

“DSI Construct Grup” S.R.L., mun. Chișinău, str. Șos. Balcani 3/4
c/f 1014600043629 / TVA 0608780
IBAN MD53ML000000002251100587
BC Moldindconbanc fil. Stabil, MOLDMD2x300, tel:
+373-22-32-17-88; mob: +373-792-799-61;
e-mail: dsi.construct.grup@gmail.com

Nr. 1 din 30.04.2025

MINISTERUL APĂRĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA
AGENȚIA ASIGURARE RESURSE ȘI ADMINISTRARE PATRIMONIU

E-mail: aarapma@army.md
mihail.turanin@army.md

Prin prezenta, în contextul solicitării dumneavoastră nr. 70/588 din 25 aprilie 2025, referitoare la procedura de achiziție publică nr. MD-1739806033196 din 11.03.2025 privind „Lucrări de reparație capitală/replanificarea blocului alimentar din cadrul unității militare Cahul”, precum și în legătură cu contestația depusă de S.R.L. Eurogalex, vă comunicăm următoarele:

1. În ceea ce privește Avizul INST, menționăm că, în cadrul procesului de evaluare, S.R.L. „DSI Construct Grup” a prezentat, la solicitarea dvs., documente care atestă deținerea personalului calificat și a resurselor tehnice necesare pentru realizarea lucrărilor.

Totodată, precizăm că în Capitolul III al Avizului INST este prevăzut în mod expres:

„Întreprinderea dispune de necesarul de personal propriu calificat (specialiști și muncitori specializați cu certificate de atestare tehnico-profesională), tehnică specializată (mecanisme, utilaje), încăperi separate corespunzătoare genului de activitate (sector de producere, depozit, oficiu) pentru executarea următoarelor tipuri de lucrări.”

Din analiza documentelor prezentate reiese fără echivoc că dispunem de capacitatea tehnică și profesională necesară executării lucrărilor, în conformitate cu cerințele documentației de atribuire.

Totodată, în contextul solicitării dumneavoastră, vă remitem anexat Avizul INST actualizat, care include toate domeniile solicitate prin documentația de atribuire.

Ținem să menționăm că, la data de 21.01.2025, prin cererea nr. 768/25 la INST, am solicitat eliberarea Avizului, inclusiv pentru domeniul „Instalații și rețele tehnico-edilitare”. Cu toate acestea, ca urmare a faptului că conținutul solicitării nu a fost verificat integral la momentul emiterii, avizul a fost eliberat inițial fără includerea acestui domeniu.

Ulterior, în urma unei solicitări repetate, am obținut actualizarea avizului și cu domeniile omise anterior. Subliniem că societatea noastră dispune de capacitatea tehnică și profesională necesară pentru execuția lucrărilor vizate, inclusiv în domeniul rețelelor tehnico-edilitare. Acesta reprezintă unul dintre domeniile principale în care compania activează și pentru care deține experiență similară dovedită.

2. Cu referire la modul de argumentare a salariului, după cum am menționat anterior, salariu inclus în devizul ofertă este de minim 45 lei h-om, (*Ordinul Cu privire la aprobarea salariului mediu pe oră a Muncitorilor constructori pentru anul 2025 în Cadrul companiei urmează a fi atașat în SIA RSAP*).

La acest aspect, urmează să menționăm că la aprobarea ordinului s-au luat în considerare prevederile normative care reglementează domeniul salarizării fiind incluse sporurile, suplimentele, adaosurile, plățile de stimulare și indemnizațiile la salariul tarifar, obligatorii conform art. 111, 112, 117 și 137 din Codul Muncii al Republicii Moldova (aprobat prin Legea nr. 154 din 28.03.2003). În funcție de categoria de salarizare și de tipul lucrărilor executate, a fost stabilit un nivel de salarizare diferit pentru anumite categorii de salariați.

Astfel, urmează de reținut prevederile art. 131 din Codul muncii nr. 154/2003 care stabilește că orice salariat are dreptul la un salariu minim garantat, care reprezintă mărimea minimă a retribuției evaluată în

monedă națională, mărime stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră îndeplinită de salariat. În salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, plățile de stimulare și compensare, iar cuantumul salariului minim este obligatoriu pentru toți angajatorii persoane juridice sau fizice care utilizează munca salariată, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare.

Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă. Totodată, Hotărârea Guvernului nr. 846/2024 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară pentru anul 2025, prevede că începând cu 1 ianuarie 2025, salariul minim pe țară este în cuantum de 5500 lei lunar pentru un program complet de lucru de 169 de ore (în medie pe lună), ceea ce reprezintă 32,54 lei pe oră.

Pct. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 743/2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară, prevede că în unitățile ce aplică sisteme tarifare de salarizare sau alte sisteme, netarifare de salarizare, salariile de bază ale angajaților, precum și condițiile principale de organizare a remunerării muncii, utilizarea diverselor forme de premiere și compensare, modul de stabilire a adaosurilor și sporurilor la salariu și alte condiții de salarizare se stabilesc în conformitate cu prevederile Legii salarizării.

Tot aici, pct. 2¹ prevede că diferențierea salariilor de funcție/salariilor tarifare în raport cu calificarea, gradul de pregătire profesională și de competență al salariatului, precum și cu gradul de răspundere pe care îl implică funcțiile/lucrările executate și complexitatea lor se va efectua gradual, pornind de la salariul minim.

Relevant de reținut, pct. 3 din Hotărârea Guvernului menționată supra, prevede că în unitățile care aplică sistemul tarifar de salarizare, salariul tarifar a rețelei tarifare este componenta principală și obligatorie și servește drept bază pentru stabilirea salariilor tarifare și a salariilor de funcție concrete. Salariul tarifar se stabilește prin negocieri colective la nivel de ramură, în mărime cel puțin egală sau care depășește salariul minim, stabilit anual prin hotărâre de Guvern, iar la nivel de unitate din ramurile respective – în mărime care să nu fie mai mică decât cuantumul stabilit la nivel de ramură. Pentru salariații încadrați în sisteme netarifare de salarizare, mărimea salariului se determină lunar de către angajator conform modului de diferențiere a salariilor stabilit în unitate. **Evaluarea complexității lucrărilor executate și a performanțelor individuale pentru stabilirea salariului de funcție în raport proporțional cu salariul minim sau al salariului tarifar stabilit la unitate se efectuează de către angajator.**

În salariul minim nu se include salariul suplimentar (sporuri, suplimente, adaosuri și premiile trimestriale/semestriale) și alte plăți de stimulare sau compensare. Potrivit art. 16 alin. (1) din Legea salarizării nr. 847/2002 normele specifice de salarizare (pentru munca prestată peste orele de program; în zilele de odihnă și de sărbătoare; în timp de noapte [...]) și garanțiile pentru salariați (plata concediilor anuale; [...]), precum și alte norme, garanții și compensații pentru salariați se stabilesc de Codul muncii și de alte acte normative.

Concomitent, alin. (2) din articolul menționat, stabilește că normele specifice și garanțiile de salarizare, prevăzute la alin. (1) și în Codul muncii, reprezintă garanții minime stabilite de stat. Mai mult, art. 28 alin. (2) din Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002, dispune expres că subiecții organizării salarizării nu au dreptul să adopte în mod unilateral hotărâri în probleme de salarizare, care înrăutățesc condițiile stabilite de legislație și de contractele colective de muncă.

Potrivit art. 112 din Codul muncii dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații și nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă. Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

Totodată, conform art. 113 din Codul muncii, tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare, iar potrivit art. 117 din același cod, pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă.

Astfel, antreprenorii/angajatorii, la calculul salariului mediu pe oră al muncitorilor-constructori, sunt obligați să respecte prevederile legislației din domeniul muncii, urmând să aplice cuantumul de minim 32,54 lei pe oră, inclusiv să includă în prețul manoperei coeficientul aferent indemnizației de concediu, fără a afecta cuantumul asigurărilor, care se reflectă separat în devizele ofertă.

Respectiv, coeficientul de rezervă este determinat astfel:

concediu: $28 \text{ zile} / 234,28 \text{ zile} = 0,1195$ (echivalentul a 3,89 lei [$32,54 * 0,1195$]);

zile de sărbătoare nelucrătoare: $9 \text{ zile} / 234,28 \text{ zile} = 0,0384$ (echivalentul a 1,24 lei [$32,54 * 0,0384$]).

În acest context, salariul de 45 lei h-om stabilit în devizul ofertă prin cadrul normativ aplicabil a fost respectat de către DSI Construct Grup SRL or minimul ce urma a fi aplicat este de 37,67 lei ($32,54 + 3,89 + 1,24$).

Ținem să precizăm că viziunea exprimată de contestator este eronată și nu poate fi luată în considerare, în condițiile în care, potrivit logicii expuse, asupra valorii h-om indicate în devizul ofertă ar mai trebui aplicate suplimentar sporuri, coeficienți și alte adaosuri, ceea ce depășește limitele prevăzute de cadrul legal.

Potrivit dispozițiilor legale în vigoare, ofertanții sunt obligați să respecte cerințele minime stabilite prin legislația muncii, iar compania noastră a respectat integral aceste cerințe. Mai mult decât atât, nivelul salarial aplicat depășește pragul minim obligatoriu, stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 846/2024 și legislația corespunzătoare.

În Devizul Local nr. 03-02-1 „Soluții arhitecturale SAC”, diferența de cost aferentă lucrărilor de manoperă dintre:

DSI Construct Grup S.R.L. – 1.283.810,81 lei și Eurogalex Prim S.R.L. – 1.251.514,20 lei este de peste 32.000 lei, fapt care demonstrează aplicarea unui salariu net superior de către DSI Construct Grup S.R.L., față de operatorul clasat pe următorul loc după criteriul prețului.

Prin urmare, nu se poate reține că prețul ofertat pe oră-muncitor este eronat sau sub nivelul legal, iar această diferență nu poate constitui temei pentru respingerea ofertei companiei noastre.

În ceea ce privește afirmațiile contestatorului referitoare la aplicarea coeficientului de 1,3, considerăm necesar să precizăm că acest coeficient nu este unul obligatoriu. Potrivit Notei din Anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr. 743 din 11 iunie 2002, se menționează expres:

„Coeficienții de complexitate au caracter orientativ în procesul negocierilor la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare la nivel de ramură sau de unitate economică.”

Prin urmare, invocarea caracterului pretins obligatoriu al acestui coeficient de către Eurogalex Prim S.R.L. este nefondată și creează confuzie în rândul părților implicate în soluționarea contestației.

O situație similară se regăsește și în ceea ce privește aplicarea prevederilor CP L.01.02-2012, inclusiv Amendamentul . Conform punctului 1.2 din cadrul normativ menționat:

„Instrucțiunile au fost elaborate în scopul asigurării unei metodologii unitare, care să servească drept ghid practic pentru participanții la procesul de construcții, indiferent de apartenență și forma de proprietate CP L.01.02-2012/A3: 2024.”

Totodată, punctul 3.2 prevede clar:

„Conform legislației în vigoare, antreprenorul și beneficiarul stabilesc, independent, conform calculelor convenite, valoarea contractelor de construcții, inclusiv valoarea mijloacelor de salarizare a lucrătorilor din activitatea de bază.”

Prin urmare, valorile și coeficienții propuși în cadrul ofertelor sunt rezultatul unei politici salariale interne asumate de fiecare operator economic, și nu pot fi impuși prin interpretări restrânse ale unor norme orientative.

Mai mult decât atât, în Decizia ANSC nr. 03D-347-25, invocată tendențios de contestator, nu s-a reținut caracterul obligatoriu al coeficientului de 1,3, ci doar s-a admis argumentul contestatorului în contextul particular al speței analizate. Or, interpretarea dată de Eurogalex Prim S.R.L. reprezintă o concluzie pripită și scoasă din context, formulată cu scopul de a induce în eroare autoritatea contractantă și ANSC.

În concluzie, pretențiile exprimate de Eurogalex Prim S.R.L. sunt neîntemeiate, lipsite de suport legal concret și nu pot constitui motiv valid pentru contestarea ofertei depuse de DSI Construct Grup S.R.L.

3. Cu referire la pozițiile din devizul ofertă privind utilajele de ridicat pentru lucrări de finisaj, respectiv ascensorul hidraulic și macaraua de fereastră, vă comunicăm următoarele:

În urma analizării proiectului de execuție în perioada de până la depunere ofertelor, s-a constatat că lucrările urmează a fi realizate la o clădire de tip parter. În aceste condiții, utilizarea ascensorului hidraulic și a macaralei de fereastră nu este necesară în cadrul executării lucrărilor.

Totodată, menționăm că normativele de construcții în vigoare (inclusiv normele privind consumul de utilaje) sunt depășite tehnologic, iar multe dintre utilajele prevăzute în standarde nu mai sunt utilizate în practică.

În realitate, pentru realizarea lucrărilor de finisaj la această clădire se va utiliza o schelă tip PSRV 21, pentru care costul orar de utilizare (h-ut) este de 0,25 lei/oră, după cum urmează:

Preț achiziție schelă PSRV 21: 12.339,38 lei;

Cheltuieli anuale de întreținere (3% din preț): 370,18 lei/an;

Număr standard de ore de funcționare/an: 1.500 ore;

Calcul h-ut:

$h-ut = 370,18 \text{ lei} / 1.500 \text{ ore} = 0,24678 \approx 0,25 \text{ lei/oră}.$

Subliniem că, în cadrul devizului ofertă, s-a aplicat un preț ușor majorat la această poziție pentru a asigura un spor minimal la salariul personalului implicat în manipularea schelei, însă impactul asupra valorii totale a ofertei este nesemnificativ.

Prin urmare, costurile stabilite pentru utilajele vizate sunt suficiente, fiind acoperite integral de compania noastră.

Ne asumăm în întreaga executarea lucrărilor la prețurile ofertate, fără solicitarea de majorări ulterioare.

4. Cu referire la certificatul privind lipsa datoriilor față de Bugetul Public Național, menționăm că, la momentul depunerii ofertei, am încărcat pe platforma de achiziții certificatul valabil, înregistrat sub denumirea „fisc 22.03.2025.semnat.pdf”.

Totodată, în contextul solicitării dumneavoastră, vă transmitem anexat certificatul actualizat privind lipsa datoriilor, valabil la data curentă.

Cu considerațiune,

Director S.R.L. „DSI CONSTRUCT
GRUP”

Sergiu Demerji

30.04.2025

*Semnătura
autorizată digitală*

Data