalitate de modificare a raporturilor de serviciu, și a fost inclusă în art.44 din Legea nr.158/2008.</p>
137.	<p>Propuneam de completat proiectul cu Art. III. prin care să se completeze și Codul muncii.</p> <p>Având în vedere că prin proiectul de lege privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene se urmărește îmbunătățirea performanței și eficienței serviciilor publice la nivel național, iar Decizia Comisiei Europene C(2008) 6866 de stabilire a normelor privind detașarea la Comisie a experților naționali și a experților naționali în formare profesională nu pune bariere în acest sens, considerăm că și angajații instituțiilor publice, alții decât funcționarii publici, urmează să beneficieze de activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa unei instituții sau a unui organism al Uniunii Europene.</p> <p>Reglementările specificate în art.II prin care se completează Legea nr.158/2008 cu art.38¹ nu se vor aplica și în privința angajaților din instituții publice, alții decât funcționari publici. Astfel, considerăm relevant de a veni cu reglementări</p>	<p>Se acceptă. La propunerea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, proiectul a fost completat cu prevederi ce țin de modificarea Codului muncii, după cum urmează: „Articolul 75 alineatul (2) se completează la final cu textul: ”, cu excepția cazurilor de detașare a experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene în condițiile actelor normative speciale.” Totodată, se completează Codul muncii cu articolul 72¹ cu următorul cuprins: „Articolul 72¹. Detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene Modificarea raporturilor de muncă se poate face prin detașarea salariaților în calitate de experți naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene în condițiile Legii privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene.”</p>

	<p>expresie cu privire la posibilitatea angajaților din instituții publice de a participa la activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa unei instituții sau a unui organism al Uniunii Europene.</p> <p>Subsecvent, recomandăm examinarea oportunității operării modificărilor la TITLUL VIII din Codul Muncii (formarea profesională).</p> <p>De asemenea, art.71 din Codul Muncii (Detașarea) urmează a fi completat cu un nou alineat, care să prevadă că detașarea angajaților instituțiilor publice la instituțiile și organismele Uniunii Europene este reglementată de legea privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene.</p>	
	<p>138. În consecință, Avocatul Poporului susține promovarea proiectului respectiv cu luarea în considerare a celor menționate supra.</p>	<p>Se ia act.</p>
<p>Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării (aviz nr. 17-3553 din 26.11.2024)</p>	<p>139. I. Considerații generale</p> <p>Proiectul de lege constituie un instrument important pentru consolidarea relațiilor dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană, facilitând detașarea temporară a experților naționali în cadrul instituțiilor europene. În raport cu Decizia Comisiei Europene nr.6866/2008 de stabilire a normelor privind experții naționali detașați și experții naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei și cadrul legislativ național, proiectul include reglementări principale, dar necesită completări pentru a asigura claritatea, aplicabilitatea și conformitatea cu normele existente.</p>	<p>Se ia act.</p>
	<p>140. La art. 3 din proiect sunt enunțate principiile fundamentale care guvernează detașarea, respectiv meritocrația, egalitatea și transparența. Aceste principii sunt corect definite și relevante pentru procesul de selecție, dar nu sunt susținute de mecanisme clare care să asigure respectarea lor în practică. Decizia nr. 6866 include măsuri specifice pentru garantarea unui proces de selecție transparent, monitorizat de Direcția Generală pentru Personal și Administrație a Comisiei</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Potrivit art.4 alin.(4) din proiect, procedurile de recrutare și selecție ale experților naționali detașați sunt efectuate în condițiile stabilite de instituțiile și organismele Uniunii Europene. Autoritățile și instituțiile publice asigură informarea salariaților despre oportunitățile de detașare la instituțiile și organismele Uniunii Europene.</p>

	<p>Europene, și promovează echilibrul geografic și de gen în selecția experților detașați.</p> <p>Recomandare:</p> <p>Se propune instituirea unui mecanism prin care să se monitorizeze procesul de selecție, asigurând respectarea principiilor meritocrației, egalității și transparenței.</p>	
141.	<p>Art. 5 alin. (1) prevede că experții naționali detașați beneficiază de salariul de bază și alte plăți salariale corespunzătoare funcției deținute în țară. Totuși, această prevedere contravine pct. 2 al Modulului de calculare a salariului mediu, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 426/2004, care stabilește că, pe durata detașării, personalul beneficiază de salariul mediu și nu de salariul de bază sau alte plăți salariale suplimentare aferente funcției ocupate. Această discrepanță poate duce la probleme de aplicare și interpretare juridică.</p> <p>Recomandare:</p> <p>Se recomandă alinierea prevederilor alin. (1) al art. 5 la cadrul legislativ național, stipulând clar că experții detașați beneficiază de salariul mediu, calculat conform reglementărilor aplicabile detașărilor în interes de serviciu.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art. 5 alin.(1) și (2) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale.</p> <p>(2) Salariul lunar, contribuțiile de asigurări sociale de stat și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul..”</p>
142.	<p>La art. 5 alin. (3), textul permite acordarea de diurnă și alte indemnizații în funcție de normele instituției gazdă sau legislația națională. Cu toate acestea, Hotărârea Guvernului nr. 10/2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, nu prevede acordarea de diurnă pentru persoanele detașate, ceea ce ar putea genera dificultăți în aplicarea acestor prevederi.</p> <p>Recomandare:</p> <p>Se propune clarificarea că diurna și alte indemnizații suplimentare pot fi acordate exclusiv de instituția gazdă conform normelor Uniunii Europene, iar în cazul necesității aplicării unor norme naționale, se impune reglementarea distinctă a acestor beneficii printr-un act normativ secundar.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art.5 alin.(3) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.”</p>

<p>143.</p>	<p>La art. 6, proiectul enunță obligațiile generale ale experților naționali detașați, dar nu detaliază prevederi legate de prevenirea conflictelor de interese sau respectarea confidențialității. Spre deosebire de aceasta, Decizia nr. 6866 include obligații detaliate pentru experții detașați, asigurând o conformitate mai strictă cu cerințele etice și de integritate profesională.</p> <p>Recomandare:</p> <p>Se propune completarea art. 6 cu prevederi specifice privind prevenirea conflictelor de interese, obligațiile de confidențialitate și raportarea activităților desfășurate. Totodată, este recomandată instituirea unui mecanism obligatoriu de raportare post-detașare, pentru a valorifica cunoștințele acumulate de experți în beneficiul instituțiilor de origine.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art. 6 va avea următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 6. Obligațiile experților naționali pe perioada detașării la instituțiile și organismele Uniunii Europene Experții naționali detașați au următoarele obligații:</p> <p>a) să respecte legislația, precum și normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care au fost detașat;</p> <p>b) să realizeze sarcinile stabilite în mod profesionist, responsabil și în termenele stabilite, în conformitate cu standardele/cerințele instituției sau organismului Uniunii Europene;</p> <p>c) să se abțină de la orice acțiune sau comportament care s-ar putea reflecta în mod negativ asupra funcției/postului deținut sau a instituției/organismului Uniunii Europene;</p> <p>d) să respecte normele de conduită profesională prevăzute de lege, precum și normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat;</p> <p>e) să respecte prevederile art. 7 alin. (2) din Legea nr. 325/2013 privind evaluarea integrității instituționale;</p> <p>f) să se abțină de la divulgarea neautorizată a informațiilor primite în cadrul atribuțiilor sale de serviciu, conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat;</p> <p>g) să elaboreze un raport de activitate la finalul perioadei de detașare, după caz sau la solicitare, anual, unde sunt descrise activitățile desfășurate, rezultatele obținute și experiențele acumulate, precum și sunt formulate recomandările practice pentru îmbunătățirea proceselor interne și implementarea bunelor practici europene în cadrul autorității sau instituției publice din Republica Moldova de la care a fost detașat;</p> <p>h) alte obligații prevăzute de normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat..”</p>
--------------------	---	--

144.	<p>Art. 10 reglementează încetarea detașării, dar nu prevede măsuri compensatorii în cazul încetării anticipate cauzate de decizii unilaterale ale instituției gazdă. În comparație, Decizia nr. 6866 permite încetarea detașării în condiții justificate, dar fără a menționa drepturile financiare sau de carieră ale experților afectați de aceste decizii.</p> <p>Recomandare:</p> <p>Se recomandă introducerea unor prevederi clare care să asigure despăgubirea experților în caz de încetare anticipată a detașării, atunci când aceasta este determinată de decizii unilaterale ale instituției gazdă, pentru a proteja drepturile financiare și de carieră ale acestora.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Drepturile și condițiile detașării sunt stabilite de instituția și organismul Uniunii Europene, iar reîncadrarea în funcția ocupată anterior oferă deja expertului național protecția necesară pentru continuarea carierei.</p>
145.	<p>III. Concluzii și recomandări generale</p> <p>Cu titlu general, pentru asigurarea coerenței și aplicabilității optime, proiectul necesită ajustări care să se alinieze la standardele europene și să clarifice aspectele financiare și operaționale ale detașării.</p> <p>În primul rând, este necesară stabilirea unor reglementări privind drepturile salariale, indemnizațiile și asigurarea medicală internațională. Pentru a aborda aspectele financiare, se recomandă:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reglementarea expresă a cheltuielilor de transport internațional, relocare și cazare, indicând clar dacă acestea vor fi suportate de angajatorul din Republica Moldova sau de instituția gazdă din cadrul Uniunii Europene. Aceste clarificări sunt fundamentale pentru evitarea incertitudinilor administrative și pentru asigurarea transparenței aplicării; -stabilirea responsabilităților explicite privind asigurarea medicală internațională, care poate fi negociată între angajatorul de origine și instituția gazdă sau gestionată printr-o poliță de asigurare susținută de expertul detașat, în conformitate cu acordurile bilaterale. <p>De asemenea, este importantă reglementarea posibilității ca expertul național detașat să fie însoțit de membrii familiei, acolo unde este cazul. Proiectul trebuie să prevadă un cadru</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Proiectul a fost ajustat conform recomandărilor înaintate.</p>

	<p>juridic exhaustiv pentru acoperirea costurilor de transport și cazare aferente membrilor familiei, oferind astfel sprijin pentru integrarea și stabilirea acestora în noul mediu.</p> <p>Totodată, se impune necesitatea de a introduce măsuri pentru prevenirea conflictelor de interese și pentru reglementarea obligațiilor post-detașare, inclusiv un mecanism de raportare care să permită valorificarea experienței acumulate de experții detașați în beneficiul autorităților naționale.</p> <p>Subsidiar, se impune necesitatea reglementării despăgubirilor în cazul încetării anticipate a detașării din motive unilaterale ale instituției gazdă, pentru protejarea intereselor financiare și de carieră ale experților naționali.</p> <p>Aceste ajustări vor asigura un cadru legal complet, clar și funcțional, care să răspundă nevoilor tuturor părților implicate, consolidând astfel eficiența și aplicabilitatea procesului de detașare.</p>	
<p>Consiliul Concurenței (<i>aviz nr. DJ-06/786-1644</i> <i>din 29 noiembrie 2024</i>)</p>	<p>146. Proiectul la art.7 alin.(1) stabilește că rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale experților naționali detașați realizate de către instituția sau organismul Uniunii Europene pe durata detașării sunt echivalente rezultatelor evaluării performanțelor profesionale realizate de către angajatorul de la care aceștia au fost detașați.</p> <p>Astfel, aceste prevederi ar putea prezenta risc de imposibilitate de aplicare nefiind corelate obiectivele și indicatorii de performanță a experților naționali detașați evaluați cu obiectivele și indicatorii de performanță a instituției sau organismul Uniunii Europene unde vor fi detașați.</p>	<p>Se acceptă. Art. 7 privind evaluarea performanțelor profesionale se exclude, iar potrivit art.5 alin.(1), experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale..</p>
	<p>147. Subsecvent, potrivit art.9 din proiect, experții naționali detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene răspund disciplinar pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu, a normelor de conduită, pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor sau pentru prejudiciile materiale cauzate în conformitate cu normele în vigoare ale instituției sau organismul Uniunii Europene la care au fost detașați.</p>	<p>Precizare. Art.9 devine art.8, respectiv experții naționali detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene răspund disciplinar pentru încălcarea obligațiilor de serviciu, a normelor de conduită, pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor sau pentru prejudiciile materiale sau de imagine cauzate în conformitate cu</p>

	<p>Reieșind din art.9 din proiect se atestă că experții naționali vor răspunde disciplinar pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu, nefiind stabilit în lege termenul aplicare a sancțiunii și modul de contestare a sancțiunii disciplinare în condițiile în care expertul nu va fi de acord cu sancțiunea aplicată. În acest context, propunem completarea pct.9 din proiect cu norme care să asigure dreptul de apărare al expertului național, termenul și modul de contestare a sancțiunii disciplinare.</p>	<p>normele în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care a fost detașat.</p>
<p>148.</p>	<p>Proiectul la Art.II prevede modificarea Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public prin completarea cu art.38¹. Potrivit art.38¹ alin.(2) din proiect, pe durata participării la aceste activități de formare și dezvoltare profesională, funcționarul public beneficiază, lunar, de salariul corespunzător funcției pe care o ocupă în țară, actualizat conform reglementărilor în vigoare. În același timp, proiectul la art.5 alin.(1) și alin.(3) stabilește că experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați în țară, actualizate potrivit reglementărilor în vigoare. Expertul național detașat poate beneficia de diurnă, indemnizație de subzistență lunară, de concediu de odihnă anual, precum și de alte tipuri de concedii conform normelor în vigoare ale instituției sau organismul Uniunii Europene la care este detașat, sau după caz conform legislației speciale și prevederilor legislației muncii. Prin urmare, legea nu stabilește dacă funcționarii publici care participă la activități de formare și dezvoltare profesională organizată la inițiativa unei instituții sau organism al Uniunii Europene vor putea beneficia lunar pe lângă salariul corespunzător funcției pe care o ocupă în țară și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați în țară.</p> <p>Respectiv, considerăm judicios necesar corelarea art.5 din proiect cu art. 38¹ alin.(2) pct.1 din Art.II ce vizează propunerea de modificare a Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și să asigure</p>	<p>Se acceptă. Art. 38¹ va avea următorul cuprins: „Articolul 38¹. Activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa instituțiilor și organismelor Uniunii Europene (1) Funcționarul public poate participa la activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa unei instituții sau a unui organism al Uniunii Europene, cât și din propria inițiativă, cu acordul conducătorului autorității în care își desfășoară activitatea. Durata participării fiind stabilită în conformitate cu cerințele instituției sau organismului Uniunii Europene, de la 3 luni până la 5 luni, și asumarea angajamentului, specificat la art.38 alin.(3). (2) Pe durata participării la aceste activități de formare și dezvoltare profesională, funcționarul public beneficiază, lunar, de salariul corespunzător funcției pe care o ocupă în autoritatea publică din țară, actualizat conform reglementărilor. (3) Funcționarul public beneficiază de compensarea cheltuielilor de deplasare conform normelor instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat. În absența unor reglementări specifice ale acestora, cheltuielile sunt compensate de către angajator conform legislației.”</p>

	<p>că pe durata participării la activitățile de formare și dezvoltare profesională, funcționarul public va beneficia, lunar de salariul corespunzător funcției pe care o ocupă în țară, diurnă, indemnizație de subzistență lunară și alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pentru a asigura tratamentul egal și motivarea experților naționali de a accepta detașarea cu aceleași garanții.</p>	
<p>149.</p>	<p>Subsecvent, pentru a asigura claritate și previzibilitate proiectul la art.5 și art.38¹ pct.1 din Art.II ce vizează propunerea de modificare a Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public urmează a fi completat cu o prevedere care să stabilească expres cine va suporta cheltuielile ce țin de achitarea diurnei, indemnizației de subzistență lunară a expertului național detașat - autoritățile și/sau instituțiile publice din Republica Moldova sau instituțiile și organismele Uniunii Europene.</p>	<p>Se acceptă. Art.5 și art.38¹ vor avea următorul cuprins: „Articolul 5. Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile și organismele Uniunii Europene (1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale. (2) Salariul lunar, contribuțiile de asigurări sociale de stat și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul. (3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova. (4) Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după caz, precum și se include în stagiul de cotizare..”</p>

			<p>„Articolul 38¹. Activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa instituțiilor și organismelor Uniunii Europene</p> <p>Articolul 381. Activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa instituțiilor și organismelor Uniunii Europene</p> <p>(1) Funcționarul public poate participa la activități de formare și dezvoltare profesională organizate la inițiativa unei instituții sau a unui organism al Uniunii Europene, cât și din propria inițiativă, cu acordul conducătorului autorității în care își desfășoară activitatea. Durata participării fiind stabilită în conformitate cu cerințele instituției sau organismului Uniunii Europene, de la 3 luni până la 5 luni, și asumarea angajamentului, specificat la art.38 alin.(3).</p> <p>(2) Pe durata participării la aceste activități de formare și dezvoltare profesională, funcționarul public beneficiază, lunar, de salariul corespunzător funcției pe care o ocupă în autoritatea publică din țară, actualizat conform reglementărilor.</p> <p>(3) Funcționarul public beneficiază de compensarea cheltuielilor de deplasare conform normelor instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat. În absența unor reglementări specifice ale acestora, cheltuielile sunt compensate de către angajator conform legislației.”</p>
<p>Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare (aviz nr. 2024PLP-3885)</p>	<p>150.</p>	<p>În limita competențelor funcționale, Vă comunicăm lipsa obiecțiilor și propunerilor.</p>	<p>Se ia act.</p>
<p>Centrul Național Anticorupție (aviz nr. 06/2/21207 din 04.12.2024)</p>	<p>151.</p>	<p>Astfel, analizând proiectul în ansamblu, se evidențiază lipsa reglementărilor referitoare la statutul special al personalului angajat în cadrul instituțiilor publice precum Centrul Național Anticorupție, Ministerul Afacerilor Interne etc., care la fel pot fi detașați ca experți naționali la instituțiile/organismele Uniunii Europene, în special în ceea ce privește gradele speciale deținute de aceștia. Această lipsă de reglementare are un efect negativ asupra drepturilor acestor categorii de</p>	<p>Precizare.</p> <p>Art.5 prevede în mod clar că perioada desfășurată în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă și vechime specială, după caz, și se include în stagiul de cotizare. Totodată, drepturile salariale, contribuțiile de asigurări sociale de stat și medicale sunt garantate de angajatorul din Republica Moldova.</p>

	<p>funcționari publici cu statut special, neexistând garanții pentru menținerea gradului special, recunoașterea perioadei de detașare ca vechime în muncă pentru gradul special și modul de acordare a gradului special următor.</p> <p>Prin urmare, recomandăm completarea proiectului cu reglementări privind gradele speciale, care să prevadă menținerea gradului special în perioada detașării, recunoașterea perioadei respective în vechimea în muncă pentru gradul special și modalitatea de acordare a gradului special următor.</p>	
	<p>152. Subsecvent, conform articolului 25 alineatul (1) al Legii integrității nr.82/2017, eficiența cultivării climatului de integritate instituțională și profesională este supusă verificărilor din partea conducătorilor entităților publice, a autorităților anticorupție, a societății civile și mass mediei.</p> <p>Potrivit articolului 25 alineatul (3) litera a), articolului 28 alineatul din Legea prenotată, expertiza anticorupție, în calitate de măsură de control al integrității în sectorul public, se va efectua concomitent cu efectuarea expertizei juridice a proiectului actului normativ. În procesul de efectuare a expertizei anticorupție a proiectelor actelor normative se aplică prevederile Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative.</p> <p>În același timp, potrivit articolului 36 alineatul (2) din Legea nr.100/2017, ”Proiectul actului normativ, însoțit de nota de fundamentare și de sinteză, se expediază Centrului Național Anticorupție pentru efectuarea expertizei anticorupție.”</p> <p>Urmare celor expuse, după finalizarea procedurii de avizare, întocmirea sintezei și definitivarea proiectului de lege privind utilizarea bunurilor confiscate în scopuri sociale sau în interes public, solicităm condescendent expedierea acestuia către Centrul Național Anticorupție, pentru a fi supus expertizei anticorupție.</p>	Se ia act.
Ministerul Finanțelor	<p>153. La art.4 alin.(6) din proiect urmează a fi exclus cuvântul ”la”.</p>	Se acceptă.

(aviz nr. 08-03-692/1855 din
09.12.2024)

		<p>Prevederile de la alin.(6) se vor regăsi în alin. (1) și va avea următorul cuprins: „(1) Detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea ori a persoanei interesate de a deveni expert național detașat, cu acordul conducătorului autorității sau a instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana interesată, pentru o perioadă de timp determinată potrivit cerințelor instituției sau organismului Uniunii Europene. Durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi.”</p>
<p>154.</p>	<p>Art.5 alin.(1) din proiect prevede plata tuturor plăților salariale, ceea ce presupune și plata sporului pentru performanță, prevăzut pentru funcționarii publici. Totodată art. 7 din proiect stabilește că rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale experților naționali detașați realizate de către instituția sau organismul Uniunii Europene pe durata detașării să fie echivalente rezultatelor evaluării performanțelor profesionale realizate de către angajatorul de la care aceștia au fost detașați.</p> <p>Astfel, considerăm oportun clarificarea procesului privind periodicitatea și specificul organizării evaluării de către instituția sau organismul Uniunii Europene. Or, în cazul în care evaluarea respectivă este diferențiată comparativ cu prevederile cadrului normativ național, apare riscul de neclaritate a modul de plată a sporului pentru performanță personalului respectiv.</p> <p>Aferent dreptului de a beneficia de diurnă și indemnizație de subzistență lunară (art.5 alin.(3)), menționăm că detașarea funcționarilor moldoveni va fi reglementată de normele aplicabile detașării experților naționali și a experților naționali în formare profesională la Comisia Europeană, în special Decizia C(2008)6866 a Comisiei.</p> <p>În acest sens, menționăm că în Decizia Comisiei din 12.11.2008 de stabilire a normelor privind detașarea la Comisie a experților naționali și a experților naționali în</p>	<p>Se acceptă. Art. 5 va avea următorul cuprins: „Articolul 5. Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile și organismele Uniunii Europene (1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul de bază și de alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizate potrivit reglementărilor, inclusiv de sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale. (2) Salariul lunar, contribuțiile de asigurări sociale de stat și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul. (3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova.</p>

<p>formare profesională este stipulat inclusiv faptul că persoanele detașate au dreptul, pe toată durata detașării, la o diurnă (diurna per zi calendaristică fiind de 119.39 Euro) și la o indemnizație lunară de subzistență (suma variază în dependență de distanța dintre locul de origine și locul de detașare 76.74 Euro - 673.67 Euro) care se achită de Comisia Europeană, cu excepția cazului în care detașarea s-a dispus fără achitarea de către Comisia Europeană a acestor costuri.</p> <p>Aceste indemnizații sunt destinate să acopere cheltuielile de trai ale persoanei detașate la locul de detașare pe o bază forfetară și nu trebuie în niciun caz să fie interpretate ca remunerație plătită de Comisie.</p> <p>Înainte de detașare, angajatorul persoanei detașate trebuie să certifice Direcției Generale pentru Personal și Administrație că în timpul detașării va menține nivelul de remunerare pe care persoana detașată îl primea în momentul detașării sale.</p> <p>Art.17 alin.(3) din Decizia Comisiei stabilește că în cazul în care indemnizațiile respective nu vor fi achitate de către Comisia Europeană, acest lucru se va prevedea expres în schimbul de scrisori dintre părți.</p> <p>Astfel, în cazul în care la acest moment se cunoaște eventual că costurile referitoare la diurnă și indemnizația de subzistență vor fi suportate de către Comisia Europeană, considerăm că din art.5 alin.(3) din proiect urmează a fi exclusă mențiunea la drepturile respective. De altfel, există riscul de a interpreta prevederea respectivă în sensul că expertul național poate beneficia de diurnă și indemnizație de subzistență conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului UE, costurile urmând a fi suportate de la bugetul de stat.</p> <p>În cazul în care Comisia Europeană nu își asumă costurile respective, din art.5 alin.(3) urmează a fi exclus dreptul la indemnizația de subzistență, deoarece legislația Republicii Moldova nu prevede asemenea plăți.</p> <p>Totodată, având în vedere că detașarea presupune trecerea temporară la un nou loc de muncă, urmează a fi clarificate și</p>	<p>(4) Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după caz, precum și se include în stagiul de cotizare..”</p>
---	---

	<p>aspectele referitoare la acordarea concediului de odihnă anual, precum și modul de achitare a indemnizației de concediu fără a fi emis în acest sens un ordin de către autoritatea/instituția publică respectivă. Or, se prezumă că pe perioada detașării autoritatea/instituția publică din Republica Moldova nu ar trebui să fie îndreptățită de a emite ordine cu privire la acordarea concediului de odihnă anual.</p> <p>Adițional, în contextul prevederilor stipulate la art. 5 din proiect „Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene”, menționăm că conform art. 1 alin. (3) din Legea 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, „modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de prezenta lege și nu pot fi obiectul de reglementare a altor acte normative, cu excepția celor ce rezultă din legea respectivă.</p> <p>În acest context, subliniem că dispoziția acestei norme schimbă esențial modul de acordare a salariului și a altor plăți salariale în cazul personalului detașat, față de cel reglementat de Legea nr.270/2018, care la art. 26 alin. (2), care stabilește expres, „În cazul detașării, personalul beneficiază, pe lângă salariul de bază, și de celelalte drepturi salariale acordate personalului din unitatea bugetară în care a fost detașat, în condițiile prezentei legi”, modalitatea respectivă fiind reglementată identic și de prevederile art.72 alin. (1) din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154/2003.</p> <p>În concluzie, prevederile propuse la art. 5 din proiect ar putea genera incoerențe legislative și ar putea afecta aplicarea uniformă a drepturilor salariale pentru personalul din sectorul bugetar, întrucât Legea nr. 270/2018 și Codul Muncii definesc în mod clar și unitar modalitatea de acordare a salariului și a altor drepturi salariale pentru personalul detașat.</p>	
155.	Cu referire la art. 8 din proiect „Păstrarea raporturilor de serviciu/de muncă pe perioada detașării experților naționali”, autorul prevede în alin. (2) situația în care „pe perioada	Se acceptă parțial. Art.8 devine art. 7 și va avea următorul cuprins:

	<p>detașării experților naționali, autoritățile publice/instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul pentru această persoană și, totodată, că această funcție poate fi ocupată de către o altă persoană, pe o perioadă determinată”.</p> <p>Situația data nu este fundamentată financiar, deoarece, norma prevede achitarea, de către autoritatea publică care detașează persoana în calitate de expert național, a tuturor plăților, inclusiv salariul de bază și alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați în țară, actualizate potrivit reglementărilor în vigoare.</p> <p>Astfel, ocuparea temporară a acestei funcții de către altă persoană ar presupune cheltuieli duble pentru achitarea concomitentă a drepturilor salariale pentru doi angajați pentru aceeași funcție.</p> <p>Totodată, în asemenea situație, se întrevide necesitatea de elaborare a două fișe de post pentru aceeași funcție (una pentru sarcinile și atribuțiile care îi vor reveni expertului național și alta pentru persoana care va exercita temporar funcția dată în subdiviziunea din cadrul autorității).</p> <p>La fel va fi irelevantă și procedura de evaluare semestrială a performanțelor profesionale ale acestor doi angajați, în cadrul căreia vor fi identificate rezultate diferite pentru sarcini, eventual, diferite pentru una și aceeași funcție publică.</p> <p>Astfel, se propune regândirea mecanismului de salarizare a personalului detașat prevăzut în proiect, astfel încât să se asigure conformitatea acestuia cu prevederile legale existente, cât și pentru a evita potențialele conflicte dintre norme sau aplicări inechitabile.</p>	<p>„Articolul 7. Păstrarea raporturilor de serviciu/de muncă pe perioada detașării experților naționali</p> <p>(1) Experții naționali detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene își păstrează raporturile de serviciu sau de muncă, după caz, cu angajatorul de la care au fost detașați, pe toată perioada detașării.</p> <p>(2) Pe perioada detașării experților naționali, autoritățile/instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Ocuparea acesteia de către o altă persoană se face pe perioadă determinată. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv..”</p> <p>Subsidiar, se menționează că potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană, la 17 octombrie 2024, detașarea la Comisie nu afectează statutul de angajare al funcționarilor participanți, care rămân angajați și remunerați de administrația moldovenească și revin în administrația națională la sfârșitul detașării. Pe parcursul detașării, angajatorul END și al ENFP asigură că funcționarilor participanți li se păstrează toate drepturile sociale relevante (în special securitatea socială și pensie) oferite de administrația Republicii Moldova și furnizează Comisiei informațiile relevante în acest sens.</p> <p>Respectiv, aceasta fiind o condiționalitate a Acordului numit supra.</p> <p>Conex, detașarea experților naționali va presupune cheltuieli suplimentare, în cazul în care pe perioada detașării expertului național, funcția/postul va fi ocupată temporar de către o altă persoană.</p>
156.	Cu referire la Nota de fundamentare	<p>Se acceptă.</p> <p>Nota informativă a fost ajustată în acest sens, astfel încât se evidențiază că, detașarea experților naționali</p>

		<p>La compartimentul 4.2 din Nota de fundamentare autorul afirmă că detașarea experților naționali nu presupune cheltuieli suplimentare. Însă, această afirmație dispune de un caracter contradictoriu, în raport cu prevederile art.5, alin.(3) care stabilește că expertul național detașat poate beneficia de diurnă, indemnizație de subzistență lunară, de concediu de odihnă anual, precum și de alte tipuri de concedii. Legislația muncii nu prevede achitarea diurnei și/sau indemnizațiilor persoanelor detașate. Prin urmare, Nota urmează să fie completată cu argumentarea economico-financiară în corespundere cu metodologia de analiză a impactului de reglementare, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.574/2024.</p>	<p>presupune costuri, determinate pentru achitarea salariilor și contribuțiilor de asigurări sociale de stat care sunt prevăzute în bugetul autorității publice/instituției publice.</p> <p>Detașarea experților naționali va presupune cheltuieli suplimentare, în cazul în care pe perioada detașării expertului național, funcția/postul va fi ocupată temporar de către o altă persoană.</p> <p>Determinarea exactă a costurilor este dificilă de realizat, în condițiile în care, potrivit prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, nivelul de salarizare a personalului care urmează a fi detașat în calitate de expert variază în dependență de funcția pe care o ocupă, în funcție de autoritatea publică, ținând cont de nivelul ierarhic al acestora.</p>
	157.	<p>Suplimentar, dorim să evidențiem eventualele riscuri în contextul sustenabilității proiectului pe termen mediu și lung, respectiv se propune examinarea oportunității includerii unei norme care ar obliga revenirea experților naționali instruiți pe un termen stabilit în cadrul instituției în vederea transmiterii cunoștințelor obținute.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art.9 alin.(3) va avea următorul cuprins: „(3) La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați, cu condiția ca aceștia să activeze în continuare pentru o perioadă minimă de 2 ani în autoritatea sau instituția publică.</p> <p>Reîncadrarea se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua următoare încetării perioadei de detașare.”</p>
Avizare și consultare publică repetată			
<p>Biroul Național de Statistică (aviz nr. 26-08/07 din 30.12.2024)</p>	158.	<p>Comunică lipsa de obiecții și propuneri.</p>	<p>Se ia act.</p>

Curtea de Conturi <i>(aviz nr.03-943-24 din 27 decembrie 2024)</i>	159.	Comunică susținerea proiectului în lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Autoritatea Națională de Integritate <i>(aviz nr. 07/12422 din 30 decembrie 2024)</i>	160.	Prin avizul nr. 07/10717 din 26 noiembrie 2024 Autoritatea s-a expus asupra proiectului de lege privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, precum și modificarea cadrului normativ conex (număr unic 973/CS/2024). Reieșind din sinteza la proiectul de lege, anexată la prezentul demers și reținând misiunea și competențele Autorității consfințite în Legea nr. 132/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate, Autoritatea menționează ca susține proiectul de lege susmenționat și comunică despre lipsă altor propuneri și obiecții.	Se ia act.
Agencia Servicii Publice <i>(aviz nr. 01/2522 din 30.12.2024)</i>	161.	În limita competențelor atribuite, comunică lipsa de propuneri.	Se ia act.
Agencia Națională pentru Soluționarea Contestațiilor <i>(aviz nr. 05/2792/24 din 30.12.2024)</i>	162.	Potrivit competențelor funcționale, comunică faptul că nu are propuneri suplimentare.	Se ia act.
Agencia Proprietății Publice <i>(aviz nr. 05-03-8054 din 30.12.2024)</i>	163.	În limita competențelor funcționale, comunică despre lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Agencia Națională Antidoping <i>(aviz nr. 130-24 din 31 decembrie 2024)</i>	164.	Comunică despre susținerea poziției autorului, în legătură cu proiectul documentului de act normativ, iar careva obiecții, propuneri sau recomandări nu sunt.	Se ia act.

<p>I.P. „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” (aviz nr. 1.4/1868/24 din 31.12.2024)</p>	165.	Comunică lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
<p>Ministerul Educației și Cercetării (aviz nr. 07-07/3 din 02.01.2025)</p>	166.	<p>În limita competențelor funcționale comunică despre susținerea proiectului.</p> <p>Totodată, considerăm necesar a reexamina norma de la art.9 alin.(3), or în coroborare cu prevederea de la art.7 alin.(2) din proiect, care impune autorităților/instituțiilor publice obligația de a rezerva funcția publică/postul ocupat de experți înainte de detașare, condiționarea reîncadrării în funcție a acestora nu este justificată. Mai mult, proiectul nu prevede un mecanism care să asigure respectarea de către expert a obligației de a activa pentru o perioadă minimă de 2 ani în autoritatea sau instituția publică respectivă, nici prevederi legate de consecințele legate de nerespectarea acestei obligații.</p> <p>Având în vedere importanța valorificării experienței și competențelor dobândite în perioada detașării, precum și cheltuielile asociate acestui proces, considerăm oportună identificarea și introducerea unui mecanism viabil care să maximizeze impactul pozitiv al detașării asupra performanței și eficienței serviciilor publice.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art. 4 alin.(8) va avea următorul cuprins: „Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat. Înainte de emiterea actului administrativ privind detașarea, funcționarul public este obligat să semneze un angajament scris, conform modelului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Acest angajament prevede că, după reîncadrare, funcționarul trebuie să își continue activitatea în autoritatea publică pentru cel puțin 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării.</p> <p>În cazul persoanelor angajate în condițiile legislației muncii sau a legilor speciale, detașarea are loc în baza unui mecanism similar, reglementat printr-un regulament intern aprobat de către conducătorul autorității/instituției publice.”</p> <p>Art. 7 alin. (2) va avea următorul cuprins: „(2) Pe perioada detașării experților naționali, funcția devine temporar absentă, iar autoritățile sau instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.”</p> <p>Art.9 alin.(3) va avea următorul cuprins: „(3) La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene</p>

			<p>își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați, Reîncadrarea se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua următoare încetării perioadei de detașare.</p> <p>După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația de a activa în continuare în cadrul autorității sau instituției publice pentru o perioadă minimă de 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării, conform angajamentului semnat.</p> <p>Dacă funcționarul public/salariatul nu respectă condițiile angajamentului semnat, acesta este obligat să restituie cheltuielile suportate de autoritatea sau instituția publică pe durata detașării, inclusiv salariul, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. În cazul refuzului de plată, sumele datorate vor fi recuperate în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității sau instituției publice respective.”</p>
Ministerul Culturii <i>(aviz nr. 05/1-07/1 din 02.01.2025)</i>	167.	În limitele competențelor funcționale, comunică susținerea proiectului, fără obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Apărării <i>(aviz nr.3 din 02.01.2025)</i>	168.	În limita competențelor, comunică lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Muncii și Protecției Sociale <i>(aviz nr. 07/20 din 02.01.2025)</i>	169.	Comunică susținerea acestuia fără obiecții și propuneri.	Se ia act.

<p>Casa Națională de Asigurări Sociale (aviz nr. 63 din 03.01.2025)</p>	<p>170.</p>	<p>În limitele competenței sale funcționale comunică despre lipsa de obiecții și propuneri.</p>	<p>Se ia act.</p>
<p>Consiliul Concurenței (aviz nr. DJ-06/ 04-02 din 02 ianuarie 2025)</p>	<p>171.</p>	<p>Având în vedere că, obiecția expusă la pct.4 din avizul Plenului Consiliului Concurenței nr. DJ-06/786-1644 din 29 noiembrie 2024 nu a fost luată în considerare, Consiliul Concurenței își reiterează recomandarea privind necesitatea stabilirii expres în lege la art.5 din proiect și la propunerea de modificare a art.38¹ din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public din proiect, a autorității/instituției publice care va suporta cheltuielile ce țin de cazare, transport, achitarea diurnei, indemnizației de subzistență lunară a expertului național detașat - autoritățile și/sau instituțiile publice din Republica Moldova sau instituțiile și organisme Uniunii Europene.</p>	<p>Se acceptă parțial. Art.5 alin. (3) va avea următorul cuprins: „(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției sau organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute de legislația specială din Republica Moldova pentru personalul delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice.” Întrucât art.5 alin.(3) și art.38¹ alin.(3) din proiect reglementează în mod expres ordinea suportării cheltuielilor, atribuind prioritate normelor instituțiilor și organismelor Uniunii Europene, iar în absența acestora, aplicarea legislației Republicii Moldova. Astfel, cadrul legal propus asigură claritate juridică și coerență, evitând ambiguitățile cu privire la responsabilitatea financiară și respectând principiul subsidiarității în raport cu normele Uniunii Europene.</p>
<p>Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor (aviz nr. 01/2-30-2 din 03 ianuarie 2025)</p>	<p>172.</p>	<p>În ceea ce ține de noțiunile de la art. 2 din proiect, este de menționat că „autoritatea publică” este definită la art. 7 din Codul administrativ, iar „instituție publică” la art. 307 din Codul civil, or conform indicațiilor metodologice privind regulile de tehnică legislativă, adoptate de către Ministerul Justiției este specificat că actul normativ nu este un dicționar juridic, fapt pentru care nu este justificată definirea noțiunilor decât în cazul în care la momentul adoptării actului se știe cu certitudine că un termen este pasibil de mai multe interpretări</p>	<p>Se acceptă. Noțiunile „autoritatea publică” și „instituție publică” au fost excluse.</p>

		sau dacă se imprimă un alt sens decât cel uzual și se optează pentru o anumită interpretare. Corespunzător, urmează a fi ținut cont de noțiunile deja definite și examinată necesitatea definirii unor noțiuni existente.	
	173.	La art. 5, alin. (2), sintagma „contribuții sociale” va fi expusă „contribuții de asigurări sociale”, astfel încât să corespundă termenului definit de Legea nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale.	Se acceptă. La art. 5, alin. (2), cuvintele „contribuții sociale” se substituie cu cuvintele „contribuțiile de asigurări sociale de stat”.
Agencia Relatii Interetnice <i>(aviz nr. 02-472 din 26.11.2024)</i>	174.	Comunică că susține proiectul în lipsa careva obiecții sau propuneri.	Se ia act.
Ministerul Sănătății <i>(aviz nr. 07/24 din 03.01.2025)</i>	175.	În limita competențelor funcționale, comunică lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal <i>(aviz nr. 04-01/2 din 03 ianuarie 2025)</i>	176.	Comunică despre lipsa obiecțiilor.	Se ia act.
Agencia de Stat pentru Proprietatea Intelectuală <i>(aviz nr. 21 din 03.01.2025)</i>	177.	Ținând cont de competența sa funcțională, comunică lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Afacerilor Interne <i>(aviz nr. 42/22 din 3 ianuarie 2025)</i>	178.	La art. 1 alin. (3), se propune a fi reformulat în următoarea redacție: Dispozițiile legii se aplică în privința angajaților autorităților și instituțiilor publice care întrunesc condițiile specificate în Decizia Comisiei C(2008)6866 din 12 noiembrie 2008. Astfel, art. 1 al Deciziei Comisiei C(2008)6866 din 12 noiembrie 2008 de stabilire a normelor privind experții naționali detașați și experții naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei, impune obligația potrivit căreia candidatul trebuie să fi lucrat pentru angajatorul său pe bază	Precizare. Proiectul elaborat se bazează pe angajamentele asumate de Republica Moldova în urma semnării Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană, la 17 octombrie 2024. Totodată, potrivit art. 4 alin.(4) din proiect, (4) procedurile de recrutare și selecție ale experților naționali detașați sunt efectuate în condițiile stabilite de instituțiile și organismele Uniunii Europene.

	<p>permanentă sau contractuală timp de cel puțin 12 luni înainte de detașare.</p> <p>Totodată, art. 8 al Deciziei menționate supra, prevede că, pentru a se califica pentru detașarea la Comisie, un expert național trebuie să aibă cel puțin 3 ani de experiență în domeniul administrativ, juridic, științific, tehnic, consultativ sau funcții de supraveghere ... Din proiectul legii nu rezultă că angajatul propus spre detașare ar urma să aibă o astfel de experiență.</p> <p>Respectiv, în conformitate cu prevederile Deciziei Comisiei C(2008)6866 din 12 noiembrie 2008, un termen acceptabil de experiență pentru candidați ar trebui să fie minim 3 ani în serviciul public (administrativ, juridic, științific, tehnic, consultativ etc.) și cel puțin 12 luni, înainte de detașare, la un angajator, conform domeniului la care a aplicat.</p>	<p>Respectiv, inclusiv și Decizia Comisiei C(2008)6866 din 12 noiembrie 2008 de stabilire a normelor privind experții naționali detașați și experții naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei.</p>
179.	<p>Excluderea din proiectul de lege a prevederilor referitoare la modificarea Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, precum și a Codului Muncii nr. 154-XV/2003, aceste modificări urmând a fi expuse într-un proiect de lege separat, conform prevederilor art. 63 alin. 4) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, care prevede că: „(4) Dacă adoptarea, aprobarea sau emiterea unui act normativ presupune modificarea ulterioară a altor acte normative, modificările respective se includ, în ordine cronologică, într-un proiect separat de modificare a cadrului normativ conex, care se prezintă împreună cu proiectul actului normativ de bază, sau se includ în dispozițiile finale ale actului normativ de bază. Dacă urmează a fi modificate mai mult de două acte normative, lista acestor modificări se expune în anexa la proiectul actului normativ de bază.”</p> <p>Astfel, urmare adoptării proiectului de lege supus avizării, apare necesitatea modificării și a altor acte normative conexe (spre exemplu Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare, propusă de Ministerul Justiției), nu doar a Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și a Codului Muncii nr. 154-</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Potrivit prevederilor art. 63 alin. 4) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, care prevede că: „(4) <i>Dacă adoptarea, aprobarea sau emiterea unui act normativ presupune modificarea ulterioară a altor acte normative, modificările respective se includ, în ordine cronologică, într-un proiect separat de modificare a cadrului normativ conex, care se prezintă împreună cu proiectul actului normativ de bază, sau se includ în dispozițiile finale ale actului normativ de bază. Dacă urmează a fi modificate mai mult de două acte normative, lista acestor modificări se expune în anexa la proiectul actului normativ de bază.</i>”</p> <p>Respectiv, modificările cadrului normativ conex, au fost incluse în anexă la proiectul normativ de bază.</p>

	XV/2003, în așa mod, precizarea expusă de către autor în sinteza obiecțiilor și propunerilor (pct. 46), nu este un argument bazat pe cadrul legal.	
	180. De asemenea, se reiterează excluderea din tot textul proiectului de lege a sintagmei „în vigoare ale”, cu excepția art. 10 alin. (1). Obiecția în cauză a fost expusă și de Ministerul Justiției (pct. 90 din sinteza propunerilor și obiecțiilor), autorul proiectului indicând că propunerea se acceptă, însă în proiectul expediat spre reavizare sintagma se regăsește.	Nu se acceptă. Art. 10 alin.(1) reglementează intrarea în vigoare a actului normativ în conformitate cu art. 54 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative.
	181. Autorul proiectului urmează a revizui numerotarea la art. 10 „Dispoziții finale” din proiectul legii, în ceea ce privește modificarea Codului muncii nr. 154-XV/2003 și Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, acestea urmând a fi expuse în articole separate (în cazul, în care autorul nu respectă prevederile alin. (4) din art. 63 al Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative).	Se acceptă. Art.10 a fost revizuit.
Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării (aviz nr. 12/25 din 06.01.2025)	182. La promovarea proiectului urmează a se ține cont de prevederile art.16 a Legii nr.100/2017, cu privire la actele normative, potrivit căreia autoritățile administrației publice centrale de specialitate și autoritățile publice autonome emit sau aprobă, în condițiile legii, acte normative. Concomitent, autorul urmează a se conforma principiilor activității de legiferare, potrivit cărora actul normativ trebuie să se integreze organic în cadrul normativ în vigoare, scop în care proiectul actului normativ trebuie corelat cu prevederile actelor normative de nivel superior sau de același nivel cu care se află în conexiune. Subsidiar, învederăm că autorul proiectului urmează a se conforma prevederilor art.54 a Legii cu privire la actele normative, și a expune conținutul proiectului într-un limbaj simplu, clar și concis, pentru a se exclude orice echivoc, cu respectarea strictă a regulilor gramaticale, de ortografie și de punctuație.	Se acceptă. Proiectul a fost revizuit cu respectarea normelor prevăzute de Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative.

Ministerul Energiei <i>(aviz nr. 08-34 din 06 ianuarie 2025)</i>	183. La art.2 propunem excluderea noțiunii de autoritate publică. Art.55 alin. (1) din Legea nr.100/2017 stabilește că „în cazul în care proiectul actului normativ cuprinde prevederi ce se regăsesc în alte acte normative, se face trimitere expresă la actul normativ care le conține”. În acest sens specificăm că art.7 din Codul administrativ conține noțiunea menționată în aceeași definiție.	
	184. La art. 4 se propune: - La alin. (2), reiterăm indicarea expres a documentației specifice ce trebuie să însoțească solicitarea adresată conducătorului autorității publice privind acordul de ocupare a unui post de expert național detașat la o instituție sau organism al Uniunii Europene. Adițional, se propune completarea cu sintagma „precum și angajamentul că la încetarea perioadei de detașare și reluarea activității aceștia vor activa în continuare pentru o perioadă minimă de 2 ani în autoritatea sau instituția publică. În cazul nerespectării obligației date, angajatul să fie obligat să restituie cheltuielile suportate de autoritatea publică/instituția publică, legate de detașare.” Propunerea dată survine ca o asigurare pentru angajatorul Republicii Moldova, că persoanele care intenționează să participe la concurs înțeleg și își asumă faptul că după finalizarea detașării vor activa în cadrul autorității care i-a delegat. În caz contrar, nu vor fi justificate toate cheltuielile autorității privind detașarea expertului național. De asemenea, alin. (3) și (5) nu conțin prevederi, care să reglementeze derularea situațiilor în cazul refuzului emis de angajator pentru eventuala detașare sau prelungire a detașării. -La alin. (4) la propoziția a 2-a, propunem înlocuirea sintagmei „instituției publice” cu sintagma „instituțiile publice”. - Alin. (6) prevede că „Conducătorul autorității sau instituției publice care urmează să detașeze un salariat va fi informat despre promovarea concursului de către instituția sau	Se acceptă parțial. Art. 4 va avea următorul cuprins: „Articolul 4. Modalitatea detașării experților naționali (1) Detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea ori a persoanei interesate de a deveni expert național detașat, cu acordul conducătorului autorității sau a instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana interesată, pentru o perioadă de timp determinată potrivit cerințelor instituției sau organismului Uniunii Europene. Durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi. (2) Persoanele angajate care intenționează să participe pentru ocuparea unui post de expert național detașat sunt obligate să solicite în scris acordul conducătorului autorității sau instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea cu privire la eventuala detașare la o instituție sau organism al Uniunii Europene, anterior participării la procedurile de recrutare și selecție. Solicitarea trebuie să fie însoțită de documentația specifică procedurii de recrutare și selecție la care acestea intenționează să participe. (3) Conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să răspundă solicitării prevăzute la alin. (2) în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii acesteia. În cazul refuzului, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să indice în scris motivele pentru care nu este de acord cu detașarea salariatului la instituția sau organismul Uniunii Europene.

	<p>organismul Uniunii Europene timp de cel puțin 45 de zile înaintea datei de începere a detașării. Urmare a informării date, conducătorul autorității sau instituției publice care urmează să detașeze un salariat în calitate de expert național are obligația de a transmite Ministerului Afacerilor Externe, cu cel puțin 30 de zile înaintea datei de începere a detașării, o comunicare în scris privind detașarea. Ministerul Afacerilor Externe transmite această comunicare Reprezentanței Permanente a Republicii Moldova pe lângă Uniunea Europeană. Concomitent, Ministerul Afacerilor Externe publică pe pagina sa web lista persoanelor detașate la instituția sau organismul Uniunii Europene.” Din contextul normei actuale nu este clar cum autoritatea angajatoare va cunoaște că funcționarul său a promovat concursul, totodată trebuie asigurate condiții de informare în termen pentru autoritatea sau instituția publică, având în vedere sarcina sa ulterioară de a informa Ministerul Afacerilor Externe.</p> <p>- La alin. (9) nu este oferită suficientă claritate despre modalitatea de stabilire a raportării timpului de muncă. Această lacună creează premise de interpretare a normei și de aplicare a acesteia într-o modalitate neuniformă de către autorități și instituții publice.</p> <p>De asemenea, solicităm detalierea privind indicarea zilelor de sărbătoare nelucrătoare, totodată intervenim cu o concretizare dacă se va ține cont de prevederile art.111 din Codul Muncii al Republicii Moldova. Această lipsă de precizie poate conduce la interpretări variate ale reglementării, ce vor influența plățile salariale, concediilor medicale, concediilor anuale și alte plăți.</p>	<p>(4) Procedurile de recrutare și selecție ale experților naționali detașați sunt efectuate în condițiile stabilite de instituțiile sau organismele Uniunii Europene. Autoritățile și instituțiile publice asigură informarea salariaților despre oportunitățile de detașare la instituțiile sau organismele Uniunii Europene.</p> <p>(5) În situația prelungirii detașării, expertul național este obligat să solicite în scris acordul conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat cu privire la aceasta. Prevederile alin. (2) se aplică în mod corespunzător.</p> <p>(6) Conducătorul autorității sau instituției publice care urmează să detașeze un salariat în calitate de expert național are obligația de a transmite Ministerului Afacerilor Externe, cu cel puțin 30 de zile înaintea datei de începere a detașării, o comunicare în scris privind detașarea. Ministerul Afacerilor Externe transmite această comunicare Misiunea Republicii Moldova pe lângă Uniunea Europeană. Concomitent, Ministerul Afacerilor Externe publică pe pagina sa web lista persoanelor detașate la instituția sau organismul Uniunii Europene.</p> <p>(7) Pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea doar în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și este obligat să respecte reglementările Uniunii Europene și reglementările interne ale acestora.</p> <p>(8) Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat.</p> <p>Înainte de emiterea actului administrativ privind detașarea, funcționarul public este obligat să semneze un angajament scris, conform modelului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Acest angajament prevede că, după reîncadrare, funcționarul</p>
--	---	---

		<p>trebuie să își continue activitatea în autoritatea publică pentru cel puțin 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării.</p> <p>În cazul persoanelor angajate în condițiile legislației muncii sau a legilor speciale, detașarea are loc în baza unui mecanism similar, reglementat printr-un regulament intern aprobat de către conducătorul autorității/instituției publice.</p> <p>(9) Evidența timpului de muncă al expertului național pe perioada detașării este ținută de către autoritatea sau instituția publică, pe baza informațiilor transmise lunar de către expert, conform procedurilor stabilite în cadrul respectivei autorități sau instituții publice.”</p>
185.	<p>La art.5 se propun următoarele:</p> <p>- Alin. (1) prevede că experții detașați naționali vor beneficia de „sporul pentru performanță acordat la ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale, ultima evaluare a performanțelor profesionale realizată conform reglementărilor naționale ”, astfel, precum că sporul de performanță se acordă lunar, conform performanței individuale obținute, concomitent cu salariul și se aplică pe parcursul semestrului curent, pentru rezultatele activității desfășurate în semestrul precedent, nu este clar dacă experților detașați se va achita sporul de performanță doar pentru o perioadă de 6 luni sau se va efectua evaluarea semestrială, având în vedere durata detașării de 2 ani.</p> <p>- La alin. (3) „Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova ”, propunem excluderea din articolul dat a plăților pentru concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii, deoarece</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art. 5 va avea următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 5. Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene</p> <p>(1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul mediu corespunzător funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizat potrivit reglementărilor.</p> <p>(2) Salariul lunar, contribuțiile de asigurări sociale și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc, respectiv se rețin de către angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat expertul.</p> <p>(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat.</p> <p>În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției sau organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute de legislația specială din Republica Moldova pentru personalul delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice.</p>

	<p>la baza de calcul al acestora se află salariul mediu conform Hotărârii Guvernului nr. 426 din 26.04.2004, ce include forme de retribuire a muncii și de compensații acordate de instituțiile/autoritățile publice din țară.</p> <p>De asemenea, urmare a examinării sintagmei „În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației speciale din Republica Moldova”, nu este clar când se vor stabili mărimile cheltuielilor date, cine va acoperi în final aceste cheltuieli. Totodată, se creează incertitudini și rezerve în privința faptului că instituția și organismul Uniunii Europene la care este detașat va achita cheltuielile enumerate în articol conform legislației Republicii Moldova. Cum se va tabela și achita activitatea în zilele de sărbătoare ale Republicii Moldova, precum și în zilele de sărbătoare ale țării în care va fi detașat.</p> <p>- La alin. (4) din proiect norma presupune aplicarea reglementărilor naționale doar în lipsa celor unde persoana este detașată și prin urmare aceasta nu oferă suficientă claritate situațiilor cărora urmează a fi aplicată.</p>	<p>(4) Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după caz, precum și se include în stagiul de cotizare.”</p>
186.	<p>La art.6 lit. a) se propune rectificarea gramaticală a cuvântului „detașat” în „detașați”, similar și la lit. d și lit. f), g) și h) se propune rectificarea gramaticală a sintagmei „a fost detașat” în „au fost detașați”, având în vedere că se referă la obligațiile experților, la numărul plural.</p>	<p>Se acceptă. La art.6 lit. a) cuvântul „detașat” se substituie cu cuvântul „detașați”, iar la lit. d și lit. f), g) și h) cuvintele „a fost detașat” se substituie cu cuvintele „au fost detașați”.</p>
187.	<p>Art.7 alin (2) prevede „Pe perioada detașării experților naționali, autoritățile/instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Ocuparea acesteia de către o altă persoană se face pe perioadă determinată.”, prin urmare, în cazul achitării salariului expertului național detașat de către autoritatea publică, aceasta din urmă se va confrunta cu imposibilitatea achitării salariului pentru un nou angajat pe perioada temporară, generând astfel o dublă sarcină financiară pentru aceeași funcție.</p>	<p>Se acceptă. Art.7 alin.(2) va avea următorul cuprins: „(2) Pe perioada detașării experților naționali, funcția devine temporar absentă, iar autoritățile sau instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.” În anexa la proiectul de lege, art. III va avea următorul cuprins:</p>

		<p>„ III. La art. 4 din Legea 270/2017 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.441–447, art.715), cu modificările ulterioare, noțiunea „funcție temporar absentă” va avea următorul cuprins:</p> <p>„<i>funcție temporar absentă</i> – funcție al cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la instituțiile sau organismele Uniunii Europene pe o perioadă de până la 2 ani, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;”.</p>
188.	<p>La art.8 urmează a fi reformulat, or răspunderea disciplinară nu survine pentru prejudicierea imaginii instituției și organismului Uniunii Europene.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art. 8 va avea următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 8. Răspunderea disciplinară</p> <p>Experții naționali detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene răspund disciplinar pentru încălcarea obligațiilor de serviciu, a normelor de conduită, pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor, în conformitate cu normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat.”</p>
189.	<p>La art.9 se propune:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specificarea modalității de comunicare (verbal, e-mail, scrisoare oficială), de către expertul național detașat, în cazul încetării perioadei de detașare înaintea termenului stabilit inițial. Totodată, considerăm imperios ordonarea cerințelor față de încetarea înainte de termen cu cele expuse față de procedura premergătoare detașării și anume informarea angajatorului (a se vedea în acest sens termenul de 10 zile lucrătoare și 30 de zile expuse în art.4 raportat de 90 de zile propus). - La alin.(2) propunem înlocuirea sintagmei „fără notificare” cu sintagma „cu notificare de cel puțin 20 zile” . Propunerea dată vine în protejarea dreptului la muncă a persoanei numite 	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art. 9 va avea următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 9. Încetarea perioadei de detașare a experților naționali</p> <p>(1) Dacă detașarea încetează înainte de termen, la inițiativa expertului național sau a instituției ori organismului Uniunii Europene unde acesta este detașat, expertul național are obligația să informeze angajatorul care l-a detașat, prin email sau scrisoare oficială, în termen de 3 luni de la inițierea procedurii de încetare, respectând reglementările interne ale instituției sau organismului Uniunii Europene.</p> <p>(2) În circumstanțe excepționale, detașarea poate fi încetată fără notificare de către:</p>

		<p>pe perioadă determinată în locul expertului național detașat. Este imperios de indicat un termen de cel puțin 20 zile înainte de reîncadrare, reglementat de prevederile art. 55 alin. (2) din Legea nr. 158/2008. Conform normei menționate reîncadrarea funcționarului public în funcția publică înainte de expirarea perioadei pentru care a fost aprobată suspendarea raporturilor de serviciu se face la cererea acestuia, depusă cu cel puțin 14 zile înainte de reîncadrare. Nerespectarea termenului de 14 zile, ar încălca grav drepturile și garanțiile angajatului numit pe perioadă determinată.</p> <p>- La (2) lit. c) se propune excluderea sintagmei „și/sau angajator” din considerentul că pe parcursul proiectului nu sunt specificate obligațiile angajatorului, cu atât mai mult obligațiile ce ar servi ca temei pentru instituția și organismul Uniunii Europene pentru a înceta detașarea.</p> <p>- La alin. (3) reieșind din propunerea pentru art.4 alin.(2) se propune modificarea sintagmei „cu condiția ca aceștia să activeze în continuare pentru o perioadă minimă de 2 ani în autoritatea sau instituția publică” cu sintagma „conform angajamentului că la încetarea perioadei de detașare și reluarea activității aceștia vor activa în continuare pentru o perioadă minimă de 2 ani în autoritatea sau instituția publică.”</p>	<p>a) angajatorul expertului național detașat, motivată de interesele serviciului;</p> <p>b) instituția sau organismul Uniunii Europene la care a fost detașat și angajator, acționând în comun, la cererea expertului național detașat adresată ambelor părți, motivată de interese personale sau profesionale;</p> <p>c) instituția sau organismul Uniunii Europene la care a fost detașat, în cazul nerespectării de către expertul național detașat a obligațiilor care îi revin.</p> <p>(3) La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați, Reîncadrarea se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua următoare încetării perioadei de detașare.</p> <p>După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația de a activa în continuare în cadrul autorității sau instituției publice pentru o perioadă minimă de 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării, conform angajamentului semnat.</p> <p>Dacă funcționarul public/salariatul nu respectă condițiile angajamentului semnat, acesta este obligat să restituie cheltuielile suportate de autoritatea sau instituția publică pe durata detașării, inclusiv salariul, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. În cazul refuzului de plată, sumele datorate vor fi recuperate în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității sau instituției publice respective.”</p>
<p>Agencia Națională de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie (aviz nr.523 din 06.01.2025)</p>	<p>190.</p>	<p>Informează asupra absenței unor propuneri sau obiecții în acest sens.</p>	<p>Se ia act.</p>

Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării <i>(aviz nr. 17-32 din 06.01.2025)</i>	<p>191. Art. 5 alin. (1) prevede că experții naționali detașați beneficiază de salariul de bază și alte plăți salariale corespunzătoare funcției deținute în țară. Totuși, această prevedere contravine pct. 2 al Modulului de calculare a salariului mediu, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 426/2004, care stabilește că, pe durata detașării, personalul beneficiază de salariul mediu și nu de salariul de bază sau alte plăți salariale suplimentare aferente funcției ocupate. Această discrepanță poate duce la probleme de aplicare și interpretare juridică.</p> <p>Recomandare:</p> <p>Se recomandă alinierea prevederilor alin. (1) al art. 5 la cadrul legislativ național, stipulând clar că experții detașați beneficiază de salariul mediu, calculat conform reglementărilor aplicabile detașărilor în interes de serviciu. Astfel, reiterăm necesitatea alinierii prevederilor referitoare la salarizare cu reglementările naționale, inclusiv clarificarea modului de calcul al salariului mediu conform HG nr. 426/2004. Termenii precum „indemnizația de subzistență lunară” necesită definiții explicite pentru a evita interpretări arbitrare.</p>	<p>Se acceptă. Art. 5 alin. (1) va avea următorul cuprins: „Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul mediu corespunzător funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizat potrivit reglementărilor.”</p>
	<p>192. La art. 5 alin. (3), textul permite acordarea de diurnă și alte indemnizații în funcție de normele instituției gazdă sau legislația națională. Cu toate acestea, Hotărârea Guvernului nr. 10/2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, nu prevede acordarea de diurnă pentru persoanele detașate, ceea ce ar putea genera dificultăți în aplicarea acestor prevederi.</p> <p>Recomandare:</p> <p>Se propune clarificarea că diurna și alte indemnizații suplimentare pot fi acordate exclusiv de instituția gazdă conform normelor Uniunii Europene, iar în cazul necesității aplicării unor norme naționale, se impune reglementarea distinctă a acestor beneficii printr-un act normativ secundar. Astfel, pentru a evita lacune legislative se impune necesitatea</p>	<p>Se acceptă. Art.5 alin. (3) va avea următorul cuprins: „(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției sau organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute de legislația specială din Republica Moldova pentru personalul delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice.”</p>

	de a stabili norma imperativă privind obligativitatea prevederii unui mecanism de calcul al acestor plăți.	
193.	<p>Art. 10 reglementează încetarea detașării, dar nu prevede măsuri compensatorii în cazul încetării anticipate cauzate de decizii unilaterale ale instituției gazdă. În comparație, Decizia nr. 6866 permite încetarea detașării în condiții justificate, dar fără a menționa drepturile financiare sau de carieră ale experților afectați de aceste decizii.</p> <p>Recomandare:</p> <p>Se recomandă introducerea unor prevederi clare care să asigure despăgubirea experților în caz de încetare anticipată a detașării, atunci când aceasta este determinată de decizii unilaterale ale instituției gazdă, pentru a proteja drepturile financiare și de carieră ale acestora.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Reglementările actuale asigură o procedură clară și echitabilă de încetare a detașării, iar instituirea unor compensații suplimentare nu este justificată în condițiile în care încetarea anticipată survine în circumstanțe excepționale bine definite.</p>

194.

Cu titlu general, pentru asigurarea coerenței și aplicabilității optime, proiectul necesită ajustări care să se alinieze la standardele europene și să clarifice aspectele financiare și operaționale ale detașării.

În primul rând, este necesară stabilirea unor reglementări privind drepturile salariale, indemnizațiile și asigurarea medicală internațională. Pentru a aborda aspectele financiare, se recomandă:

- reglementarea expresă a cheltuielilor de transport internațional, relocare și cazare, indicând clar dacă acestea vor fi suportate de angajatorul din Republica Moldova sau de instituția gazdă din cadrul Uniunii Europene. Aceste clarificări sunt fundamentale pentru evitarea incertitudinilor administrative și pentru asigurarea transparenței aplicării;

- stabilirea responsabilităților explicite privind asigurarea medicală internațională, care poate fi negociată între angajatorul de origine și instituția gazdă sau gestionată printr-o poliță de asigurare susținută de expertul detașat, în conformitate cu acordurile bilaterale.

De asemenea, este importantă reglementarea posibilității ca expertul național detașat să fie însoțit de membrii familiei, acolo unde este cazul. Proiectul trebuie să prevadă un cadru juridic exhaustiv pentru acoperirea costurilor de transport și cazare aferente membrilor familiei, oferind astfel sprijin pentru integrarea și stabilirea acestora în noul mediu.

Subsidiar, se impune necesitatea reglementării despăgubirilor în cazul încetării anticipate a detașării din motive unilaterale ale instituției gazdă, pentru protejarea intereselor financiare și de carieră ale experților naționali.

Precizare.

Proiectul a fost ajustat parțial conform recomandărilor propuse.

<p>Ministerul Agriculturii și Industrii Alimentare (aviz nr. 2025PLP-11 din 09.01.2025)</p>	<p>195. Cu titlu de obiecție generală, în opinia Ministerului, aplicarea instituției detașării pentru experții naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene este una eronată, întrucât din definiția din proiect se deduce că experții naționali nu vor presta o muncă în cadrul instituțiilor sau organismelor Uniunii Europene dar își vor dezvolta competențe prin acumularea de cunoștințe și experiență. Or, prin natura lor, acestea din urmă activități pot fi considerate mai degrabă o activitate de calificare profesională a salariatului, reglementată de articolul 215 din Codul muncii, sau o activitate de formare profesională continuă, reglementată de articolele 216-221 din Codul muncii. Norme asemănătoare regăsindu-se și în articolele 37-38 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.</p> <p>Mai mult, utilizarea termenului detașare în sensul proiectului va crea o confuzie cu termenul detașare în sensul Codului muncii, care reprezintă potrivit articolului 69 o modalitate de schimbare temporară a locului de muncă și cu cea din articolul 47 alineatul (1) din Legea nr. 158/2008, care înțelege prin detașare trecerea temporară a funcționarului public la o altă autoritate publică pentru realizarea unor sarcini de serviciu în interesul acesteia. Astfel, considerăm necesar ca autorul proiectului să reexamineze reglementările prin prisma normelor invocate din Codul muncii și Legea nr. 158/2008.</p> <p>De asemenea, observăm că pe parcursul textului proiectului nu se respectă unitatea terminologică. Astfel, articolul 2 definește noțiunea de „instituție sau organism al Uniunii Europene”, pe când în text se utilizează noțiunea de „instituție și organism al Uniunii Europene”. În opinia Ministerului, noțiunea de „instituție sau organism al Uniunii Europene” este una potrivită, întrucât este puțin probabil ca un expert național să activeze în același timp la o instituție și la un organism al Uniunii Europene.</p>	<p>Se acceptă parțial. Pe tot parcursul textului legii cuvintele „instituție și organism al Uniunii Europene” se substituie cu cuvintele „instituție sau organism al Uniunii Europene” la forma gramaticală corespunzătoare.</p> <p>Totodată, comunică, că potrivit noțiunii „detașarea expertului național” reprezintă trecerea temporară a unei persoane angajat a autorităților și instituțiilor publice din Republica Moldova către instituțiile sau organismele Uniunii Europene, pentru a contribui și valorifica expertiza profesională obținută într-un domeniu specific. Respectiv, personalul detașat va valorifica expertiza lor profesională prin activitatea desfășurată la instituția sau organismul UE, precum și va dezvolta competențe prin acumularea de cunoștințe și experiență. Conex, diferențe între principiile detașării stabilite prin reglementarea națională și reglementările specifice instituțiilor și organismelor Uniunii Europene, în special în ceea ce privește inițiativa detașării și plata salarială, impun necesitatea reglementării statutului juridic al experților naționali detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene printr-un act normativ separat, în care să fie stabilite raporturile juridice dintre expertul detașat și angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat, regimul juridic al postului pe care îl ocupă expertul înainte de a fi detașat, precum și drepturile și garanțiile de care beneficiază expertul național detașat.</p>
	<p>196. La articolul 7: alineatul (1), din textul proiectului nu este clar care sunt efectele juridice a „păstrării raporturilor de serviciu sau de</p>	<p>Se acceptă parțial. Potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru</p>

	<p>muncă”? Raporturile de serviciu sau de muncă implică un șir de obligații și drepturi, cum ar fi de exemplu să respecte programul de muncă al autorității, să respecte regulamentul intern. În opinia noastră, alineatul (1) urmează a fi dezvoltat pentru a circumscrie clar întinderea păstrării raporturilor de serviciu sau de muncă, întrucât în lipsă acestor reglementări expertul detașat nu va cunoaște care drepturi și obligații stabilite cu autoritatea care l-a detașat continuă să fie exercitate sau executate.</p> <p>alineatul (2), din textul alineatului (1) se deduce că detașarea nu produce efectul suspendării raporturilor de serviciu sau de muncă. Or, atâta timp cât raporturile de serviciu nu sunt suspendate reglementarea obligației de rezervare a funcției devine inutilă. Prin urmare, considerăm necesar ca autorul proiectului să reglementeze că detașarea produce efectul suspendării raporturilor de serviciu din funcția ocupată în cadrul autorității sau instituției de către salariatul detașat.</p>	<p>detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană, la 17 octombrie 2024, detașarea la Comisie nu afectează statutul de angajare al funcționarilor participanți, care rămân angajați și remunerați de administrația moldovenească și revin în administrația națională la sfârșitul detașării. Pe parcursul detașării, angajatorul END și al ENFP asigură că funcționarilor participanți li se păstrează toate drepturile sociale relevante (în special securitatea socială și pensie) oferite de administrația Republicii Moldova și furnizează Comisiei informațiile relevante în acest sens. Suplimentar, art. 7 va avea următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 7. Păstrarea raporturilor de serviciu/de muncă pe perioada detașării experților naționali</p> <p>(1) Experții naționali detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își păstrează raporturile de serviciu sau de muncă, după caz, cu angajatorul de la care au fost detașați, pe toată perioada detașării.</p> <p>(2) Pe perioada detașării experților naționali, funcția devine temporar absentă, iar autoritățile sau instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.”</p>
197.	<p>La articolul 9 alineatul (3), considerăm necesar de revăzut textul alineatului analizat deoarece redacția creează un cerc vicios. Astfel, pentru a relua activitatea la angajatorul care la detașat, expertul trebuie să îndeplinească condiția de a activa în continuare o perioadă minimă de 2 ani în autoritatea sau instituția publică. Or, atâta timp cât condiția nu este îndeplinită acesta nu poate relua activitatea. Pe de altă parte, condiția poate fi realizat doar prin reluarea activității. În opinia noastră, obligația dată urmează a fi impusă de către autoritate sau instituția publică în momentul în care se acceptă cererea de detașare a persoanei, nu după finalizarea detașării.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art.9 alin.(3) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați, Reîncadrarea se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua următoare încetării perioadei de detașare.</p> <p>După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația de a activa în continuare în cadrul autorității</p>

		sau instituției publice pentru o perioadă minimă de 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării, conform angajamentului semnat. Dacă funcționarul public/salariatul nu respectă condițiile angajamentului semnat, acesta este obligat să restituie cheltuielile suportate de autoritatea sau instituția publică pe durata detașării, inclusiv salariul, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. În cazul refuzului de plată, sumele datorate vor fi recuperate în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității sau instituției publice respective.”
198.	La articolul 2: observăm că noțiunile de „autoritate publică” și „instituție publică” au același sens ca noțiunile definite în articolul 7 din Codul administrativ și articolul 32 alineatul (1) din Legea nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate. Prin urmare, propunem excluderea lor din textul proiectului. la noțiunea „expert național detașat”, propunem substituirea cuvântului „personal” prin cuvântul „persoana”, întrucât potrivit Dicționarului limbii române, prin „personal” se înțelege „Totalitatea persoanelor care lucrează într-o întreprindere, într-o instituție, pe un vehicul de transport terestru sau aerian etc.”, pe când din contextul proiectului se deduce că calitatea de expert național o are o singură persoană nu o totalitate de persoane.	Se acceptă parțial. La art.2 la noțiunea „detașare” cuvintele „personalului angajat” se substituie cu cuvintele „unei persoane angajate”.
199.	La articolul 6 litera a) și b), întrucât obligațiile prevăzute implică un element de extraneitate, pentru claritate propunem substituirea textului „legislația precum și normele în vigoare ale” cu textul „legea națională a”, astfel cum este utilizat în articolul 2594 din Codul civil.	Nu se acceptă. Formularea actuală asigură respectarea completă a cadrului normativ aplicabil în contextul internațional al detașării, incluzând atât legislația națională, cât și regulamentele interne ale instituțiilor Uniunii Europene.
Agencia Națională pentru Siguranța Alimentelor <i>(aviz nr.23-49 din 09.01.2025)</i>	200. În urma examinării proiectului, nu au fost identificate obiecții sau propuneri de reformulat.	Se ia act.

<p>Avocatul Poporului (aviz nr. 04-3/1-33 din 09 ianuarie 2025)</p>	<p>201. Avocatul Poporului a examinat proiectul de lege privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, precum și modificarea cadrului normativ conex, prin care se urmărește îmbunătățirea performanței și eficienței serviciilor publice la nivel național, inclusiv modernizarea administrației publice și la adaptarea acesteia la standardele europene.</p> <p>Din analiza proiectului transmis repetat pentru consultare, Avocatul Poporului stabilește că propunerile înaintate au fost luate în calcul de către autor și transpuse în varianta finală a proiectului actului normativ, fapt ce denotă o colaborare productivă între autoritățile statului și instituția națională pentru drepturile omului.</p> <p>Grație ultimelor ajustări la proiectul de lege vizat, la moment nu sunt identificate alte propuneri din perspectiva respectării drepturilor omului.</p>	<p>Se ia act.</p>
<p>Ministerul Afacerilor Externe (aviz nr. DI/3/041-53 din 06 ianuarie 2025)</p>	<p>202. Urmare a analizei versiunii actuale a proiectului s-a constatat că, la definitivarea acestuia s-a ținut cont parțial de recomandările formulate anterior, cu prezentarea argumentărilor de rigoare, inclusiv referitor la propunerile similare ale altor instituții, autorul menținându-și abordarea de bază inițială.</p>	<p>Se ia act.</p>
<p>Secretariatul Parlamentului (aviz nr. SG03 nr. 01 din 10 ianuarie 2025)</p>	<p>203. Secretariatul Parlamentului prin Avizul SG03 nr.580 din 21.11.2024 a sugerat reglementarea conținutului normei de la art.1 alin.(3) din proiect în cuprinsul unui nou articol care ar stabili domeniul de aplicare al actului normativ, cu scopul de a determina de la început destinatarii cărora li se adresează. În varianta prezentată repetat spre examinare, modificările nu au fost efectuate. Astfel, se reiterează obiecția ce ține de menționarea expresă în cuprinsul unui nou articol a subiecților legii care vor putea beneficia de dreptul de a aplica la concursul pentru ocuparea unui post de expert național detașat la instituțiile și organismele Uniunii Europene. Or, în sensul proiectului de lege angajații autorităților și instituțiilor publice cuprind nu doar funcționari publici dar și persoanele</p>	<p>Se acceptă parțial. Potrivit art.1 alin.(3) din proiect, dispozițiile legii se aplică angajaților autorităților și instituțiilor publice cu o vechime de cel puțin 12 luni efectiv lucrate în autoritățile și instituțiile publice respective, anterior detașării.</p> <p>Suplimentar, art.7 alin.(2) va avea următorul cuprins: „(2) Pe perioada detașării experților naționali, funcția devine temporar absentă, iar autoritățile sau instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.”</p>

	<p>cu funcții de demnitate publică, personalului încadrat, pe baza încrederii personale, în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, personalului din autoritățile publice care desfășoară activități auxiliare de secretariat, protocol, administrative, de administrare a sistemelor informaționale. La fel, se propune a se preciza dacă lista beneficiarilor care cad sub incidența legii se extinde și la personalului angajat pe o durată determinată în contextul în care potrivit normei propuse la art.9 alin.(3) din proiect, la încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați, cu condiția ca aceștia să activeze în continuare pentru o perioadă minimă de 2 ani în autoritatea sau instituția publică.</p>	<p>Iar art. III din anexa la proiectul de lege va avea următorul cuprins: „III. La art. 4 din Legea 270/2017 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.441–447, art.715), cu modificările ulterioare, noțiunea „funcție temporar absentă” va avea următorul cuprins: „<i>funcție temporar absentă</i> – funcție al cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la instituțiile sau organismele Uniunii Europene pe o perioadă de până la 2 ani, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;”.</p>
204.	<p>La art. 2, la definirea noțiunii „de expert național detașat”, se deduce că detașarea experților naționali se face cu acordul angajatorului. Totodată, în textul proiectului de lege se operează formulări diferite, inclusiv de cea de „conducător al autorității sau a instituției publice”, ceea ce ar putea genera confuzii întrucât nu în toate cazurile angajatorul este și conducătorul autorității sau a instituției publice. Prin urmare, apreciem necesară armonizarea formulărilor din conținutul prevederilor proiectului, prin utilizarea unei expresii uniforme, care să asigure claritate, previzibilitate și coerență juridică în interpretare și aplicare.</p> <p>Obiecția este valabilă și pentru termenul de „personalul din autoritățile și instituțiile publice”, „personalul angajat”, „angajaților autorităților și instituțiilor publice”, „salariat”.</p>	<p>Se acceptă. Armonizarea formulărilor din conținutul prevederilor proiectului a fost efectuată.</p>
205.	<p>Art.4 alin.(1) indică că durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutiv. În acest caz, pentru a se exclude orice echivoc și interpretare ambiguă, se propune a se preciza dacă prelungirea detașării trebuie să se încadreze în termenul de 2 ani.</p>	<p>Precizare. Proiectul de lege reprezintă o reglementare specială, distinctă de procedura clasică de detașare. Conform Acordului Administrativ semnat între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană la 17 octombrie 2024, privind detașarea și pregătirea</p>

	<p>În conformitate cu norma de la art.4 alin.(7), pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea doar în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat. Detașarea este definită la art.2 ca trecerea temporară a personalului angajat a autorităților și instituțiilor publice din Republica Moldova către instituțiile și organisme Uniunii Europene pentru a contribui și valorifica expertiza profesională obținută într-un domeniu specific, precum și a dezvolta competențe prin acumularea de cunoștințe și experiență suplimentară în acel domeniu, ceea ce creează confuzie în înțelegerea scopului detașării, beneficierea de specializare sau desfășurarea activității în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene, context în care propunem clarificarea acestor aspecte.</p>	<p>profesională a oficialilor moldoveni la Comisia Europeană, durata detașării experților naționali este, în general, limitată la maximum 2 ani. Această prevedere urmărește să faciliteze revenirea oficialilor în administrația de origine și valorificarea experienței acumulate.</p>
206.	<p>În temeiul normei propuse la alin.(9) al aceluiași articol, evidența timpului de muncă pe perioada detașării expertului național este efectuată de către autoritatea sau instituția publică în baza informației prezentate lunar de către experții naționali detașați, conform modalității stabilite în cadrul autorității sau instituției publice. Ținând cont de faptul că evidența timpului de lucru este direct legată de plata drepturilor salariale considerăm oportună prezentarea respectivei informații de către instituția sau organismul Uniunii Europene la care a fost detașat angajatul, dar nu de către angajatul nemijlocit.</p> <p>La examinarea proiectului de act normativ se atestă lipsa unui mecanism de comunicare între instituția/organismul UE și autoritatea publică din Republica Moldova în vederea corelării unor proceduri de personal, cum sunt evidența timpului de muncă al angajatului, inclusiv a perioadelor concediilor anuale de odihnă, a altor concedii plătite și neplătite în contextul calculării salariului lunar al funcționarului detașat (art. 5 alin.(1) și alin.(3)).</p> <p>Astfel, norma menționată la art. 5 alin. (1) și alin. (3) presupune că angajatorul ține de la distanță evidența timpului</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Potrivit art.10 alin.(2) din proiect, în vederea aplicării dispozițiilor prezentei legi, conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au competența de a detașa experți naționali pot aproba regulamente interne, care stabilesc în mod explicit cadrul procedural și operațional pentru gestionarea detașării, asigurându-se astfel conformitatea cu reglementările legale aplicabile și o aplicare uniformă a procedurilor în cadrul autorității sau instituției publice respective.</p> <p>Suplimentar potrivit alin. (9) din art. 4, stabilește că, evidența timpului de muncă al expertului național pe perioada detașării este ținută de către autoritatea sau instituția publică, pe baza informațiilor transmise lunar de către expert, conform procedurilor stabilite în cadrul respectivei autorități sau instituții publice.</p> <p>Art. 5 alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul mediu corespunzător funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizat potrivit reglementărilor.”</p>

de muncă al funcționarului public detașat, inclusiv concediile de odihnă sau alte tipuri de concedii acordate de către instituția/organismul Uniunii Europene, concediile medicale etc. – procedură ce ar putea fi viciată pe motivul lipsei controlului direct.

Totodată, având în vedere că detașarea presupune trecerea temporară la un nou loc de muncă, urmează a fi clarificate și aspectele referitoare la acordarea concediului de odihnă anual, precum și modul de achitare a indemnizației de concediu fără a fi emis în acest sens un ordin de către autoritatea/instituția publică respectivă. Or, se prezumă că pe perioada detașării, autoritatea/instituția publică din Republica Moldova nu ar trebui să fie îndreptățită de a emite ordine cu privire la acordarea concediului de odihnă anual. Apare și întrebarea cine și cum este responsabil de asigurarea acordării garanțiilor sociale angajatului pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale garantate de lege, or, de exemplu, quantumul indemnizației pentru incapacitate de muncă se stabilește diferențiat în raport cu stagiul de cotizare realizat și poate constitui - 60%, 70% sau 90% din baza de calcul stabilită, iar admiterea erorilor în contabilizarea timpului de muncă al funcționarului detașat (perfectarea tabelului de pontaj cu erori privind perioada concediului) poate prejudicia bugetul de stat, ceea ce poate fi calificat drept ilegalitate.

La fel, se impune asumarea de responsabilități prin perfectarea și semnarea tabelului de pontaj de către factorii de decizie din cadrul entității publice din Republica Moldova în lipsa unei evidențe veritabile a timpului de muncă a funcționarului detașat.

În contextul prevederilor stipulate la art.5 din proiect, menționăm că potrivit art.1 alin. (3) din Legea 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de prezenta lege și nu pot fi obiectul de reglementare a altor acte normative, cu excepția celor ce rezultă din legea respectivă. În acest context,

	<p>subliniem că dispoziția acestei norme schimbă esențial modul de acordare a salariului și a altor plăți salariale în cazul personalului detașat, față de cel reglementat de Legea nr.270/2018, care la art. 26 alin. (2), stabilește expres, „În cazul detașării, personalul beneficiază, pe lângă salariul de bază, și de celelalte drepturi salariale acordate personalului din unitatea bugetară în care a fost detașat, în condițiile prezentei legi”, modalitatea respectivă fiind reglementată identic și de prevederile art.72 alin. (1) din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154/2003. Prin urmare, prevederile propuse la art. 5 din proiect ar putea genera incoerențe legislative și ar putea afecta aplicarea uniformă a drepturilor salariale pentru personalul din sectorul bugetar, întrucât Legea nr. 270/2018 și Codul Muncii definesc în mod clar și unitar modalitatea de acordare a salariului și a altor drepturi salariale pentru personalul detașat.</p>	
207.	<p>La art. 5 alin. (1), considerăm necesar de specificat ce include sintagma „alte plăți salariale” (spor pentru grad de calificare, spor pentru performanță, titlu științific, spor lunar în valoare fixă). Totodată, propunem concretizarea cuvintelor „în țară” pentru a evita dubla interpretare, țară gazdă sau Republica Moldova și indicarea autorității care va suporta cheltuielile legate de salarizare.</p>	<p>Se acceptă. Art. 5 alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul mediu corespunzător funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizat potrivit reglementărilor.”</p>
208.	<p>La art. 5 alin.(3), noțiunea de „indemnizație de subzistență lunară” se va ajusta și se va corela cu cadrul normativ în domeniu. Totodată, considerăm necesar concretizarea conform căror norme vor fi achitate cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediu de odihnă anual, precum și alte tipuri de concedii în condițiile în care respectivele cheltuieli nu vor fi acoperite de normele în vigoare ale instituției și organismul Uniunii Europene la care a fost detașat expertul național. Tot aici, atragem atenția că, utilizarea cuvintelor „conform legislației speciale din Republica Moldova”, determină un caracter imprecis și neclar al normei respective, având în vedere că nu sunt identificate actele normative vizate.</p>	<p>Precizare. Proiectul de lege a fost elaborat în urma semnării Acordului administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană, la 17 octombrie 2024. Acest acord stabilește cadrul general și principiile pentru detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, în conformitate cu deciziile și reglementările europene relevante, asigurând alinierea la standardele Uniunii Europene în materie de cooperare internațională și funcție publică. Regimul juridic aplicabil experților naționali detașați este reglementat de Decizia Comisiei Europene nr. 6866/2008, care stabilește normele privind experții naționali detașați și experții naționali în formare</p>

	Subsidiar, celor menționate supra, atenționăm că în cazul în care indemnizația este acoperită integral de angajatorul din Republica Moldova, aceasta devine o sarcină financiară suplimentară pentru autoritatea publică, în special în condiții de resurse limitate.	profesională, incluzând prevederi referitoare la „indemnizația de subzistență lunară.”
	209. La art. 5 alin.(4), termenul folosit „după caz” lasă loc de interpretare și aplicare a prevederilor, motiv pentru care necesită a fi exclus.	Precizare. Sintagma „după caz” se referă la situațiile în care expertul național detașat este funcționar public cu statut special, deoarece pentru funcționarii publici sau salariați care nu au acest statut, vechimea în muncă specială nu poate fi calculată.
	210. La art.10 alin. (2), propunem revizuirea acestuia, ori normele metodologice urmează a fi emise centralizat de către Guvern/Cancelaria de Stat și nu separat de către fiecare conducător al autorității publice.	Se acceptă parțial. Art.10 alin.(2) va avea următorul cuprins: „(2) În vederea aplicării dispozițiilor prezentei legi, conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au competența de a detașa experți naționali pot aproba regulamente interne, care stabilesc în mod explicit cadrul procedural și operațional pentru gestionarea detașării, asigurându-se astfel conformitatea cu reglementările legale aplicabile și o aplicare uniformă a procedurilor în cadrul autorității sau instituției publice respective.”
	211. În consecință, Secretariatul Parlamentului susține promovarea proiectului respectiv, cu luarea în considerare a celor menționate supra.	Se ia act.
Agencia Medicamentului și Dispozitivelor Medicale (aviz nr. Rg02- 000067 din 10.01.2025)	212. Comunică lipsa obiecțiilor.	Se ia act.
Ministerul Mediului (aviz nr. 13-05/42 din 10.01.2025)	213. Vă comunicăm susținerea acestuia fără obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Justiției (aviz nr. 04/2-32 din 03.01.2025)	214. Comunicăm că recomandările formulate de către Ministerul Justiției în cadrul procedurii de expertiză juridică (raportul de expertiză juridică nr. 04/1-10446 din 25.11.2024), au fost luate în considerare la definitivarea proiectului în cauză.	Se ia act.

215.	<p>Totodată, la forma actuală a proiectului, cu referire la obiectul de reglementare al proiectului de lege, semnalăm necesitatea extinderii acestuia în vederea includerii și detașării experților naționali la instituțiile și organismele Consiliului Europei.</p> <p>Această intervenție ar oferi funcționarilor publici din Republica Moldova oportunități suplimentare de dezvoltare profesională, contribuind la acumularea de expertiză în domenii-cheie precum drepturile omului, democrația, statul de drept și combaterea corupției. Totodată, aceasta ar consolida implicarea activă a Republicii Moldova în proiectele și inițiativele coordonate de Consiliul Europei, cu accent special pe implementarea hotărârilor și deciziilor Curții Europene a Drepturilor Omului pronunțate în privința țării noastre.</p> <p>Mai mult, această extindere este esențială pentru alinierea legislației naționale la standardele europene și pentru valorificarea deplină a oportunităților de cooperare internațională, contribuind astfel la consolidarea capacităților instituționale și la îmbunătățirea proceselor interne din Republica Moldova.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Proiectul de lege este elaborat ca urmare a semnării Acordului administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană <i>pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la Comisia Europeană</i>, la 17 octombrie 2024. În acest context, propunerea depășește prevederile acordului, având în vedere că Consiliul Europei este o organizație internațională distinctă și nu o instituție sau un organism al Comisiei Europene.</p>
216.	<p>La art. 5 alin. (3), semnalăm necesitatea concretizării cuvântului „acoperite”, or nu este clar cine va achita aceste cheltuieli. De asemenea, referitor la noțiunea „indemnizație de subzistență lunară”, remarcăm că legislația națională nu operează cu o astfel de noțiune. Respectiv, nu este clar ce cheltuieli urmează a fi acoperite din contul „indemnizației de subzistență lunară”, având în vedere faptul că proiectul prevede acoperirea și a cheltuielilor privind cazarea, transportul și diurna, precum și menținerea salariului lunar pentru persoane detașate.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art.5 alin. (3) va avea următorul cuprins: „(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției sau organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute de legislația specială din Republica Moldova pentru personalul delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice.” Suplimentar comunicăm că, proiectul de lege a fost elaborat în urma semnării Acordului administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană, la 17 octombrie 2024. Acest acord stabilește cadrul general</p>

<p>Agencia Națională pentru Cercetare și Dezvoltare (aviz nr.392 din 31 decembrie 2024)</p>		<p>și principiile pentru detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, în conformitate cu deciziile și reglementările europene relevante, asigurând alinierea la standardele Uniunii Europene în materie de cooperare internațională și funcție publică.</p> <p>Regimul juridic aplicabil experților naționali detașați este reglementat de Decizia Comisiei Europene nr. 6866/2008, care stabilește normele privind experții naționali detașați și experții naționali în formare profesională, incluzând prevederi referitoare la „indemnizația de subzistență lunară.”</p>
<p>Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (aviz nr. 04-190 din 15.01.2025)</p>	<p>217. Proiectul este bine structurat și prezintă o soluție pertinentă pentru facilitarea detașării experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, având potențialul de a consolida colaborarea internațională și expertiza națională. Totodată, susținem modificările cadrului normativ conexe, care contribuie la crearea unui cadru legislativ clar și aplicabil.</p> <p>Va mulțumim pentru oportunitatea de a contribui la acest demers legislativ și rămânem disponibili pentru eventuale discuții suplimentare sau clarificări.</p>	<p>Se ia act.</p>
<p>Centrul Național Anticorupție (aviz nr. 06/2/629 din 15.01.2025)</p>	<p>218. În limita competențelor funcționale, comunicăm lipsa de obiecții și propuneri.</p> <p>Totodată, recomandăm racordarea textului proiectului de lege nominalizat conform prevederilor Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative.</p>	<p>Se ia act.</p>
	<p>219. Prin prezenta, cu referire la proiectul de lege privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, precum și modificarea cadrului normativ conexe (număr unic 973/CS/2024), în limitele competenței funcționale, reiterăm poziția expusă prin avizul nr.06/2/21207 din 04.12.2024.</p> <p>Conform avizului, s-a semnalat lipsa unor reglementări referitoare la statutul special al personalului angajat în cadrul</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Art.5 alin.(4) prevede în mod clar că perioada desfășurată în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă și vechime specială, după caz, și se include în stagiul de cotizare.</p>

	<p>instituțiilor publice precum Centrul Național Anticorupție, Ministerul Afacerilor Interne etc., care la fel pot fi detașați ca experți naționali la instituțiile/organismele Uniunii Europene, în special în ceea ce privește gradele speciale deținute de aceștia. Această lipsă de reglementare are un efect negativ asupra drepturilor acestor categorii de funcționari publici cu statut special, neexistând garanții pentru menținerea gradului special, recunoașterea perioadei de detașare ca vechime în muncă pentru gradul special și modul de acordare a gradului special următor.</p> <p>Prin urmare, recomandăm completarea proiectului cu reglementări privind gradele speciale, care să prevadă menținerea gradului special în perioada detașării, recunoașterea perioadei respective în vechimea în muncă pentru gradul special și modalitatea de acordare a gradului special următor.</p>	
	<p>Subsecvent, conform articolului 25 alineatul (1) al Legii integrității nr.82/2017, eficiența cultivării climatului de integritate instituțională și profesională este supusă verificărilor din partea conducătorilor entităților publice, a autorităților anticorupție, a societății civile și mass mediei.</p> <p>Potrivit articolului 25 alineatul (3) litera a), articolului 28 alineatul din Legea prenotată, expertiza anticorupție, în calitate de măsură de control al integrității în sectorul public, se va efectua concomitent cu efectuarea expertizei juridice a proiectului actului normativ. În procesul de efectuare a expertizei anticorupție a proiectelor actelor normative se aplică prevederile Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative.</p> <p>În același timp, potrivit articolului 36 alineatul (2) din Legea nr.100/2017, ”Proiectul actului normativ, însoțit de nota de fundamentare și de sinteză, se expediază Centrului Național Anticorupție pentru efectuarea expertizei anticorupție.”</p> <p>Urmare celor expuse, după finalizarea procedurii de avizare și definitivarea proiectului de lege privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii</p>	<p>Se ia act. Proiectul va fi transmis spre expertiza anticorupție după definitivarea avizării repetate.</p>

		Europene, precum și modificarea cadrului normativ conex, solicităm condescendent expedierea acestuia către Centrul Național Anticorupție, pentru a fi supus expertizei anticorupție.	
Consiliul Audiovizualului (aviz nr. 7/02 din 17 ianuarie 2025)	220.	Urmare a examinării proiectului de lege susmenționat, în limita competențelor funcționale prevăzute de Codul serviciilor media audiovizuale al Republicii Moldova nr. 174/2018, Consiliul Audiovizualului comunică lipsa obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Finanțelor (aviz nr. 02/1-03/7/44 din 20.01.2025)	221.	La art. 4 alin. (1) se prevede că durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi, iar alin. (5) al aceluiași articol reglementează posibilitatea prelungirii detașării fără a stabili perioada maximă de prelungire. Astfel, considerăm că prevederile respective urmează a fi revăzute în sensul în care să fie stabilită o perioadă maximă de detașare (inclusiv cu cea de prelungire).	Precizare. Potrivit Acordului Administrativ semnat între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană la 17 octombrie 2024, privind detașarea și pregătirea profesională a oficialilor moldoveni la Comisia Europeană, durata detașării experților naționali este, în general, limitată la maximum 2 ani . Această prevedere urmărește să faciliteze revenirea oficialilor în administrația de origine și valorificarea experienței acumulate.
	222.	Prin modificările adiționale operate la art. 5 din proiect precum și la art. 7 (art. 8 în varianta inițială a proiectului) aferent modului de acordare a sporului pentru performanță ținând cont de ultima evaluare realizată conform reglementărilor naționale, se constată denaturarea însuși a procesului de evaluare a performanțelor, precum și de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare, conform cadrului normativ special. Cadrul normativ menționat nu prevede o astfel de modalitate de evaluare a performanței și/sau de stabilire a sporului pentru performanță.	Se acceptă. Art. 5 alin.(1) va avea următorul cuprins: „(1) Experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul mediu corespunzător funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizat potrivit reglementărilor.”
	223.	Aferent art. 5 alin. (3), menționăm că detașarea funcționarilor din Republica Moldova va fi reglementată de normele aplicabile detașării experților naționali și a experților	Se acceptă parțial. În contextul implementării angajamentelor din Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană pentru detașarea și pregătirea profesională a oficialilor din Moldova la

<p>naționali în formare profesională la Comisia Europeană, în special Decizia Comisiei C(2008)6866.</p> <p>În acest sens, menționăm că în Decizia Comisiei din 12.11.2008 de stabilire a normelor privind detașarea la Comisie a experților naționali și a experților naționali în formare profesională este stipulat inclusiv faptul că persoanele detașate au dreptul, pe toată durata detașării, la o diurnă (diurna per zi calendaristică fiind de 119.39 Euro) și la o indemnizație lunară de subzistență (suma variază în dependență de distanța dintre locul de origine și locul de detașare 76.74 Euro - 673.67 Euro) care se achită de Comisia Europeană, cu excepția cazului în care detașarea s-a dispus fără achitarea de către Comisia Europeană a acestor costuri.</p> <p>Aceste indemnizații sunt destinate să acopere cheltuielile de trai ale persoanei detașate la locul de detașare pe o bază forfetară și nu trebuie în niciun caz să fie interpretate ca remunerație plătită de Comisie.</p> <p>Înainte de detașare, angajatorul persoanei detașate trebuie să certifice Direcției Generale pentru Personal și Administrație că în timpul detașării va menține nivelul de remunerare pe care persoana detașată îl primea în momentul detașării sale.</p> <p>Art. 17 alin. (3) din Decizia Comisiei stabilește că în cazul în care indemnizațiile respective nu vor fi achitate de către Comisia Europeană, acest lucru se va prevedea expres în schimbul de scrisori dintre părți.</p> <p>Astfel, se constată că expertul național detașat ar putea să beneficieze de anumite indemnizații din partea Comisiei Europene.</p> <p>Respectiv, menționăm că în prima teză de la art. 5 alin. (3) se stabilește că cheltuielile respective sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției și organismului Uniunii Europene la care este detașat (nefiind indicată sursa de acoperire a cheltuielilor – Comisia Europeană sau bugetul de stat), iar în a doua teză se specifică că, în lipsa unor asemenea reglementări din partea instituției și organismului respectiv, acestea sunt stabilite conform legislației Republicii Moldova.</p>	<p>Comisia Europeană, semnat la 17 octombrie 2024, este necesar modificarea cadrului conex, pentru a sprijini acestuia Acord, asigurând astfel o detașare de succes a experților naționali și dezvoltarea continuă a acestora, în conformitate cu normele și standardele Uniunii Europene. Respectiv, proiectul prevede modificarea Legii nr.158/2008, precum și prevederile Codului muncii.</p> <p>Totodată, proiectul de lege reprezintă o reglementare specială, distinctă de procedura clasică de detașare. Suplimentar, art. 5 alin. (3) va avea următorul cuprins: „(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat.</p> <p>În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției sau organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute de legislația specială din Republica Moldova pentru personalul delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice.”.</p>
---	---

	<p>Astfel, considerăm că norma respectivă este lipsită de claritate și previzibilitate, urmând a fi clarificate suplimentar aspectele, precum: a) cuantumul indemnizațiilor suportate de la bugetul de stat dacă Comisia Europeană va refuza plata acestora (fiind stabilite diferite mărimi de normele UE și legislația națională); b) vor fi sau nu suportate de la bugetul de stat anumite indemnizații, prevăzute de legislația Republicii Moldova, în condiția în care Comisia Europeană va achita doar o parte din aceste indemnizații (în cazul unui răspuns afirmativ, trebuie de stabilit că sumele achitate de către Comisia Europeană urmează a fi deduse de la plată de la bugetul de stat); c) pe perioada concediului anual de odihnă (în caz de achitare a indemnizației de concediu de către UE), expertul național nu ar trebui să beneficieze de salariu.</p> <p>Suplimentar, reiterăm faptul că, legislația muncii nu prevede achitarea diurnei și/sau indemnizațiilor pentru persoanele detașate.</p>	
224.	<p>Cu referire la art. 7, alin. (2) din proiectul prenotat, se menționează faptul că, pe perioada detașării experților naționali, autoritățile/instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Ocuparea acesteia de către o altă persoană se face pe perioadă determinată. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.</p> <p>Situația dată nu este fundamentată financiar, deoarece, prezentul proiect prevede achitarea, de către autoritatea publică care detașează persoana în calitate de expert național, a tuturor plăților, inclusiv salariul de bază și alte plăți salariale corespunzătoare funcției/postului pe care sunt încadrați în țară, actualizate potrivit reglementărilor în vigoare.</p> <p>Astfel, ocuparea temporară a acestei funcții de către altă persoană ar presupune cheltuieli duble pentru achitarea concomitentă a drepturilor salariale pentru doi angajați pentru aceeași funcție.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art.7 alin. (2) va avea următorul cuprins: „(2) Pe perioada detașării experților naționali, funcția devine temporar absentă, iar autoritățile sau instituțiile publice au obligația să rezerve funcția publică/postul ocupat de aceștia înainte de detașare. Pe perioada detașării, raporturile de serviciu/de muncă nu pot înceta și nu pot fi modificate decât la inițiativa sau cu acordul funcționarului public/salariatului respectiv.”</p> <p>Suplimentar, nota de fundamentare a fost revizuită, astfel detașarea experților naționali va presupune cheltuieli suplimentare, pe perioada detașării expertului național, în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții temporar absente, în conformitate cu art.24 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.</p> <p>Determinarea exactă a costurilor este dificilă de realizat, în condițiile în care, potrivit prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, nivelul de salarizare a personalului care</p>

	<p>Totodată, în asemenea situație, se întrevede o necesitate de elaborare a două fișe de post pentru aceeași funcție (una pentru sarcinile și atribuțiile care îi vor reveni expertului național și alta pentru persoana care va exercita temporar funcția dată în subdiviziunea din cadrul autorității).</p> <p>La fel va fi irelevantă și procedura de evaluare semestrială a performanțelor profesionale ale acestor doi angajați, în cadrul căreia vor fi identificate rezultate diferite pentru sarcini, eventual, diferite pentru una și aceeași funcție publică.</p>	<p>urmează a fi detașat în calitate de expert variază în dependență de funcția pe care o ocupă, în funcție de autoritatea publică, ținând cont de nivelul ierarhic al acestora.</p> <p>Suplimentar, după cum a fost menționat anterior, proiectul de lege reprezintă o reglementare specială, distinctă de procedura clasică de detașare.</p>
225.	<p>Suplimentar, se consideră oportun de a analiza posibilitatea completării art. 9 din proiect cu o prevedere similară celei de la art. 38, alin. (4) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în sensul stabilirii obligației expertului național de a restitui autorității publice cheltuielile suportate, inclusiv salariul încasat, în cazul nerespectării obligației de la alin. (3) al aceluiași articol din proiect (să activeze cel puțin 2 ani după reîncadrare).</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art.9 alin.(3) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați, Reîncadrarea se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua următoare încetării perioadei de detașare.</p> <p>După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația de a activa în continuare în cadrul autorității sau instituției publice pentru o perioadă minimă de 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării, conform angajamentului semnat.</p> <p>Dacă funcționarul public/salariatul nu respectă condițiile angajamentului semnat, acesta este obligat să restituie cheltuielile suportate de autoritatea sau instituția publică pe durata detașării, inclusiv salariul, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. În cazul refuzului de plată, sumele datorate vor fi recuperate în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității sau instituției publice respective.”</p>
226.	<p>Cu referire la varianta ajustată a notei de fundamentare accentuăm că autorul stabilește existența impactului financiar al proiectului respectiv, respectiv, se prevăd cheltuieli bugetare în acest sens, însă fără careva estimări specifice. În</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Nota de fundamentare a fost revizuită, astfel detașarea experților naționali va presupune cheltuieli suplimentare, pe perioada detașării expertului național,</p>

		<p>acest context, accentuăm faptul că, implementarea proiectului urmează a fi realizată în limita alocațiilor bugetare aprobate instituțiilor bugetare respective.</p> <p>În contextul celor menționate, se constată faptul că, autorul nu a soluționat în totalitate obiecțiile formulate de către Ministerul Finanțelor conform avizului anterior (08-03-692/1855 din 09.12.2024). Respectiv, am aprecia definitivarea proiectului de lege prin prisma celor sus-menționate.</p>	<p>în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții temporar absente, în conformitate cu art.24 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.</p> <p>Determinarea exactă a costurilor este dificilă de realizat, în condițiile în care, potrivit prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, nivelul de salarizare a personalului care urmează a fi detașat în calitate de expert variază în dependență de funcția pe care o ocupă, în funcție de autoritatea publică, ținând cont de nivelul ierarhic al acestora.</p> <p>Suplimentar, după cum a fost menționat anterior, proiectul de lege reprezintă o reglementare specială, distinctă de procedura clasică de detașare.</p>
Expertizare și informare			
Ministerul Justiției <i>(expertiza nr. 04/1-1482 din 12.02.2025)</i>	227.	Urmare examinării repetate a proiectului legii privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, precum și modificarea cadrului normativ conex (număr unic 973/CS/2024), comunicăm că observațiile formulate de către Ministerul Justiției în cadrul procedurii de expertiză juridică (scrisoarea nr. 04/2-32 din 03.01.2025), au fost luate în considerare la definitivarea proiectului în cauză, iar neclaritățile au fost înlăturate.	Se ia act.
	228.	Totodată, la forma actuală a proiectului, la Art. 1 alin. (1), cuvântul „general” este inutil și se va exclude.	Se acceptă. Art. 1 alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Prezenta lege stabilește cadrul normativ special privind detașarea experților naționali din autoritățile sau instituțiile publice din Republica Moldova la instituțiile sau organismele Uniunii Europene.”
	229.	La Art. 4 alin. (6) după cuvântul „web” se va completa cu cuvântul „oficială”.	Se acceptă. La Art. 4 alin. (6) după cuvântul „web” se completează cu cuvântul „oficială”.
	230.	La Art. 6 lit. e), se va ține cont de acțiunea normei juridice în spațiu, or, legile Republicii Moldova acționează doar asupra teritoriului său, încadrând-se în limitele acestui teritoriu.	Se acceptă. lit. e) va avea următorul cuprins:

	Astfel, prevederea se va revizui prin eliminarea referinței la Legea nr. 325/2013.	„e) să respecte cerințele legale privind integritatea instituțională;”
231.	La proiectul anexei, la Art. I, pct. 2, amintim că completarea unui text sau alineat, fără a specifica ordinea în care se înserează cuvintele, semnifică, conform regulii generale de tehnică legislativă, completarea textului la sfârșitul acestuia. Prin urmare, cuvintele „la final” se vor exclude ca fiind inutile.	Se acceptă. Cuvintele „la final” se exclud.
232.	La Art. II, pct. 1, ținând cont de regula potrivit căreia, modificările aduse actului normativ trebuie să se integreze armonios în actul respectiv, asigurându-se unitatea de stil și de terminologie (art. 63 alin. (2) din Legea nr. 100/2017), precum și de faptul că art. 38 din Legea nr. 158/2008, operează cu perioada exprimată în zile, se va revizui textul „de la 3 luni până la 5 luni” în vederea expunerii corespunzător.	Precizare. Potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană, semnat pentru detașarea și formarea profesională a oficialilor moldoveni la Comisia Europeană, din 17 octombrie 2024, participarea oficialilor din Republica Moldova la programele de Experți Naționali Detașați (END) și Experți Naționali în Stagiul de Formare Profesională (ENFP) este reglementată de Decizia Comisiei C(2008)6866 privind normele de detașare la Comisie a experților naționali și a celor în stagiul de formare profesională. Conform acestui acord, funcționarii din administrația publică națională, regională sau locală a Republicii Moldova pot fi detașați în calitate de ENFP la Comisia Europeană <i>pe o perioadă de 3 până la 5 luni</i> . De asemenea, detașarea experților naționali nu trebuie să depășească 2 ani, asigurându-se întoarcerea acestora în administrația de origine și transferul cunoștințelor dobândite. Există două tipuri de detașare reglementate: detașarea ca experți naționali în stagiul de formare profesională, care este reglementată parțial de Legea nr. 158/2008, care necesită îmbunătățiri, iar detașarea ca experți naționali detașați, unde se remarcă diferențe între principiile detașării stabilite prin reglementările naționale și reglementările specifice instituțiilor și organismelor Uniunii Europene.

	<p>233. De asemenea, la amendamentul de la alin. (3), semnalăm că sintagma „legislației speciale din Republica Moldova” este ambiguă, astfel considerăm indispensabil clarificarea normei.</p>	<p>Se acceptă. Alin. (3) va avea următorul cuprins: „Funcționarul public beneficiază de compensarea cheltuielilor de deplasare conform normelor instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat. În absența unor reglementări specifice ale acestora, cheltuielile sunt compensate de către angajator în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr.10/2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea personalului entităților din Republica Moldova.”</p>
	<p>234. La Art. III, textul „Legea 270/2017” se va substitui cu textul „Legea nr. 270/2018”.</p>	<p>Se acceptă. Textul „Legea 270/2017” se substituie cu textul „Legea nr. 270/2018”.</p>
<p>Centrul Național Anticorupție <i>(raport de expertiză nr. ELO25/10335 din 12.02.2025)</i></p>	<p>235. Art.1 alin.(3), art.2, art.5 alin.(3) Articolul 1. Obiectul de reglementare (3) Dispozițiile legii se aplică persoanelor angajate în cadrul autorităților sau instituțiilor publice cu o vechime de cel puțin 12 luni efectiv lucrate în autoritățile sau instituțiile publice respective, anterior detașării. Articolul 2. Noțiuni de bază. În sensul prezentei legi se definesc următoarele noțiuni: expert național detașat – persoană fizică angajată într-o autoritate sau instituție publică din Republica Moldova, detașată de conducătorul acesteia într-o instituție sau organism al Uniunii Europene, pentru a contribui cu expertiza profesională pe care o deține într-un domeniu specific și pentru a beneficia de dezvoltarea competențelor profesionale în acel domeniu; Articolul 5.Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene (3) [...] În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției sau organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute de legislația specială din Republica Moldova pentru personalul delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice.</p>	<p>Se acceptă parțial. Art.5 devine art.6, iar alin. (3) v avea urătorul cuprins: „(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat. În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției sau organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr.10/2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea personalului entităților din Republica Moldova, încadrându-se la categoria personalului delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice.” Suplimentar, acțiunea normei juridice în spațiu, or, legile Republicii Moldova acționează doar asupra teritoriului său, încadrând-se în limitele acestui teritoriu, respectiv, includerea normelor speciale de verificare a integrității expertului național detașat, considerăm că nu este necesară. Subsidiar, la art.2 alin.(2) va avea următorul cuprins: „(2) Prevederile prezentei legi nu se aplică persoanelor cu funcții de demnitate publică..”</p>

	<p>Obiecții:</p> <p>Primo, apreciind prin prisma exigențelor de tehnică legislativă vizate de prevederile art.55 al Legii nr. 100/2017 se evidențiază caracterul defectuos al normei de trimitere utilizate la art.5 alin.(3), fapt care poate condiționa incertitudine la etapa implementării sub aspectul delimitării exhaustive a spectrului de drepturi ale persoanelor detașate. Carența în cauză, periclitează certitudinea reglementării și poate condiționa atât aplicarea arbitrară cât și duble standarde.</p> <p>Secundo, se remarcă faptul că potrivit exigențelor vizate de prevederile art.25 alin.(1), (5) al Legii nr. 82/2017: Articolul 25. Măsurile de control al integrității în sectorul public (1) Eficiența cultivării climatului de integritate instituțională și profesională este supusă verificărilor din partea conducătorilor entităților publice, a autorităților anticorupție, a societății civile și mass-mediei. (5) Serviciul de Informații și Securitate este responsabil de aplicarea următoarelor măsuri de control al integrității în sectorul public:a) verificarea titularilor și candidaților la funcții publice, în condițiile Legii nr.271/2008 privind verificarea titularilor și candidaților la funcții publice;</p> <p>Conform prevederilor art.32 al Legii prenotate: Articolul 32. Verificarea titularilor și candidaților la funcții publice. Verificarea titularilor și candidaților la funcții publice se realizează de către Serviciul de Informații și Securitate în condițiile Legii nr.271/2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice.</p> <p>Totodată se remarcă prevederile art.5 al Legii privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice nr. 271-XVI din 18.12.2008: Articolul 5. Persoanele supuse verificării. Sînt supuși verificării titularii și candidații: d) la funcțiile ocupate de persoanele delegate în misiune diplomatică sau consulară în calitate de șef al acesteia, precum și de persoanele selectate pentru a fi delegate în</p>	<p>Conex, potrivit art. 1 din Decizia Comisiei Europene nr. 6866/2008 privind normele aplicabile experților naționali detașați și experților naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei, „persoanele vizate de prezentele norme trebuie să fie angajate de către angajatorul lor de cel puțin douăsprezece luni anterior detașării, în temeiul unui raport statutar sau contractual, și să rămână în serviciul angajatorului pe durata detașării.” Această prevedere este expres reglementată.</p> <p>De asemenea, experiența profesională necesară este strict stabilită prin normele instituțiilor și organismelor Uniunii Europene, în funcție de domeniul specific pentru care se efectuează selecția.</p> <p>În plus, potrivit art. 5 alin. (4) din proiect, <i>procedurile de recrutare și selecție a experților naționali detașați sunt desfășurate conform condițiilor stabilite de instituțiile sau organismele Uniunii Europene.</i></p> <p>Prin urmare, norma invocată de autorul avizului se aplică exclusiv posturilor de înaltă specializare, astfel cum sunt definite în Statutul funcționarilor Comunităților Europene și în Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților Europene.</p>
--	--	--

	<p>misiune diplomatică sau consulară care anterior nu au deținut funcție publică;</p> <p>În cele din urmă, apreciind caracterul impunător al garanțiilor și facilități prevăzute pentru persoana detașată (i) stabilitate în funcție; ii) păstrarea remunerării la entitatea publică care l-a detașat, iii) drepturile prevăzute de legislația specială din Republica Moldova pentru personalul delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice e) se evidențiază faptul că acordarea calificativului ”expert”,</p> <p>necesită o abordare pragmatică, inclusiv prin prisma standardelor anticorupție naționale vizate de art.10 alin.(1) lit.a), art.11 al Legii nr.82/2017 și art.7 al Convenției ONU împotriva corupției, după cum urmează:</p> <p>Articolul 10. Măsurile de asigurare a integrității instituționale. (1) Climatul de integritate instituțională se cultivă prin realizarea următoarelor măsuri: a) angajarea și promovarea agenților publici în bază de merit și de integritate profesională;</p> <p>Articolul 11. Angajarea și promovarea agenților publici în bază de merit și integritate profesională.</p> <p>(1) Recrutarea și promovarea agenților în cadrul entității publice se efectuează prin concurs public, conform criteriilor transparente și obiective de selectare în bază de merit, calificare profesională, capacitate, competență și integritate profesională, fără a admite favorizarea intereselor private și a oricăror forme de discriminare pe motiv de sex, rasă, limbă, religie, opinii politice sau orice altă opinie, origine națională sau socială, altor forme de discriminare, în conformitate cu prevederile legislației speciale care reglementează activitatea diferitor categorii de entități și agenți publici.</p> <p>ART. 7 Sectorul public 1. Fiecare stat parte se străduiește, dacă este cazul și conform principiilor fundamentale ale sistemului său juridic, să adopte, să mențină și să consolideze sisteme de recrutare, de angajare, de încurajare a fidelității,</p>	
--	--	--

	<p>de promovare și de pensionare a funcționarilor și, dacă este cazul, a altor</p> <p>agenți publici nenumiți, care: a) se bazează pe principiile de eficiență și de transparență și pe criteriile obiective, precum meritul, echitatea și aptitudinea; b) cuprind proceduri corespunzătoare pentru a selecționa și pentru a forma persoanele numite să ocupe posturi publice considerate ca fiind în mod special expuse la corupție și, dacă este cazul, pentru a asigura o rotație pe aceste posturi;</p> <p>În context, se accentuează faptul că, potrivit cadrului normativ, activitatea în serviciul public (inclusiv cu statut special), prezumă inclusiv perioada de probă - 6 luni (art.31 al Legii nr.158/2008, art.302/2017, etc.), cât și cerințe specifice minime ce vizează atât abilități cât și experiența profesională întru promovarea în funcția publică.</p> <p>Astfel, perioada de vechime reglementată de către autor ("vechime de cel puțin 12 luni efectiv lucrate") nu va asigura acordarea calificativului prenotat în baza principiilor vizate de art.10 alin.(1) lit.a), art.11 al Legii nr.82/2017 și art.7 al Convenției ONU împotriva corupției citate supra.</p> <p>Recomandări:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revizuirea expresiei "drepturile prevăzute de legislația specială din Republica Moldova pentru personalul delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice." prin prisma exigențelor de tehnică legislativă vizate de prevederile art.55 al Legii nr.100/2017. 2. Suplimentar obiecțiilor și recomandărilor expuse în compartimentul III obiecția nr.4 al prezentului raport de expertiză, în condițiile în care Legislativul va acorda persoanelor detașate (conform prevederilor proiectului) un statut similar personalului delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice, se recomandă reglementarea corespondentă a obligațiilor persoanelor prenotate (analogic prevederilor art.22 al Legii nr.761/2001). 	
--	--	--

	<p>3. Aplicarea măsurilor speciale de control al integrității în sectorul public prevăzute de prevederile art.25 alin.(1), (5), 32 al Legii nr.82/2017, coroborat art.5 lit.d) al Legii nr.271/2008 în privința persoanelor detașate vizate de prevederile proiectului.</p> <p>4. Reconsiderarea Obiectului de reglementare al prezentului proiect și reglementarea excepțiilor ce vizează inaplicabilitatea prevederilor proiectului (garanțiilor reglementate) în raport cu i) titularii funcțiilor publice ce se ocupă prin mandat obținut direct în urma alegerilor organizate sau, indirect, prin numire în condițiile legii, ii) personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică iii) personalul contractat în calitate de asistenți/specialiști/experti/consultanți/consilieri, pe o perioadă determinată și completarea prevederilor Art.1 alin.(3) al proiectului în acest sens.</p> <p>5. În vederea detașării persoanelor cu competențe și cunoștințe profesionale adecvate noțiunii de expert național, se recomandă majorarea vechimii, efectiv lucrate, pînă la cel puțin 3 ani.</p>	
236.	<p>art.4 alin.(1), (5); Art.I, III (Anexa)</p> <p>Articolul 4. Modalitatea detașării experților naționali. (1) Detașarea experților naționali se face la inițiativa instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea ori a persoanei interesate de a deveni expert național detașat, cu acordul conducătorului autorității sau a instituției publice în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana interesată, pentru o perioadă de timp determinată potrivit cerințelor instituției sau organismului Uniunii Europene.</p> <p>Durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi.</p> <p>(5) În situația prelungirii detașării, expertul național este obligat să solicite în scris acordul conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat cu privire la aceasta.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană, semnat pentru detașarea și formarea profesională a oficialilor moldoveni la Comisia Europeană, din 17 octombrie 2024, participarea oficialilor din Republica Moldova la programele de Experți Naționali Detașați (END) și Experți Naționali în Stagiul de Formare Profesională (ENFP) este reglementată de Decizia Comisiei C(2008)6866 privind normele de detașare la Comisie a experților naționali și a celor în stagiul de formare profesională.</p> <p>Conform acestui acord, funcționarii din administrația publică națională, regională sau locală a Republicii Moldova pot fi detașați în calitate de ENFP la Comisia Europeană pe o perioadă de 3 până la 5 luni. De asemenea, detașarea experților naționali nu trebuie să</p>

<p>Prevederile alin. (2) se aplică în mod corespunzător. Anexă la Legea nr. ____</p> <p>I. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159–162, art.648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 2. Articolul 75 alineatul (2) se completează la final cu textul: ” , cu excepția cazurilor de detașare a experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene în condițiile actelor normative speciale.”</p> <p>III. La art. 4 din Legea 270/2017 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.441–447, art.715), cu modificările ulterioare, noțiunea „funcție temporar absentă” va avea următorul cuprins: „funcție temporar absentă – funcție al cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la instituțiile sau organismele Uniunii Europene pe o perioadă de pînă la 2 ani, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;”.</p> <p>Obiectii:</p> <p>Cu privire la <i>durata detașării</i> i (inclusiv prelungirii detașării) reglementată de către autor, se remarcă prevederile art.71 Codul muncii și art 47 alin.(1)-(3) al Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158-XVI din 04 iulie 2008, după cum urmează: <i>Articolul 71. Detașarea.</i></p> <p><i>(1) Detașarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an și se efectuează în</i></p>	<p>depășească 2 ani, asigurându-se întoarcerea acestora în administrația de origine și transferul cunoștințelor dobândite.</p> <p>Există două tipuri de detașare reglementate: detașarea ca experți naționali în stagiul de formare profesională, care este reglementată parțial de Legea nr. 158/2008, care necesită îmbunătățiri, iar detașarea ca experți naționali detașați, unde se remarcă diferențe între principiile detașării stabilite prin reglementările naționale și reglementările specifice instituțiilor și organismelor Uniunii Europene.</p> <p>Suplimentar, potrivit recomandărilor Ministerului Finanțelor, proiectul se completează, și la Art. II din Anexa proiectului, la art. 25 alin. (3) din Legea nr.158/2008 va avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante funcției publice temporar vacante sau în caz de detașare a experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene pe o perioadă de pînă la 2 ani, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului.”</p> <p>Totodată, art. 156 din Codul muncii prevede, retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți.</p>
--	---

temeiul unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată.

(2) În caz de necesitate, perioada detașării poate fi prelungită, prin acordul părților, cu încă cel mult un an.

(3) Pentru unele categorii de salariați (art.302), detașarea poate fi dispusă pe o durată mai mare decât cea indicată la alin.(1).

(4) Salariatul detașat are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport și a celor de cazare, precum și la o indemnizație specială în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv și/sau cu cel individual de muncă.

(5) Prin detașare se poate modifica și specificul muncii, dar numai cu acordul scris al salariatului.

Articolul 47. Detașarea. (1) Prin detașare se înțelege trecerea temporară a funcționarului public la o altă

autoritate publică pentru realizarea unor sarcini de serviciu în interesul acesteia. Detașarea se efectuează

prin acceptarea detașării de către conducătorul autorității publice în care activează funcționarul public, la solicitarea scrisă a conducătorului autorității publice în interesul căreia se efectuează detașarea, prin numirea sau angajarea funcționarului public în funcția pentru care a fost detașat.

(2) Detașarea se dispune pentru o perioadă de cel mult un an. Cu acordul funcționarului public, perioada

detașării poate fi prelungită cu încă cel mult doi ani.

(3) Detașarea funcționarului public nu poate fi realizată mai des decât o dată la 5 ani.

Adoptarea proiectului în redacția propusă, nu corespunde principiilor activității de legiferare statuate de prevederile art.3 alin.(1), (4) al Legii cu privire la actele normative nr. 100 din 22.12.2017:

Articolul 3.

Principiile activității de legiferare

(1) La elaborarea unui act normativ se respectă următoarele principii: c) legalitatea și echilibrul între

reglementările concurente; d) oportunitatea, coerența, consecutivitatea, stabilitatea și predictibilitatea

normelor juridice; f) respectarea ierarhiei actelor normative.

(4) Actul normativ trebuie să se integreze organic în cadrul normativ în vigoare, scop în care:

a) proiectul actului normativ trebuie corelat cu prevederile actelor normative de nivel superior sau de același nivel cu care se află în conexiune;

b) proiectul actului normativ întocmit în temeiul unui act normativ de nivel superior nu poate depăși limitele competenței instituite prin actul de nivel superior și nici nu poate contraveni scopului, principiilor și dispozițiilor acestuia.

Subsecvent, se remarcă *caracterul contradictoriu* al redacției amendamentului propus la art. 4 din Legea

270/2017 (art.III din Anexă la proiect), sub aspectul reglementării perioade de lipsă a titularului funcției temporar absente (*"funcție al cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: [...] "sau în caz de detașare în calitate de expert național la instituțiile sau organismele Uniunii Europene pe o perioadă de până la 2 ani, [...]"*)

Textul legislativ trebuie să corespundă principiului unității materiei legislative sau corelației între textele regulatorii, pentru ca persoanele să-și poată adapta comportamentul la reglementările existente, ce exclud

interpretările contradictorii sau concurența între normele de drept aplicabile.

Recomandări:

	<p>Obiecția și recomandările urmează a fi analizate cu obiecțiile și recomandările evidențiate în compartimentul III obiecția nr.7 al prezentului raport de expertiză anticorupție.</p> <p>Cu referire la normele citate supra, se recomandă după cum urmează:</p> <p><i>i) Revizuirea duratei detașării și reglementarea duratei prelungirii și numărului de prelungiri ce pot fi acceptate în context potrivit art.71 Codul muncii și art 47 alin.(1)-(3) al Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr . 158-XVI din 04 iulie 2008. În condițiile în care autorul insistă asupra termenului de detașare în formatul propus, se impune reconsiderarea prevederilor speciale ale Codului muncii și Legii nr.761/2001.</i></p> <p><i>ii) reconsiderarea condescendentă a redacției amendamentului propus la art. 4 din Legea 270/2017 și art.75 Codul Muncii (art.I pct.2, Art.III din Anexă la proiect).</i></p>	
237.	<p>art.4 alin.(3), (5)</p> <p>Articolul 4. Modalitatea detașării experților naționali (3) Conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să răspundă solicitării prevăzute la alin. (2) în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii acesteia. În cazul refuzului, conducătorul autorității sau instituției publice trebuie să indice în scris motivele pentru care nu este de acord cu detașarea salariatului la instituția sau organismul Uniunii Europene.</p> <p>(5) În situația prelungirii detașării, expertul național este obligat să solicite în scris acordul conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat cu privire la aceasta.</p> <p>Prevederile alin. (2) se aplică în mod corespunzător.</p> <p>Articolul 2. Noțiuni de bază. În sensul prezentei legi se definesc următoarele noțiuni:</p> <p><i>instituție sau organism al Uniunii Europene – structură oficială înființată prin tratatele Uniunii Europene, cu roluri și</i></p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art.4 devine art.5, iar alin. (3) și (5) vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să răspundă solicitării prevăzute la alin. (2) în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii acesteia. Refuzul poate fi emis doar dacă prezența angajatului este esențială pentru buna funcționare a autorității sau instituției publice, iar detașarea acestuia ar genera perturbări semnificative în activitatea acesteia. În acest caz, conducătorul este obligat să comunice în scris motivele refuzului privind detașarea salariatului la instituția sau organismul Uniunii Europene.”</p> <p>„(5) În situația prelungirii detașării, expertul național este obligat să solicite în scris acordul conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat cu privire la aceasta. Prevederile alin. (2) și (3) se aplică în mod corespunzător.</p>

responsabilități specifice în administrarea, coordonarea și implementarea politicilor și legislației Uniunii Europene, pentru a asigura buna funcționare și dezvoltare a Uniunii în beneficiul statelor membre și al cetățenilor săi.

Obiecții:

Prevederile proiectului nu reglementează exhaustiv *temeiurile* de refuz în detașarea persoanei/prelungirea detașării, fapt care denotă neîntrunirea exigențelor de tehnică legislativă vizate de prevederile art.29 alin.(2) al Legii nr.100/2017 coroborat art.32 Cod administrativ, potrivit cărora: (2) *Pentru a se evita lacunele legislative, soluțiile propuse în proiectul actului normativ trebuie să acopere întreaga problematică a relațiilor sociale ce constituie obiectul de reglementare al proiectului.* Omisiunile legiuitorului de a reglementa aspecte ale relațiilor sociale, existența cărora rezultă din Realitatea obiectivă sau din alte prevederi ale aceluiași act, condiționează „viduri legislative”. Pericolul coruptibilității acestui element constă în incertitudinea pe care o creează în relațiile sociale, îndeosebi cele referitoare la mecanismele de realizare a drepturilor, de îndeplinire a obligațiilor, ambiguitatea atribuțiilor agenților publici și a procedurilor administrative de care ei sunt responsabili etc., situații în care persoanele responsabile de executarea legii/care au/susțin că au influență asupra acestora, se pot prevala de această deficiență pentru a comite abuzuri.

Subsecvent, ținând cont de gradul de generalitate al redacției propuse a noțiunii *instituție sau organism al Uniunii Europene*, se accentuează faptul că un prim impediment și temei de refuz în context, poate constitui aprecierea tendențioasă a relevanței instituției UE la care eventual persoana solicită acordul de a fi detașat. Formularea neclară a atribuțiilor entității publice publice (factorului de decizie) poate genera posibilitatea alegerii de către agentul public a interpretării celei mai convenabile a limitei competenței sale, fără a ține seama de interesele legitime ale persoanei ce

	<p>solicită detașarea și spiritul legii, executarea căreia urmează să o asigure prin activitatea sa.</p> <p>Recomandări: Reglementarea exhaustivă a <i>temeiurilor</i> refuzului detașării inițiale/prelungirii detașării. În cazul prelungirii detașării se consideră necesară precizarea <i>termenului</i> în care conducătorul unității este obligat să răspundă solicitării și reconsiderarea normei de trimitere defectuoase ”<i>Prevederile alin. (2) se aplică în mod corespunzător.</i>”</p> <p>Reglementarea exhaustivă a <i>unei liste de</i> instituții sau organisme a Uniunii Europene/reglementarea obligației Executivului de a aproba o listă în acest sens</p> <p>Recomandări: Reglementarea exhaustivă a <i>temeiurilor</i> refuzului detașării inițiale/prelungirii detașării. În cazul prelungirii detașării se consideră necesară precizarea <i>termenului</i> în care conducătorul unității este obligat să răspundă solicitării și reconsiderarea normei de trimitere defectuoase ”<i>Prevederile alin. (2) se aplică în mod corespunzător.</i>”</p> <p>Reglementarea exhaustivă a <i>unei liste de</i> instituții sau organisme a Uniunii Europene/reglementarea obligației Executivului de a aproba o listă în acest sens.</p>	
238.	<p>art.4 alin.(7)</p> <p>Articolul 4. Modalitatea detașării experților naționali (7) Pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea doar în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și este obligat să respecte reglementările Uniunii Europene și reglementările interne ale acestora.</p> <p>Articolul 1. Obiectul de reglementare (2) Scopul detașării constă în facilitarea schimbului de cunoștințe și bune practici, stimularea cooperării interinstituționale și oferirea personalului din autoritățile și instituțiile publice din Republica Moldova oportunități de a dobândi experiență practică. În același timp, Uniunea Europeană beneficiază de expertiza specifică a acestora,</p>	<p>Se acceptă. Art. 4 devine art.5, iar alin. (7) va avea următorul cuprins: „(7) Pe întreaga perioadă a detașării, expertul național își desfășoară activitatea în interesul autorității sau instituției publice de la care a fost detașat, precum și în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat. Acesta are obligația de a respecta atât reglementările Uniunii Europene, cât și normele interne ale instituției sau organismului respectiv.”</p>

contribuind astfel la consolidarea relațiilor și la crearea unui climat de învățare reciprocă și dezvoltare profesională continuă.

Obiectii:

Serviciul public constituie activitatea de interes public, organizată și desfășurată de către o autoritate publică, instituită prin lege sau printr-un alt act normativ, care acționează în regim de putere publică în scopul realizării unui interes public. Personalul din cadrul entităților publice activează în funcții publice/funcții publice cu statut special, exercitând atribuții și obligații stabilite în temeiul legii în scopul realizării prerogativelor de putere publică, fapt care implică atât un regim special de activitate cât și loialitate entităților.

În context, se remarcă faptul că utilizarea expresiei ”își desfășoară activitatea doar în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și” determină caracterul excesiv al normei, or personalul detașat, i) beneficiază, inclusiv pe perioada detașării, de remunerare din partea entității din cadrul căreia este detașat, ii) la expirarea termenului detașării revine în funcția anterior exercitată iii) conform redacției art.5 alin.(3) al proiectului: ”În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției sau organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute de legislația specială din Republica Moldova pentru personalul delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice”.

Totodată, redacția propusă a art.4 alin.(7) citat supra, trebuie apreciată prin prisma scopului declarat de către autor conform prevederilor art.1 alin.(2) al proiectului, după cum urmează: facilitarea schimbului de cunoștințe și bune practici, stimularea cooperării interinstituționale și oferirea personalului din autoritățile și instituțiile publice din Republica Moldova oportunități de a dobândi experiență practică. În același timp, Uniunea Europeană beneficiază de expertiza specifică a acestora, contribuind astfel la

	<p>consolidarea relațiilor și la crearea unui climat de învățare reciprocă și dezvoltare profesională continuă.</p> <p>În context, se evidențiază prevederile art.3 cu privire la serviciul diplomatic nr. 761-XV din 27 decembrie 2001, după cum urmează:</p> <p>Articolul 3. Obiectivele serviciului diplomatic. Serviciul diplomatic are următoarele obiective generale:</p> <ul style="list-style-type: none">a) realizarea politicii externe a Republicii Moldova și participarea la promovarea intereselor economice ale acesteia;b) apărarea și promovarea pe plan extern a intereselor naționale ale Republicii Moldova;c) realizarea drepturilor suverane ale Republicii Moldova în relațiile internaționale;d) protejarea drepturilor și intereselor Republicii Moldova, ale cetățenilor acesteia și ale persoanelor juridice din Republica Moldova potrivit practicii internaționale și în limitele admise de normele și principiile dreptului internațional;e) promovarea relațiilor bilaterale și multilaterale politice, comerciale, economice, culturale și științifice ale Republicii Moldova cu statele lumii, și organizațiile internaționale, reglementarea unor eventuale probleme politico-juridice cu acestea;f) formarea capacităților diplomatice necesare pentru a anticipa, a acționa și a reacționa la evenimentele internaționale care ar fi în măsură să afecteze interesele Republicii Moldova;g) asigurarea coerenței și unității activităților Republicii Moldova pe plan extern;	
--	---	--

	<p>h) promovarea unei imagini favorabile a Republicii Moldova peste hotare;</p> <p>i) promovarea în continuare a dreptului internațional;</p> <p>j) promovarea drepturilor și libertăților omului;</p> <p>k) realizarea, prin metode și mijloace diplomatice, a activităților specifice privind asigurarea păcii și securității mondiale și regionale.</p> <p>Rezumând cele expuse supra, se accentuează faptul că insuficiența convergenței procedurii administrative și scopului declarat al proiectului poate condiționa multiple riscuri aferente implementării mecanismului de detașare, periclitând eficiența acestuia și neutralizând orice tendință de schimbare.</p> <p>Recomandări: Excluderea expresiei <i>”își desfășoară activitatea doar în interesul instituției sau organismului Uniunii Europene la care a fost detașat și”</i>.</p>	
239.	<p>art.4 alin.(8)</p> <p>Articolul 4. Modalitatea detașării experților naționali (8) Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat.</p> <p>Înainte de emiterea actului administrativ privind detașarea, funcționarul public este obligat să semneze un angajament scris, conform modelului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Acest angajament prevede că, după reîncadrare, funcționarul trebuie să își continue activitatea în autoritatea publică pentru cel puțin 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării.</p> <p>În cazul persoanelor angajate în condițiile legislației muncii sau a legilor speciale, detașarea are loc în baza unui</p>	<p>Se acceptă parțial. Art. 4 devine art.5, iar alin. (8) va avea următorul cuprins: „(8) Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat. Înainte de emiterea actului administrativ privind detașarea, funcționarul public este obligat să semneze un angajament scris, cu un conținut similar angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Acest angajament stabilește că, după reîncadrare, funcționarul public este obligat să își continue activitatea în cadrul autorității publice pentru o perioadă de 3 ani. În cazul în care durata detașării a fost</p>

<p>mecanism similar, reglementat printr-un regulament intern aprobat de către conducătorul autorității/instituției publice.</p> <p>Obiecții:</p> <p>Prim-plan, cu referire la expresia ”pentru cel puțin 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării”, se remarcă caracterul ambiguu al acesteia, fapt care poate condiționa incertitudine la etapa implementării, interpretarea subiectivă a normei și aplicarea tendențioasă a acesteia.</p> <p>Totodată, se remarcă faptul că prin utilizarea sintagmei ”În cazul persoanelor angajate în condițiile legislației muncii sau a legilor speciale, detașarea are loc în baza unui mecanism similar, reglementat printr-un regulament intern aprobat de către conducătorul autorității/instituției publice.” , autorul, transmite entităților responsabile de implementare, dreptul și competența de a stabili, în mod autonom, reglementări cu caracter normativ, reguli de comportament, interdicții. Circumstanța în speță, poate determina exercitarea unor atribuții extensive de reglementare de către entitățile în speță, și contribuie la apariția altor elemente cu risc puternic de coruptibilitate: lărgirea atribuțiilor discreționare, stabilirea aleatorie a termenelor pentru prestarea serviciilor, cerințe exagerate pentru realizarea unor drepturi/adaptate convenției unor anumite persoane, etc.</p> <p>Recomandări:</p> <p>Se recomandă substituirea cuvântului ”<i>funcționarul</i>” cu cuvintele ”<i>persoana detașată</i>”.</p> <p>În expresia ”<i>pentru cel puțin 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării</i>”, se recomandă excluderea cuvintelor ”cel puțin” și concretizarea ipotezei în care termenul e stabilit proporțional cu perioada detașării (o soluție poate constitui în acest sens substituirea cuvântului ”<i>sau pentru o durată</i> proporțională cu perioada detașării” cu expresia ”, în cazul în care perioada detașării depășește 3 ani persoana detașată trebuie să își continue activitatea în entitatea publică pentru o perioadă de timp al cărei durată este proporțională cu</p>	<p>mai mică de 2 ani, perioada obligatorie de activitate după reîncadrare se calculează proporțional, raportat la durata maximă de 3 ani.</p> <p>În cazul persoanelor angajate în condițiile legislației muncii sau a legilor speciale, detașarea are loc în baza unui mecanism similar, reglementat printr-un regulament intern aprobat de către conducătorul autorității/instituției publice.”</p>
--	--

	<p><i>perioada detașării</i>”.) Totodată, se constată necesitatea de a stabili care este</p> <p>procedura în cazul acceptării de către conducător a prelungirii detașării, dacă se semnează un angajament adițional.</p> <p>Excluderea sintagmei <i>”În cazul persoanelor angajate în condițiile legislației muncii sau a legilor speciale, detașarea are loc în baza unui mecanism similar, reglementat printr-un regulament intern aprobat de către conducătorul autorității/instituției publice.”</i> sau substituirea cu o sintagmă ce stabilește detașarea subiecților în speță în baza normelor primare vizate de cadrul normativ special sau legislația muncii.</p>	
240.	<p>art.6 lit.d)</p> <p>Articolul 6. Obligațiile experților naționali pe perioada detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene. Experții naționali detașați au următoarele obligații: d) să respecte normele de conduită profesională prevăzute de lege, precum și normele în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care au fost detașați;</p> <p>Obiecții:</p> <p>Pentru unele categorii de agenții publici sint aprobate norme speciale obligatorii de conduită profesională și disciplina (HG nr. 1161 din 20.10.2016; HG nr. 629 din 08.08.2017; HG nr. 870 din 05.09.2018; Hotărîrea Parlamentului nr. 185 din 07.07.2022, etc.). Circumstanța prenotată, determină caracterul defectuos al normei de trimitere ”prevăzute de lege” și poate periclita respectarea de către unele categorii de subiecți a întregului spectru de norme de conduită imputabile în context.</p> <p>În context, se remarcă prevederile art.23 alin.(4) al Legii nr.82/2017, după cum urmează: Articolul 23. Respectarea normelor de etică și deontologie (4) Normele de etică și deontologie adoptate în cadrul entității publice se aplică în mod complementar cu prevederile Legii nr.25/2008 privind</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art.6 devine art.7, iar lit. d) va avea următorul cuprins: „d) să respecte normele de conduită, etică și deontologie profesională prevăzute de lege, precum și normele instituției sau organismului Uniunii Europene la care au fost detașați;”</p>

	<p>Codul de conduită a funcționarului public, precum și ale legislației speciale care reglementează activitatea categoriilor respective de agenți publici.</p> <p>Recomandări:</p> <p>Revizuirea prevederilor art.6 lit.d) al proiectului prin prisma art.23 alin.(4) al Legii nr.82/2017.</p>	
241.	<p>art.9 alin.(3)</p> <p>Articolul 9. Încetarea perioadei de detașare a experților naționali (3) [...] Dacă funcționarul public/salariatul nu respectă condițiile angajamentului semnat, acesta este obligat să restituie cheltuielile suportate de autoritatea sau instituția publică pe durata detașării, inclusiv salariul, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. În cazul refuzului de plată, sumele datorate vor fi recuperate în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității sau instituției publice respective.</p> <p>Obiecții:</p> <p>Prevederile proiectului citate supra, operează cu o normă de blanchetă, prin care este transmis entității responsabile de implementarea mecanismului - dreptul și competența de a stabili, în mod autonom, reglementări cu caracter normativ, reguli de comportament, interdicții. Normele de blanchetă, pot condiționa exercitarea unor atribuții excesive de reglementare de către entitatea publică vizată și contribuie la apariția altor elemente cu risc puternic de coruptibilitate: lărgirea atribuțiilor discreționare, stabilirea aleatorie a termenelor pentru realizarea atribuțiilor și obligațiilor de către agenții publici, cerințe exagerate/stabilite convenției unor anumite persoane pentru realizarea unor drepturi etc.</p> <p>Recomandări:</p> <p>Reglementarea tuturor aspectelor materiale și procedurale în cadrul proiectului și obligația raportată la un termen administrativ concret imputabil entității publice de inițiere a recuperării prin intermediul instanței judecătorești.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art.9 devine art. 10, iar alin. (3) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați, Reîncadrarea se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua lucrătoare următoare zilei de încetare a perioadei de detașare.</p> <p>După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația, conform angajamentului semnat, de a continua activitatea în cadrul autorității sau instituției publice pentru o perioadă de 3 ani. Dacă durata detașării, stabilită prin angajament, a fost mai mică de 2 ani, perioada obligatorie de activitate după reîncadrare se calculează proporțional, având ca referință durata maximă de 3 ani.</p> <p>În cazul nerespectării condițiilor angajamentului semnat, funcționarul public sau salariatul este obligat să restituie, în termen de 3 luni, cheltuielile suportate de autoritatea sau instituția publică pe durata detașării, inclusiv salariul, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. În cazul refuzului de plată, sumele datorate vor fi recuperate în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității sau instituției publice respective în conformitate cu prevederile Codului administrativ al Republicii Moldova nr.116/2018.”</p>

	<p>242. Art.5 alin.(4)</p> <p>Articolul 5.Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene (4) Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după caz, precum și se include în stagiul de cotizare.</p> <p>Obiecții:</p> <p>În contextul avizării regulamentare a proiectului, CNA s-a expus prin avizul nr.06/2/21207 din 04.12.2024, fiind evidențiată insuficiența prevederilor proiectului sub aspectul reglementării aspectelor ce țin de recunoașterea perioadei de detașare și includerea acesteia în vechimea în muncă pentru acordarea gradului special următor. În context, se accentuează faptul că gradele speciale țin de caracterul specific al serviciul public exercitat în context și constituie o componentă inerentă activității în funcția publică cu statut special.</p> <p>Lipsa unor referințe exprese la aspectele evidențiate supra, periclitează încadrarea mecanismelor prenotate în cadrul entităților cu statut special, diminuând consistent din atractivitatea mecanismului prenotat.</p> <p>Recomandări:</p> <p>Completarea cu sintagma „În cazul funcționarilor publicii cu statut special, perioada în care persoana își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat, se include în vechimea în muncă pentru acordarea gradului special următor, care se va realiza în condițiile legii speciale ce reglementează activitatea funcționarului public cu statut special”.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Art.5 alin.(4) prevede în mod clar că perioada desfășurată în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă și vechime specială, după caz, și se include în stagiul de cotizare.</p> <p>Suplimentar, acestuia i se păstrează toate drepturile salariale.</p>
	<p>243. Concluzia expertizei.</p> <p>Potrivit notei informative, proiectul are drept scop reglementarea statutului juridic al experților naționali detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene printr-un act normativ, în care să fie stabilite raporturile juridice dintre</p>	<p>Se ia act.</p> <p>Recomandările înaintate prin raportul de expertiză au fost luate în calcul, și proiectul de lege a fost ajustat corespunzător.</p>

	<p>expertul detașat și angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat, regimul juridic al postului pe care îl ocupă expertul înainte de a fi detașat, precum și drepturile și garanțiile de care beneficiază expertul național detașat.</p> <p>Autorul a prezentat Sinteza avizelor parvenite în cadrul procesului de consultare publică a proiectului de către autoritățile responsabile de implementarea prevederilor conținute în proiect/instituțiilor interesate, fapt ce denotă aspectul definitiv al acestuia și întrunirea condițiilor stabilite de</p> <p>prevederile art.28 al Legii integrității nr.82 din 25 mai 2017 - pentru efectuarea expertizei anticorupție.</p> <p>În procesul de promovare a proiectului, au fost respectate rigorile de asigurare a transparenței decizionale statuate de prevederile art.8 lit.a)-d) al Legii nr. 239-XVI din 13 noiembrie 2008 privind transparența în procesul decizional. Nota informativă a proiectului a fost întocmită cu întrunirea exigențelor de tehnică legislativă statuate de prevederile art.30 lit.a)-f) al Legii cu privire la actele normative nr.100 din 22 decembrie 2017. Analiza prevederilor propuse denotă unele deficiențe de text ce pot distorsiona procesele administrative realizate în context și multiple riscuri de corupție aferente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - utilizării unor norme de trimitere defectuoase, ce vizează drepturile persoanelor detașate și normele de conduită profesională imputabile; - utilizării unor norme de blanchetă defectuoase (competența entităților de a aproba prin acte departamentale i) mecanismul de detașare a persoanelor angajate în condițiile legislației muncii sau a legilor speciale, ii) mecanismul de restituire a cheltuielilor suportate de autoritatea/instituția publică pe durata detașării); - omiterea reglementării obligațiilor persoanelor prenotate; 	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - eludarea măsurilor speciale de control al integrității în sectorul public prevăzute de prevederile art. 25 alin.(1), (5), 32 al Legii nr.82/2017, coroborat art.5 lit.d) al Legii nr.271/2008 în privința persoanelor detașate vizate de prevederile proiectului; - aplicabilitatea prevederilor proiectului (garanțiilor reglementate) inclusiv în raport cu i) titularii funcțiilor publice ce se ocupă prin mandat obținut direct în urma alegerilor organizate sau, indirect, prin numire în condițiile legii, ii) personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică iii) personalul contractat în calitate de asistenți/specialiști/experti/consultanți/consilier; - temeieri neexhaustive pentru refuzul sau inacțiunea entității publice în detașarea persoanei; - insuficiența convergenței procedurii administrative și scopului declarat al proiectului. <p>Prevederile examinate, promovează interesele persoanelor care eventual vor beneficia de garanțiile reglementate conform prevederilor proiectului. În context, se recomandă revizuirea proiectului prin prisma recomandărilor vizate de compartimentul III al prezentului raport de expertiză anticorupție, pentru asigurarea respectării i interesului public general (în sensul prevăzut de prevederile Legii integrității nr.82 din 25 mai 2017) - interes general de dezvoltare a bună-stării societății în ansamblu și de realizare a intereselor private legitime, garantat prin funcționarea entităților publice și private, precum și prin exercitarea atribuțiilor de serviciu ale agenților entităților date în strictă conformitate cu prevederile legale, în mod eficient și econom din punct de vedere al utilizării resurselor.</p>	
<p>Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor (aviz nr. 01/2-30- 1817 din Nr. 02/2-28-147 din 31 ianuarie 2025)</p>	<p>244. Reieșind din atribuțiile funcționale deținute, Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor Vă comunică privind lipsa de obiecții și propuneri.</p>	<p>Se ia act.</p>

Ministerul Apărării (aviz nr.11/135 din 03.02.2025)	245.	În limita competențelor, comunică lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Curtea de Conturi (aviz nr. 2/3-66-25 din 04 februarie 2025)	246.	Ca urmare a acceptării propunerilor expuse în avizul Curții din Conturi din nr.03-854-24 din 19.11.2024, comunicăm despre lipsa obiecțiilor și propunerilor asupra proiectului de lege menționat.	Se ia act.
Agencia Relații Interetnice (aviz nr. 03-40 din 04.02.2025)	247.	În limita competențelor Vă comunică că susține proiectul enunțat în lipsa propunerilor și obiecțiilor.	Se ia act.
Aparatul Președintelui Republicii Moldova (aviz nr. 2/2-06-162 din 04.02.2025)	248.	Aparatul Președintelui Republicii Moldova a examinat proiectul de lege privind detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene, precum și modificarea cadrului normativ conex (număr unic 973/CS/2024) și avizează favorabil proiectul de lege, cu următoarele observații și propuneri.	Se ia act.
	249.	Denumirea art. 1 urmează a fi modificată cu următoarea: „Scopul și obiectul de reglementare”, astfel încât în primul alineat va fi reglementat domeniul de reglementare, iar în alineatul (2) se va stabili scopul legii și nu a „detașării”. Întrucât proiectul de lege va reglementa raporturile ce apar în procesul de detașare a experților naționali, textul „cadrul normativ general” de substituit cu textul „cadrul normativ special”. La alineatul (2), textul „Scopul detașării constă în” urmează a fi substituit de textul „Prevederile prezentei legi urmăresc”.	Se acceptă. Art.1 și 2 vor avea următorul cuprins: „ Articolul 1. Scopul și obiectul de reglementare 1) Prezenta lege stabilește cadrul normativ special privind detașarea experților naționali din autoritățile sau instituțiile publice din Republica Moldova la instituțiile sau organismele Uniunii Europene. (2) Prevederile prezentei legi urmăresc facilitarea schimbului de cunoștințe și bune practici, stimularea cooperării interinstituționale și oferirea personalului din autoritățile și instituțiile publice din Republica Moldova oportunități de a dobândi experiență practică. În același timp, Uniunea Europeană beneficiază de expertiza specifică a acestora, contribuind astfel la consolidarea relațiilor și la crearea unui climat de învățare reciprocă și dezvoltare profesională continuă. Articolul 2. Domeniul de aplicare a prezentei legi (1) Dispozițiile legii se aplică persoanelor angajate în cadrul autorităților sau instituțiilor publice cu o vechime

		de cel puțin 12 luni efectiv lucrate în autoritățile sau instituțiile publice respective, anterior detașării. (2) Prevederile prezentei legi nu se aplică persoanelor cu funcții de demnitate publică și conducătorilor instituțiilor publice.”
250.	În continuare conținutul art. 1 urmează a fi divizat, alineatul (3) devenind un articol separat, cu denumirea „Domeniul de aplicare a prezentei legi”. La fel, în acest articolul după cuvintele „persoanelor angajate” de completat cu textul „și/sau funcționarilor publici” întrucât în art. 4 alin. (8) din proiect se face o diferențiere a acestora la etapa emiterii actului administrativ de detașare.	Se acceptă parțial. Alineatul (3) din art. 1 devine art.2 cu următorul cuprins: „Articolul 2. Domeniul de aplicare a prezentei legi (1) Dispozițiile legii se aplică persoanelor angajate în cadrul autorităților sau instituțiilor publice cu o vechime de cel puțin 12 luni efectiv lucrate în autoritățile sau instituțiile publice respective, anterior detașării. (2) Prevederile prezentei legi nu se aplică persoanelor cu funcții de demnitate publică și conducătorilor instituțiilor publice.”
251.	La art. 2, în denumire se vor exclude cuvintele „de bază” ca fiind excedente.	Se acceptă. Art. 2 devine art.3, iar în denumire cuvintele „de bază” se exclud.
252.	La noțiunea „detașarea expertului național”, cuvintele „trecerea temporară” de substituit cu următoarele cuvinte „schimbarea temporară a locului de muncă”, întrucât detașare, în sine, semnifică o schimbare a locului de muncă pe o perioadă determinată.	Nu se acceptă. Terminologia de „trecere temporară” este utilizată și în Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcției publice. Suplimentar, „schimbarea temporară a locului de muncă” indică mai specific modificarea locației fizice unde persoana își desfășoară activitatea, dar poate fi interpretată mai restrictiv, excluzând alte elemente ale detașării.
253.	La art. 3, considerăm că principiile fundamentale ar trebui să fie mai explicite, pentru a exclude caracter declarativ.	Precizare. Articolul 3 devine art.4 și stabilește în mod clar principiile fundamentale care guvernează detașarea experților naționali din Republica Moldova la instituțiile și organismele Uniunii Europene. Aceste principii sunt aliniate la standardele internaționale și asigură un cadru normativ solid, fiind esențiale pentru garantarea unui proces transparent, echitabil și bazat pe merit. Menționarea explicită a acestor principii nu este una pur declarativă, ci reflectă angajamentul legislativ de a le

		respecta și aplica în practică. În plus, dezvoltarea excesivă a fiecărui principiu în acest articol ar putea duce la redundanță.
254.	Denumirea art. 4 de modificat în următorul mod „Procedura de detașare a experților naționali”. Conținutul art. 4 urmează a fi dispersat. Astfel, în componența art. 4 rămân alineatele (1), (2), (3), (4), (6), (8).	Precizare. Actuala denumire reflectă în mod adecvat conținutul normei și acoperă atât inițierea, cât și derularea detașării. Noțiunea de „modalitate” este suficient de clară și cuprinzătoare, incluzând toate etapele procesului. Suplimentar, comunicăm că propunerea de separare a anumitor alineate în articole distincte nu este justificată, deoarece actuala structură asigură coerența și accesibilitatea informației.
255.	Alineatul (5) de la art. 4 urmează să devină articol separat cu denumirea „Prelungirea detașării experților naționali”. În continuare, acest articol urmează a fi completat cu termenul pentru care este posibilă prelungirea detașării. Din nota de fundamentare care însoțește proiectul, deducem că prelungirea detașării expertului nu poate depăși 12 luni. Adică, detașarea expertului național per se nu va fi mai lungă de 3 ani consecutivi.	Precizare. Art.4 devine art.5, iar potrivit art.5 alin.(1), durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi. Durata detașării va fi stabilită de instituției sau organismului Uniunii Europene la care urmează a fi efectuată detașarea, conform Acordului Administrativ în general, nu trebuie să depășească 2 ani, asigurând întoarcerea oficialilor moldoveni în administrația de origine și împărtășirea experienței. Suplimentar, se menționează că nota de fundamentare nu conține norme care să deducă că, prelungirea detașării expertului nu poate depăși 12 luni.
256.	Alineatul (7) și (9) de la art. 4 vor forma un articol separat împreună cu conținutul art. 7, în continuare cu denumirea „Raportul de serviciu/muncă între expertul național și instituția/autoritatea publică pe perioada de detașare la instituțiile/organismele Uniunii Europene”, pentru a se clarifica în ce măsură/limite se mențin raporturile de muncă între detașat și autoritatea sau instituția publică care a dispus detașarea. În continuare, conținutul alin. (9) din art. 4 din proiectul de lege este ambiguu, în partea ce se referă la „informațiilor transmise lunar de către expert, conform procedurilor stabilite în cadrul autorității sau instituției publice”. Deducem că între autoritatea/instituția publică și expertul național, înainte de detașare sunt trasate anumite	Precizare. Art.4 devine art.5, iar alineatele (7) și (9) tratează aspecte diferite și nu necesită integrarea într-un articol separat împreună cu art. 7. În prezent, prevederile sunt formulate clar, iar încadrarea lor în articolul 4 asigură o mai bună corelare a dispozițiilor privind desfășurarea detașării. Suplimentar, potrivit art.11 alin. (2) din proiect, în vederea aplicării dispozițiilor prezentei legi, conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au competența de a detașa experți naționali aprobă regulamente interne, care stabilesc în mod explicit cadrul procedural și operațional pentru gestionarea detașării, asigurându-se astfel conformitatea cu

	sarcini directorii ce urmează a fi respectate de expertul național în perioada detașării. Prin urmare, considerăm că este necesar de detaliat/exemplificat ce ar trebui să conțină aceste proceduri.	reglementările legale aplicabile și o aplicare uniformă a procedurilor în cadrul autorității sau instituției publice respective.
257.	<p>La art. 5, potrivit conținutului, nu sunt enumerate drepturile experților naționali, ci sunt reafirmate garanțiile sociale care rezultă din drepturile sociale fundamentale - dreptul la muncă, dreptul la asistență socială și la asistență în ceea ce privește locuința etc. Propunem de intitulat articolul cu următoarea denumire „Garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării la instituțiile/organismele Uniunii Europene”.</p> <p>Întru-un articol separat de enumerat drepturile expertului național pe perioada detașării, și, tot aici, incluzând teza a II-a din alin. (3) art. 5 care stipulează că în lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției/organismului respectiv, expertul național va beneficia de drepturile prevăzute de legislația specială a Republicii Moldova privind personalul delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice, adică art. 20 din Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic.</p>	<p>Precizare:</p> <p>Art. 5 reglementează nu doar garanții sociale, ci și drepturi fundamentale ale experților naționali detașați, printre care se numără dreptul la salariu, vechimea în muncă, precum și alte beneficii specifice statutului acestora în perioada detașării.</p>
258.	<p>La art. 6 din proiectul legii susținem argumentele instituțiilor/autorităților care au propus excluderea cuvintelor „în vigoare”, deoarece conform tehnicii legislative aceste cuvinte sunt considerate inutile, iar regula generală este că referințele la actele normative reprezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regulă se va specifica dacă se are în vedere legislația aplicabilă la un anumit moment. Totuși, dacă autorul insistă să păstreze cuvintele „normele în vigoare”, referindu-se la regulamentele aplicabile la momentul detașării, atunci lit. h) a art. 6 va avea următorul cuprins: „h) alte obligații prevăzute de normele</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art. 6 devine art. 7, iar cuvintele „în vigoare” au fost excluse, iar lit. h) va avea următorul cuprins: „h) alte obligații prevăzute de normele instituției sau organismului Uniunii Europene la care au fost detașați, în vigoare în momentul detașării.”</p>

	instituției sau organismului Uniunii Europene la care au fost detașați, în vigoare în momentul detașării.”	
259.	La art. 9 alin. (3) teza a doua, după cuvintele „începând cu ziua” de completat cu cuvintele „lucrătoare imediat”.	<p>Se acceptă parțial: Art.9 devine art.10, iar alin. (3) va avea următorul cuprins: „(3) La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați, Reîncadrarea se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua lucrătoare următoare zilei de încetare a perioadei de detașare. După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația, conform angajamentului semnat, de a continua activitatea în cadrul autorității sau instituției publice pentru o perioadă de 3 ani. Dacă durata detașării, stabilită prin angajament, a fost mai mică de 2 ani, perioada obligatorie de activitate după reîncadrare se calculează proporțional, având ca referință durata maximă de 3 ani. În cazul nerespectării condițiilor angajamentului semnat, funcționarul public sau salariatul este obligat să restituie, în termen de 3 luni, cheltuielile suportate de autoritatea sau instituția publică pe durata detașării, inclusiv salariul, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. În cazul refuzului de plată, sumele datorate vor fi recuperate în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității sau instituției publice respective în conformitate cu prevederile Codului administrativ al Republicii Moldova nr.116/2018.”</p>
260.	În anexă art. I pct. 1, cuvântul „Legii” de substituit cu cuvintele „legislației speciale”, întrucât nu se face referire la un act care nu este în vigoare, fără numărul și anul de adoptare.	<p>Se acceptă parțial. Cuvântul „Legii” se substituie cu cuvântul „legislației”.</p>

	<p>261. Se recomandă de accentuat și completat nota de fundamentare cu avantajele reciproce ale detașării experților naționali, atât pentru autoritățile/instituțiile publice ale Republicii Moldova cât și pentru instituțiile/organismele Uniunii Europene.</p>	<p>Precizare. Nota de fundamentare conține mențiuni privind avantajele pentru autoritățile/instituțiile publice.</p>
	<p>262. Se va ajusta nota de fundamentare la compartimentul 8 care se referă la modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent, cu completări privind elaborarea, la necesitate, a regulamentelor interne (procedurilor stabilite) ale instituțiilor/autorităților publice care vor dispune detașarea experților naționali.</p>	<p>Se acceptă. Compartimentul 8 a fost completat.</p>
	<p>263. Considerăm oportun de detaliat în nota de fundamentare că Ministerul Afacerilor Externe va reprezenta punctele de contact, pe pagina web oficială a ministerului, fiind indicate informații detaliate despre detașarea experților naționali (inclusiv angajații instituțiilor sau autorităților publice, nu doar a funcționarilor publici) în instituțiile sau organismele Uniunii Europene. Acest site va asigura transparența informațiilor privind durata detașării, instituția sau autoritatea publică care a dispus detașarea și instituția/organismele Uniunii Europene în care vor fi detașați experții naționali.</p>	<p>Se acceptă. Nota de fundamentare a fost completată.</p>
	<p>264. Precizăm că răspunderea pentru elaborarea proiectului de lege, inclusiv pentru necesitatea și oportunitatea promovării acestuia, precum și pentru veridicitatea și corectitudinea datelor prezentate, revine autorului, în calitate de autoritate publică de reglementare în domeniu. Instituția prezidențială contribuie la etapa avizării proiectului de lege, în limita competențelor funcționale, pentru identificarea celor mai bune soluții legislative.</p>	<p>Se ia act.</p>
<p>Agencia Națională de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie</p>	<p>265. Informează asupra absenței unor propuneri sau obiecții în acest sens.</p>	<p>Se ia act.</p>

<i>(aviz nr.02/50 din 05.02.2025)</i>			
Instituția publică „Agenția de Guvernare Electronică” <i>(aviz nr.3007 – 017 din 03.02.2025)</i>	266.	În limitele competențelor, comunicăm că îl avizăm favorabil. Totodată, pornind de la faptul că, reieșind din statutul său de instituție publică, AGE este vizată direct de această inițiativă, prezentăm următoarele propuneri care, în opinia noastră, ar putea îmbunătăți proiectul, după cum urmează:	Se ia act.
	267.	În scopul asigurării unui grad sporit de precizie a normei juridice și al evitării unor interpretări eronate a acesteia, în art.4 alin.(8): se recomandă substituirea cuvintelor „conform modelului aprobat prin” cu textul „cu un conținut similar angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională, aprobat prin”.	Se acceptă. Art. 4 devine art.5, iar la alin. (8), cuvintele „conform modelului” cu textul „cu un conținut similar angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională”.
	268.	Cu referire la enunțul prin care se instituie un termen maxim de activitate în autoritatea publică de 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării, recomandăm autorului stabilirea unui interval minim și maxim al obligației de activitate, așa cum acest aspect este reglementat în art.38 alin.(3) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (de ex.: funcționarul își asumă angajamentul de a activa în autoritatea publică pentru un termen de la un an la 3 ani), fapt care va facilita raportarea dintre perioada detașării și perioada pentru care funcționarul public urmează să își asume angajamentul de a activa în cadrul autorității publice. Totodată, la același subiect, atragem atenția cu privire la necesitatea de reglementare suplimentară a sensului expresiei „proporțional cu perioada detașării”. Astfel, dacă în cazul funcționarilor publici care urmează forme de dezvoltare profesională aceste aspecte sunt reglementate de către Guvern, în temeiul art.38 alin.(3) al Legii nr.158/2008, atunci în prezentul proiect de lege reglementări referitoare la stabilirea unor intervale pentru asumarea angajamentului de	Se acceptă parțial. Art.4 devine art.5, iar alin. (8) va avea următorul cuprins: „(8) Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat. Înainte de emiterea actului administrativ privind detașarea, funcționarul public este obligat să semneze un angajament scris, cu un conținut similar angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Acest angajament stabilește că, după reîncadrare, funcționarul public este obligat să își continue activitatea în cadrul autorității publice pentru o perioadă de 3 ani. În cazul în care durata detașării a fost mai mică de 2 ani, perioada obligatorie de activitate

	<p>activare în autoritatea publică în raport cu anumite intervale ale perioadei de detașare nu sunt incluse și nici nu sunt delegate Guvernului.</p> <p>Ținând cont de cele expuse, propunem ca propoziția „Acest angajament prevede că, după reîncadrare, funcționarul trebuie să își continue activitatea în autoritatea publică pentru cel puțin 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării.” să fie substituită cu propoziția „Prin derogare de la prevederile Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, angajamentul scris prevede asumarea de către funcționarul public a angajamentului, ca la expirarea termenului de detașare, să activeze în autoritatea publică de la care a fost detașat pentru un termen de la 1 până la 3 ani, în modul stabilit de Guvern.”.</p>	<p>după reîncadrare se calculează proporțional, raportat la durata maximă de 3 ani.</p> <p>În cazul persoanelor angajate în condițiile legislației muncii sau a legilor speciale, detașarea are loc în baza unui mecanism similar, reglementat printr-un regulament intern aprobat de către conducătorul autorității/instituției publice.”</p>
269.	<p>În art.9 alin.(3) în corelare cu propunerile expuse la pct.1.2 din prezentul aviz, ținând cont de specificul modificării raporturilor de serviciu prin detașare sau transfer în interes de serviciu, propoziția „După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația de a activa în continuare în cadrul autorității sau instituției publice pentru o perioadă minimă de 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării, conform angajamentului semnat.” se va substitui textul „După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația de a activa în continuare în cadrul autorității sau instituției publice pentru un termen de până la 3 ani, pentru o durată proporțională cu perioada detașării, conform angajamentului semnat. Prin derogare, în cazul detașării la o altă autoritate publică sau a transferului în interesul serviciului a funcționarului public, a detașării salariatului la o altă unitate până la încetarea obligației de activare în autoritatea publică sau instituția publică, funcționarul public/salariatul activează în autoritatea publică sau unitatea în care a fost detașat sau transferat până la îndeplinirea restului termenului de activitate asumat în angajamentul scris.”</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art. 9 devine art.10, iar Propoziția „După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația de a activa în continuare în cadrul autorității sau instituției publice pentru o perioadă minimă de 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării, conform angajamentului semnat. ” se substituie cu propoziția „După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația, conform angajamentului semnat, de a continua activitatea în cadrul autorității sau instituției publice pentru o perioadă de 3 ani. Dacă durata detașării, stabilită prin angajament, a fost mai mică de 2 ani, perioada obligatorie de activitate după reîncadrare se calculează proporțional, având ca referință durata maximă de 3 ani.”</p>

270.	<p>În corelare cu art.38 alin.(5) din Legea nr.158/2008, propunem completarea art.9 alin.(3) cu următorul alineat:</p> <p>„Prevederile prezentului alineat nu se aplică dacă raporturile de serviciu sau de muncă au încetat din cauza decesului persoanei care a fost detașată, declarării ca fiind decedat sau dispărut fără urmă, pierderii capacității depline de exercițiu, forței majore, lichidării autorității sau instituției publice, cu excepția situației în care funcționarul public/salariatul refuză transferul într-o altă autoritate/instituție publică, ori din cauza stării de sănătate, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală a vitalității, care nu îi mai permite persoanei care a fost detașată să îndeplinească atribuțiile funcției.”.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art.9 devine art.10 și se completează cu art. (4) și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(4) Prevederile alin.(3) nu se aplică dacă raporturile de serviciu sau de muncă au încetat din cauza decesului persoanei care a fost detașată, declarării ca fiind decedat sau dispărut fără urmă, pierderii capacității depline de exercițiu, forței majore, lichidării autorității sau instituției publice, cu excepția situației în care funcționarul public/salariatul refuză transferul într-o altă autoritate/instituție publică, ori din cauza stării de sănătate, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală a vitalității, care nu îi mai permite persoanei care a fost detașată să îndeplinească atribuțiile funcției.”</p>
271.	<p>Ținând cont de faptul că adoptarea proiectului de lege este susceptibilă să necesite operarea unor modificări la cadrul normativ aprobat de Guvern, propunem completarea art.10, după alin.(1), cu un nou alineat, care va deveni alin.(2) și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) În vederea aplicării dispozițiilor prezentei legi, Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.”.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Potrivit art.11 alin. (2), în vederea aplicării dispozițiilor prezentei legi, conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au competența de a detașa experți naționali pot aproba regulamente interne, care stabilesc în mod explicit cadrul procedural și operațional pentru gestionarea detașării, asigurându-se astfel conformitatea cu reglementările legale aplicabile și o aplicare uniformă a procedurilor în cadrul autorității sau instituției publice respective.</p>
272.	<p>În Anexa la proiectul de lege, în Art. II pct.1, se recomandă excluderea textului „de la 3 luni până la 5 luni”, deoarece durata participării, fiind stabilită de instituția sau organismul Uniunii Europene, este susceptibilă de a suferi modificări și de a avea, în unele cazuri, un termen de puțin de 3 luni sau mai mult de 5 luni. Astfel, în asemenea situații, nu se va putea aplica soluția juridică propusă în noul art. 38¹ cu care se propune a fi completată Legea nr.158/2008.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană, semnat pentru detașarea și formarea profesională a oficialilor moldoveni la Comisia Europeană, din 17 octombrie 2024, participarea oficialilor din Republica Moldova la programele de Experți Naționali Detașați (END) și Experți Naționali în Stagiul de Formare Profesională (ENFP) este reglementată de Decizia Comisiei C(2008)6866 privind normele de detașare la Comisie a experților naționali și a celor în stagiul de formare profesională.</p>

			<p>Conform acestui acord, funcționarii din administrația publică națională, regională sau locală a Republicii Moldova pot fi detașați în calitate de ENFP la Comisia Europeană pe o perioadă de 3 până la 5 luni. De asemenea, detașarea experților naționali nu trebuie să depășească 2 ani, asigurându-se întoarcerea acestora în administrația de origine și transferul cunoștințelor dobândite.</p> <p>Există două tipuri de detașare reglementate: detașarea ca experți naționali în stagiul de formare profesională, care este reglementată parțial de Legea nr. 158/2008, care necesită îmbunătățiri, iar detașarea ca experți naționali detașați, unde se remarcă diferențe între principiile detașării stabilite prin reglementările naționale și reglementările specifice instituțiilor și organismelor Uniunii Europene.</p>
<p>Ministerul Afacerilor Interne (aviz nr. 42- 378 din 06.02.2025)</p>	<p>273.</p>	<p>Consideră oportună menținerea obiecției prevăzute la pct. 49 din sinteza, potrivit căreia Ministerul Afacerilor Interne a propus: „La art. 1 alin. (2), sintagma „ 12 luni” de substituit cu sintagma „3 ani”, deoarece 6 luni acesta are calitatea de debutant, apoi urmează studii de masterat. „ Autorul proiectului în sinteza respinge aceasta obiecție cu următoarea argumentare: „Decizia Comisiei Europene nr. 6866/2008 de stabilire a normelor privind experții naționali detașați și experții naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei, prevede ca persoanele vizate de prezentele norme sunt angajate de către angajatorul lor de cel puțin douăsprezece luni înainte de detașare într-un cadru statutar sau contractual și rămân în serviciul angajatorului în timpul perioadei de detașarea Respectiv, propunerea nu poate fi acceptată.”.</p> <p>În context se menționează ca argumentarea autorului proiectului contravine prevederilor articolului 6 din Decizia Comisiei Europene nr. 6866/2008 de stabilire a normelor privind experții naționali detașați și experții naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei, care stipulează că: „Pentru a fi detașat pe lângă SEAE, experții</p>	<p>Precizare. Potrivit art. 1 din Decizia Comisiei Europene nr. 6866/2008 privind normele aplicabile experților naționali detașați și experților naționali în formare profesională pe lângă serviciile Comisiei, <i>„persoanele vizate de prezentele norme trebuie să fie angajate de către angajatorul lor de cel puțin douăsprezece luni anterior detașării, în temeiul unui raport statutar sau contractual, și să rămână în serviciul angajatorului pe durata detașării.”</i> Această prevedere este expres reglementată.</p> <p>De asemenea, experiența profesională necesară este strict stabilită prin normele instituțiilor și organismelor Uniunii Europene, în funcție de domeniul specific pentru care se efectuează selecția.</p> <p>În plus, potrivit art. 5 alin. (4) din proiect, <i>procedurile de recrutare și selecție a experților naționali detașați sunt desfășurate conform condițiilor stabilite de instituțiile sau organismele Uniunii Europene.</i></p> <p>Prin urmare, norma invocată de autorul avizului se aplică exclusiv posturilor de înaltă specializare, astfel cum sunt definite în Statutul funcționarilor</p>

		<p>național detașați trebuie să dispună de o experiență profesională de cel puțin trei ani cu norma întregă în funcții administrative, științifice, tehnice, de consiliere sau de supraveghere, echivalente celor din grupele de funcții AD sau AST, astfel cum sunt acestea definite în Statutul Funcționarilor Uniunii Europene, precum și în Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii.</p> <p>Experții naționali detașați trebuie să cunoască temeinic o limba a Uniunii și să cunoască în mod satisfăcător o a doua limba pentru a-și putea îndeplini sarcinile care ii sunt încredințate.”</p>	Comunităților Europene și în Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților Europene.
Agencia Națională Antidoping (aviz nr. 16-25 din 07 februarie 20245)	274.	Comunică despre susținerea poziției autorului, în legătură cu proiectul documentului de act normativ, iar careva obiecții, propuneri sau recomandări nu sunt.	Se ia act.
Comisia Electorală Centrală (aviz nr. CEC-8/7080 din 07 februarie 2025)	275.	Informăm că nu avem propuneri sau obiecții la proiect.	Se ia act.
Casa Națională de Asigurări Sociale (aviz nr. 1900 din 10.02.2025)	276.	În limitele competenței sale funcționale comunică despre lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Autoritatea Națională de Integritate (aviz nr. 07/12422 din 30 decembrie 2024)	277.	Reținând misiunea și competențele ANI consfințite în Legea nr.132/20216 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate, ANI a comunicat susținerea proiectului de lege vizat, totodată venind cu unele obiecții și completări în partea în care s-au identificat lacune și neconcordanțe cu cadrul normativ în vigoare acestea fiind expuse în avizul nr. 07/10717 din 26 noiembrie 2024 la solicitarea Cancelariei de Stat nr. 18-69-12378 din 11 noiembrie 2024.	Se ia act.
	278.	La articolul 2 noțiunea „detașare a expertului național” de expus în următoarea redacție: „detașarea expertului național – modificarea raporturilor de serviciu/de muncă prin schimbarea temporară a locului de muncă a unei persoane angajate în cadrul autorităților și instituțiilor publice din	Precizare. Detașarea experților naționali nu reprezintă o modalitate de modificare a raportului de serviciu/de muncă, ținând cont că detașarea la Comisie nu afectează statutul de angajare al funcționarilor participanți, care rămân

	<p>Republica Moldova și trecerea temporară a acestuia către instituțiile sau organismele Uniunii Europene, pentru a contribui și valorifica expertiza profesională obținută într-un domeniu specific, precum și a dezvolta schimbul de competențe, cunoștințe și experiență în domeniu, contribuind astfel la îmbunătățirea cooperării internaționale și asigurarea integrării Republicii Moldova în Uniunea Europeană (art. 69 și art. 72 din Codul muncii; art. 44 alin. (2) lit. c) și art. 38 alin. (4) din Legea nr.158/2008, propuse de a fi completate prin prezentul proiect).</p>	<p>angajați și remunerați de administrația moldovenească și revin în administrația națională la sfârșitul detașării. Pe parcursul detașării, angajatorul END și al ENFP asigură că funcționarilor participanți li se păstrează toate drepturile sociale relevante (în special securitatea socială și pensie) oferite de administrația Republicii Moldova și furnizează Comisiei informațiile relevante în acest sens.</p> <p>Suplimentar, diferențe între principiile detașării stabilite prin reglementarea națională și reglementările specifice instituțiilor și organismelor Uniunii Europene, în special în ceea ce privește inițiativa detașării și plata salarială, impun necesitatea reglementării statutului juridic al experților naționali detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene printr-un act normativ separat, în care să fie stabilite raporturile juridice dintre expertul detașat și angajatorul din Republica Moldova de la care a fost detașat, regimul juridic al postului pe care îl ocupă expertul înainte de a fi detașat, precum și drepturile și garanțiile de care beneficiază expertul național detașat.</p>
279.	<p>La articolul 4 alineat (8):</p> <p>- în propoziția a doua, a se face trimitere la anexa nr. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 201/2009.</p> <p>Pentru un spor de corectitudine, atragem atenția că, similitudinea invocată a celor două proceduri distincte de personal: (modificarea raporturilor de serviciu prin detașarea expertului național și dezvoltarea profesională) este incorectă, or conform dicționarului explicativ al limbii române, expert este „persoană care posedă cunoștințe temeinice și experiență într-un anumit domeniu, specialist de mare clasă”. Presupunem că, proiectul prenotat prevede mai degrabă, schimb reciproc de experiență și nu dezvoltare profesională a „expertului”.</p> <p>Astfel, având în vedere că, proiectul prevede o procedură destul de ambițioasă privind consecințele ce urmează a fi suportate de către persoana care a beneficiat de detașare,</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Potrivit art.1 alin. (2) din proiect, prevederile prezentei legi urmăresc facilitarea schimbului de cunoștințe și bune practici, stimularea cooperării interinstituționale și oferirea personalului din autoritățile și instituțiile publice din Republica Moldova oportunități de a dobândi experiență practică. În același timp, Uniunea Europeană beneficiază de expertiza specifică a acestora, contribuind astfel la consolidarea relațiilor și la crearea unui climat de învățare reciprocă și dezvoltare profesională continuă.</p> <p>Suplimentar, ținând cont că procedura de semnarea a unui angajament, este reglementată în HG nr.201/2009, preluarea acestuia prin analogie simplifică procedura și resursele.</p>

	<p>urmare a nerespectării unor condiții impuse prin articolul 9 alineat (3), considerăm absolut necesar de a elabora, ca anexă la prezenta lege, angajamentul autentic, relevant situației de detașare la instituțiile sau organismele Uniunii Europene – unul care să constituie și o bază probatorie solidă în caz de litigiu de muncă, or angajamentul propus pentru semnare prevede forme de dezvoltare profesională externă (masterat, doctorat, formare inițială, cursuri de instruire, stagii, seminare, ateliere etc – pct. 9 din Regulamentul cu privire la dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici, anexa 10 din Hotărârea Guvernului RM nr. 201/2009), ceea ce nu are tangență cu activitatea remunerată la o altă entitate.</p> <p>Prin urmare, se propune un cuprins nou pentru propoziția a doua: „Înainte de emiterea actului administrativ privind detașarea, angajatul este obligat să semneze un angajament scris, conform anexei la prezenta lege.” . Respectiv, se impune necesitatea elaborării unui asemenea angajament.</p>	
280.	<p>La articolul 6 litera g) la prima propoziție, cuvintele „să elaboreze un raport de activitate la finalul perioadei de detașare, după caz sau la solicitare, anual” se propune de a fi substituit cu cuvintele „să elaboreze rapoarte semestriale de activitate, la solicitare, precum și la finalul perioadei de detașare,” (conform prevederilor art. 34-36 al Legii nr. 158/2008).</p>	<p>Nu se acceptă. Potrivit art. 6 alin.(1) din proiect, experții naționali detașați beneficiază, în țară, lunar, de salariul mediu corespunzător funcției/postului pe care sunt încadrați, actualizat potrivit reglementărilor. Iar pe perioada aceasta evaluarea performanțelor profesionale de către autoritatea sau instituția publică nu va fi efectuată.</p>
281.	<p>La articolul 9:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la alineatul (1) sintagma „în termen de 3 luni de la inițierea procedurii de încetare” de substituit cu sintagma „în termen de cel puțin 14 zile de la inițierea procedurii de încetare” (în conformitate cu prevederile art. 55 alin. (2) din Legea nr. 155/2008); - la alineatul (3) propoziția a treia, sintagma „funcționarul trebuie să își continue activitatea în autoritatea publică pentru cel puțin 3 ani sau pentru durata proporțională cu perioada detașării.” de substituit cu sintagma „funcționarul trebuie să 	<p>Se acceptă parțial. Art.9 devine art.10, iar alin. (3) va avea următorul cuprins: „(3) La încetarea detașării, experții naționali care au fost detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene își reiau activitatea în funcțiile publice/posturile ocupate anterior la angajatorul de la care au fost detașați, Reîncadrarea se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice de la care a fost detașat funcționarul public/salariatul, începând cu ziua lucrătoare următoare zilei de încetare a perioadei de detașare.</p>

	<p>își continue activitatea în autoritatea publică pentru durata proporțională cu perioada detașării.”.</p>	<p>După reîncadrare, funcționarul public/salariatul are obligația, conform angajamentului semnat, de a continua activitatea în cadrul autorității sau instituției publice pentru o perioadă de 3 ani. Dacă durata detașării, stabilită prin angajament, a fost mai mică de 2 ani, perioada obligatorie de activitate după reîncadrare se calculează proporțional, având ca referință durata maximă de 3 ani.</p> <p>În cazul nerespectării condițiilor angajamentului semnat, funcționarul public sau salariatul este obligat să restituie, în termen de 3 luni, cheltuielile suportate de autoritatea sau instituția publică pe durata detașării, inclusiv salariul, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. În cazul refuzului de plată, sumele datorate vor fi recuperate în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității sau instituției publice respective în conformitate cu prevederile Codului administrativ al Republicii Moldova nr.116/2018.”</p>
282.	<p>La articolul 10 alineat (2):</p> <ul style="list-style-type: none"> - se utilizează noțiunea „autorități și instituții publice care au competența de a detașa experți naționali”; în opinia noastră, pentru un plus de claritate, este necesar de a explica care sunt acestea, cu trimitere la norma prin care este stabilită sau se stabilește delimitarea competențelor în sensul expus în prevederea dată; - sintagma „pot aproba regulamente interne” (comportă caracter ambiguu) se propune de a fi substituită cu sintagma „aprobă regulamente interne”, or potrivit art. 4 alin. (8) propoziția a treia, obligativitatea aprobării regulamentului intern de detașare este iminentă. <p>În această ordine de idei, propunem următorul conținut al alineatului (3):</p> <p>„(3) Conducătorii autorităților și instituțiilor publice vor asigura elaborarea, aprobarea și punerea în aplicare a regulamentelor interne privind detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene în termen de</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art. 10 devine art.11, iar alin.(2) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) În vederea aplicării dispozițiilor prezentei legi, conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au competența de a detașa experți naționali aprobă regulamente interne, care stabilesc în mod explicit cadrul procedural și operațional pentru gestionarea detașării, asigurându-se astfel conformitatea cu reglementările legale aplicabile și o aplicare uniformă a procedurilor în cadrul autorității sau instituției publice respective.”</p>

	o lună din data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.”	
	<p>283. Cu referire la Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003:</p> <p>Modificarea propusă la art. 75 alin. (2) este irelevantă, pentru că detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, din conținutul proiectului propus, dar și a concretizării noțiunii, este o modalitate a modificării raporturilor de serviciu și nu are tangență cu suspendarea raporturilor de serviciu.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Diferențele dintre principiile detașării reglementate la nivel național și reglementările specifice instituțiilor și organismelor Uniunii Europene, în special în ceea ce privește inițiativa detașării și plata salarială, justifică necesitatea adoptării unui act normativ distinct privind statutul juridic al experților naționali detașați la instituțiile și organismele Uniunii Europene. Acest act normativ ar trebui să reglementeze raporturile juridice dintre expertul detașat și angajatorul din Republica Moldova, regimul juridic al postului ocupat înainte de detașare, precum și drepturile și garanțiile de care beneficiază expertul național detașat.</p> <p>În plus, având în vedere că, potrivit pct. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 149/2021 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale (MMPS), politica în domeniul muncii și protecției sociale revine acestui minister, iar propunerea de modificare a Codului muncii intră în atribuțiile sale, considerăm oportună inițierea modificării legislației în acest sens..</p>
<p>Ministerul Finanțelor (aviz nr. 08-03-72/182 din 11.02.2025)</p>	<p>284. La etapa de definitivare a proiectului autorul a inclus o prevedere nouă la art.5 alin.(3) privind drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali detașați la instituțiile UE, fără a argumenta propunerea și estima costurile pentru implementarea acesteia în nota de fundamentare. Respectiv, conform propunerii formulate experții naționali beneficiază de acoperirea cheltuielilor pentru cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii conform normelor instituției UE la care este detașat. În lipsa acestor reglementări, se propune ca expertul național să beneficieze de drepturile prevăzute de legislația specială din RM pentru personalul delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art.5 devine art.6, iar alin. (3) v avea urătorul cuprins: „(3) Cheltuielile privind cazarea, transportul, diurna, indemnizația de subzistență lunară, concediul de odihnă anual și alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor în vigoare ale instituției sau organismului Uniunii Europene la care este detașat.</p> <p>În lipsa unor reglementări aplicabile din partea instituției sau organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr.10/2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea personalului entităților din Republica Moldova, încadrându-se la</p>

	<p>În context, ținem să atenționăm că acordarea experților naționali a drepturilor angajaților misiunilor diplomatice, care dețin funcții diplomatice și beneficiază de indemnizații neimpozabile în valută străină care fac parte din remunerarea muncii acestora, compensații pentru membrii familiilor, indemnizații pentru cheltuieli de protocol, asistență medicală etc, nu poate fi susținută.</p> <p>Propunerea dată nu satisface principiile, obiectivele și funcțiile de bază ale instituțiilor serviciului diplomatic statuate de prevederile Legii nr.761/2001. Subsecvent, această prevedere nu identifică modul de utilizare a normelor Hotărârii Guvernului nr.987/2003 despre aprobarea Regulamentului privind activitatea administrativ-financiară a instituțiilor serviciului diplomatic al Republicii Moldova peste hotare, precum și a Hotărârii Guvernului nr.959/2018 cu privire la aprobarea Nomenclatorului funcțiilor și coeficienților de ierarhizare pentru stabilirea <i>indemnizațiilor de funcție pentru personalul instituțiilor serviciului diplomatic al Republicii Moldova peste hotare, a bazei de calcul pentru stabilirea indemnizațiilor de funcție, precum și a structurilor și efectivelor de personal ale acestora.</i></p> <p>Reieșind din cele expuse, la art.5 alin.(3), a doua propoziție urmează a fi exclusă. O soluție de alternativă se propune elaborarea unui Regulament special care ar reglementa drepturile și garanțiile experților naționali detașați la instituțiile UE, care să fie aprobat de către Guvern.</p>	<p>categoria personalului delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice.”</p>
285.	<p>Adițional, în contextul în care prin proiectul de lege se propune ca, experților naționali detașați la instituțiile sau organismele Uniunii Europene să li se păstreze raporturile de serviciu/raporturile de muncă, după caz cu angajatorul din Republica Moldova, pe toată perioada detașării, prevederile date în cazul ocupării temporare a funcției temporar absente de către o altă persoană presupune desfășurarea activității de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente în conformitate cu art.24 al Legii nr.270/2018 privind sistemul</p>	<p>Se acceptă. Proiectul se completează, și la Art. II din Anexa proiectului, la art. 25 alin. (3) din Legea nr.158/2008 va avea următorul cuprins: „(3) Funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante funcției publice temporar vacante sau în caz de detașare a experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene pe o perioadă de pînă la</p>

	<p>unitar de salarizare în sectorul bugetar, ceea ce poate constitui o incompatibilitate pentru funcția publică. Potrivit art.25 alin.(3) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante sau temporar vacante, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului, și nicidecum cu atribuțiile funcției temporar absente.</p> <p>În acest sens, proiectul de lege urmează a fi completat cu prevederi privind amendarea art.25 alin.(3) al Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.</p> <p>Mai mult ca atât, activitatea dată poate implica și cheltuieli salariale duble pentru angajatorul din Republica Moldova în cazul detașării titularului funcției ca expert național și ocupării funcției temporar absente de către un alt angajat, căruia, potrivit art.24 din Legea nr.270/2018 i se acordă un supliment ce nu va depăși 100% din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare, stabilit în conformitate cu art.12 pentru funcția vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă. În același timp, accentuăm că suplimentul menționat, se stabilește personalului cu funcții de conducere și de execuție, prin actul administrativ al conducătorului unității bugetare, pe parcursul lunii gestionare, în limita economiei de mijloace din fondul de salarizare al unității bugetare.</p>	2 ani, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului.”
<p>Avocatul Poporului (<i>aviz nr. 04-3/12-23 din 12 februarie 2025</i>)</p>	<p>286. Neconcordanța dintre prevederile art.4 alin.(1) din proiect, prin care se stabilește că „Durata detașării nu poate depăși 2 ani consecutivi”, și modificările propuse pentru Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, și anume prin introducerea art.38¹, care în alin.(1) stabilește expres că „Durata participării fiind stabilită în conformitate cu cerințele instituției sau organismului Uniunii Europene, de la 3 luni până la 5 luni”.</p>	<p>Precizare. Potrivit Acordului Administrativ între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană, semnat pentru detașarea și formarea profesională a oficialilor moldoveni la Comisia Europeană, din 17 octombrie 2024, participarea oficialilor din Republica Moldova la programele de Experți Naționali Detașați (END) și Experți Naționali în Stagiul de Formare Profesională (ENFP) este reglementată de Decizia Comisiei C(2008)6866 privind normele de detașare la Comisie a</p>

	<p>Astfel, propunem aducerea în concordanță a modificărilor propuse (de ex.: art.38¹ alin.(1) poate fi completat cu expresia „însă nu poate depăși 2 ani consecutivi”).</p>	<p>experților naționali și a celor în stagiul de formare profesională.</p> <p>Conform acestui acord, funcționarii din administrația publică națională, regională sau locală a Republicii Moldova pot fi detașați în calitate de ENFP la Comisia Europeană pe o perioadă de 3 până la 5 luni. De asemenea, detașarea experților naționali nu trebuie să depășească 2 ani, asigurându-se întoarcerea acestora în administrația de origine și transferul cunoștințelor dobândite.</p> <p>Există două tipuri de detașare reglementate: detașarea ca experți naționali în stagiul de formare profesională, care este reglementată parțial de Legea nr. 158/2008, care necesită îmbunătățiri, iar detașarea ca experți naționali detașați, unde se remarcă diferențe între principiile detașării stabilite prin reglementările naționale și reglementările specifice instituțiilor și organismelor Uniunii Europene.</p>
287.	<p>Nu suntem de acord cu prevederile art.4 alin (8), care stabilesc, că „...după reîncadrare, funcționarul trebuie să își continue activitatea în autoritatea publică pentru cel puțin 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării.”</p> <p>În acest sens, Avocatul Poporului consideră că expresia „pentru cel puțin 3 ani sau pentru o durată proporțională cu perioada detașării” poate fi interpretabilă, ceea ce ar putea conduce la litigii inutile, or legea trebuie să prevină asemenea situații și să ofere claritate atât angajaților, cât și angajatorilor.</p> <p>Totodată, potrivit prevederilor alin.(4) art.5 din proiect, potrivit căruia „Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă, vechime în muncă specială, după <i>caz, precum și se include în stagiul de cotizare,</i>” perioada detașării echivalează cu perioada de activitate în instituția, în care persoana a fost angajată.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art. 4 devine art.5, alin.(8) va avea următorul cuprins: (8) Detașarea expertului național se efectuează în temeiul actului administrativ corespunzător emis de către autoritatea sau instituția publică de la care a fost detașat.</p> <p>Înainte de emiterea actului administrativ privind detașarea, funcționarul public este obligat să semneze un angajament scris, cu un conținut similar angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Acest angajament stabilește că, după reîncadrare, funcționarul public este obligat să își continue activitatea în cadrul autorității publice pentru o perioadă de 3 ani. În cazul în care durata detașării a fost mai mică de 2 ani, perioada obligatorie de activitate</p>

	<p>Astfel, recomandăm revizuirea prevederii în cauză astfel în sensul ca perioada obligatorie pentru care personalul detașat să activeze în instituția publică să fie echivalentă cel puțin cu perioada detașării.</p> <p>Prin urmare, se propune excluderea sintagmei „3 ani sau” din art.4 alin (8).</p>	<p>după reîncadrare se calculează proporțional, raportat la durata maximă de 3 ani.</p> <p>În cazul persoanelor angajate în condițiile legislației muncii sau a legilor speciale, detașarea are loc în baza unui mecanism similar, reglementat printr-un regulament intern aprobat de către conducătorul autorității/instituției publice.”</p>
	<p>288. Concluzionând, Avocatul Poporului susține promovarea proiectului de lege privind detașarea experților naționali la instituțiile sau organismele Uniunii Europene, precum și modificarea cadrului normativ conex, cu luarea în considerare a sugestiilor suplimentare enunțate supra.</p>	<p>Se ia act.</p>
<p>Agencia Servicii Publice (aviz nr. 01/2054 din 12.02.2025)</p>	<p>289. Comunică lipsa de obiecții și propuneri.</p>	<p>Se ia act.</p>

Secretar general adjunct al Guvernului

/semnat electronic/

Andrei STRAH