

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de ordin al ministrului culturii cu privire la aprobarea contractului-tip individual de muncă încheiat între angajator și tânărul specialist, repartizat în instituțiile publice din domeniul culturii și subdiviziunile structurale ale autorităților publice locale.

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Proiectul de ordin al ministrului culturii cu privire la aprobarea contractului-tip individual de muncă încheiat între angajator și tânărul specialist, repartizat în instituțiile publice din domeniul culturii și subdiviziunile structurale ale autorităților publice locale este elaborat de Ministerul Culturii
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ
Proiectul de ordin al ministrului culturii cu privire la aprobarea contractului-tip individual de muncă încheiat între angajator și tânărul specialist, repartizat în instituțiile publice din domeniul culturii și subdiviziunile structurale ale autorităților publice locale, a fost elaborat în scopul executării prevederilor pct. 6 din <i>Regulamentul cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială</i> aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 392/2024.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative
<p>Proiectul de ordin cu privire la aprobarea contractului-tip individual de muncă încheiat între angajator și tânărul specialist, repartizat în instituțiile publice din domeniul culturii și subdiviziunile structurale ale autorităților publice locale, a fost elaborat în temeiul prevederilor pct. 6 din <i>Regulamentul cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială</i> aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 392/2024, conform căruia, pentru a beneficia de indemnizația unică stipulată în pct. 5, subpct. 1) și 2) din regulamentul prenotat, tinerii specialiști vor încheia cu administrația instituției de cultură în care au fost repartizați un contract individual de muncă, al cărui model se aprobă de către Ministerul Culturii.</p> <p>La elaborarea modelului contractului individual de muncă s-a ținut cont de prevederile <i>Codului Muncii nr. 154/2003, Regulamentului cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială</i> aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 392/2024, <i>Convenției colective (nivel național) nr. 4 din 25.07.2005 cu privire la modelul Contractului individual de muncă</i>.</p> <p>Prezentul proiect de ordin are ca scop reglementarea raporturilor juridice între angajator și tânărul specialist, repartizat prin ordinul ministrului culturii în instituțiile publice din domeniul culturii și subdiviziunile structurale ale autorităților publice locale, conform prevederilor pct. 25 din <i>Regulamentul cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială</i> aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 392/2024, în vederea beneficierii indemnizației unice prevăzute în pct. 5 din regulamentul prenotat.</p> <p>Măsurile adoptate până în prezent privind susținerea tinerilor specialiști din domeniul culturii nu au fost suficiente, ducând la un exod masiv al personalului calificat din domeniul culturii din Republica Moldova. Prin urmare, vârsta medie a angajaților din acest sector (peste 65 de ani) și scăderea continuă a ratei celor care dețin studii superioare de profil accentuează această problemă. De asemenea, numărul absolvenților Academiei de Muzică, Teatru și Arte Plastice, plasați în câmpul muncii în instituțiile de cultură este în declin, cu doar 39 de absolvenți din domeniul artelor angajați în 2023, fapt ce accentuează deficitul de specialiști,</p>

afectând capacitatea sectorului cultural de a răspunde nevoilor populației, în special în zonele rurale și orașele mai mici.

În fața acestor provocări, având în vedere măsurile de stimulare aplicate în alte sectoare, Ministerul Culturii propune pentru prima dată măsuri de stimulare dedicate tinerilor specialiști din domeniul culturii, pentru a-i încuraja să rămână și să contribuie la revitalizarea acestui sector.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

În clauzele contractuale au fost incluse prevederi din *Regulamentul cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială* aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 392/2024, ce reglementează atât raporturile juridice dintre angajator și tânărul specialist, cât și condițiile de acordare a indemnizației unice tinerilor absolvenți angajați în instituțiile publice de publice din domeniul culturii și subdiviziunile structurale ale autorităților publice locale.

Spre exemplu, la **pct. 1** a fost indicată calificarea și programul de studii conform diplomei de absolvire, necesară pentru a clarifica domeniul de competență al tânărului specialist și pentru a asigura o corespondență exactă între pregătirea sa academică și atribuțiile ce îi vor fi încredințate în cadrul instituției. Această precizare contribuie, de asemenea, la o alocare optimă a resurselor umane în instituțiile culturale, asigurând ca fiecare specialist să fie angajat în activități care corespund pregătirii sale.

De asemenea, la **pct. 8, lit. b)** a fost inclusă o referință la prevederile *Regulamentului cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială pentru susținerea tinerilor specialiști din domeniul culturii* aprobat prin HG nr. 392/2024, prin care absolventul are garantat dreptul de a beneficia de o indemnizație unică.

Totodată, la **pct. 9, lit. b) și c)** privind obligațiile salariatului, au fost indicate condițiile de acordare a indemnizației unice, stabilite conform regulamentului prenotat. Astfel, la **lit. b)**, se indică obligația tânărului specialist de a activa timp de 3 ani în instituțiile publice din domeniul culturii sau în subdiviziunile structurale ale autorităților administrației publice locale, în care a fost repartizat, conform repartizării aprobate prin ordinul ministrului.

De asemenea, **pct. 9, lit. c)**, reglementează cazurile când tânărul specialist este eliberat din funcția deținută din propria inițiativă sau la inițiativa angajatorului înainte de expirarea celor 3 ani, din motive imputabile lui, conform prevederilor art. 86 alin. (1) lit. g)-n), p), r) și v) din Codul Muncii nr. 154/2003, acesta fiind obligat să restituie integral suma indemnizației unice primite. Această măsură este introdusă pentru a descuraja eventualele abuzuri și pentru a asigura un angajament real din partea tinerilor specialiști față de sectorul cultural.

Totodată, la **pct. 13**, al contractului-tip se reglementează valoarea indemnizației unice acordate tânărului specialist, făcându-se trimitere la prevederile *Regulamentul cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială pentru susținerea tinerilor specialiști din domeniul culturii* aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 392/2024.

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

Opțiuni alternative nu există, având în vedere că pct. 6 din *Regulamentul cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială* aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 392/2024, prevede că modelul contractul individual de muncă se aprobă prin ordinul ministrului culturii.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Implementarea acestui ordin va avea un impact pozitiv asupra sectorului public, în special în domeniul culturii, contribuind la stabilizarea personalului din cadrul instituțiilor

<p>publice din domeniul culturii și subdiviziunile structurale ale autorităților publice locale, reducând fluctuația de personal și asigurând o mai bună utilizare a resurselor umane disponibile. Totodată, prezentul contract-tip individual de muncă va facilita gestionarea și monitorizarea eficientă a raporturilor de muncă între angajatorii publici și tinerii specialiști, asigurând transparență și respectarea drepturilor acestora.</p>
<p>4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative</p>
<p>Nu este aplicabil</p>
<p>4.3. Impactul asupra sectorului privat</p>
<p>Nu este aplicabil</p>
<p>4.4. Impactul social</p>
<p>4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal</p>
<p>4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen</p>
<p>Scopul prelucrării datelor cu caracter personal este gestionarea relațiilor contractuale, administrarea resurselor umane, acestea incluzând diverse categorii de date necesare pentru administrarea și implementarea clauzelor contractuale. Astfel, pentru a preveni abuzurile, accesul ilegal și transferul neautorizat al datelor cu caracter personal, s-a introdus pct. 8, lit. e) ce va asigura protecția datelor cu caracter personal colectate, prelucrate și stocate de angajator exclusiv în contextul raporturilor de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare. De asemenea, pct. 8, lit. f) al contractului-tip reglementează responsabilitățile privind protecția proprietății intelectuale, intereselor patrimoniale și nepatrimoniale legate de activitatea de creație, în conform normele în vigoare.</p> <p>Prin urmare, prin implementarea acestui ordin, se va asigura că toate informațiile personale colectate vor fi gestionate în mod responsabil și confidențial, reducând riscul de abuzuri și protejând drepturile angajaților. Totodată, contractul impune angajatorilor obligația de a respecta legislația privind protecția datelor cu caracter personal, ceea ce contribuie la creșterea încrederii tinerilor în instituțiile publice.</p> <p>De asemenea proiectul de ordin promovează echitatea și egalitatea de gen prin garantarea accesului egal la oportunități de angajare pentru toți tinerii specialiști, indiferent de gen. Clauzele contractuale, ce se referă la prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, aprobat prin legea nr. 154/2003, includ măsuri pentru prevenirea discriminării și asigură un tratament echitabil pentru toți angajații, contribuind la crearea unui mediu de lucru incluziv și respectuos. Implementarea acestor prevederi va sprijini egalitatea de șanse și va contribui la echilibrul de gen în sectorul cultural, favorizând o diversitate mai mare și o reprezentare echitabilă în cadrul instituțiilor publice.</p>
<p>4.5. Impactul asupra mediului</p>
<p>Nu este aplicabil</p>
<p>4.6. Alte impacturi și informații relevante</p>
<p>Nu este aplicabil</p>
<p>5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE</p>
<p>5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională</p>
<p>Nu este aplicabil</p>
<p>5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE</p>
<p>Nu este aplicabil</p>
<p>6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ</p>
<p>În vederea respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, pe platforma guvernamentală www.particip.md, a fost asigurată plasarea anunțului privind inițierea procesului de elaborare a proiectului de ordin al ministrului culturii</p>

cu privire la aprobarea contractului-tip individual de muncă încheiat între angajator și tânărul specialist, repartizat în instituțiile publice din domeniul culturii și subdiviziunile structurale ale autorităților publice locale (https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/12993)

7. Concluziile expertizelor

Proiectul urmează a fi supus expertizării în cadrul procesului de avizare/expertizare. Informația referitoare la concluziile expertizelor va fi inclusă în sinteza obiecțiilor și propunerilor/recomandărilor la prezentul proiect de ordin.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul se încorporează în cadrul normativ în vigoare și nu necesită modificarea/abrogarea altor acte normative

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Proiectul nu necesită măsuri pentru a fi implementat