



Republica Moldova

PARLAMENTUL

LEGE Nr. LP270/2018
din 23.11.2018

privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar

Publicat : 30.11.2018 în MONITORUL OFICIAL Nr. 441-447 art. 715 Data intrării în vigoare

MODIFICAT

[LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20](#)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1. Obiectul și scopul legii

(1) Prezenta lege are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare în sectorul bugetar și reprezintă un cadru general ce cuprinde principiile, regulile și procedurile de stabilire a drepturilor salariale în raport cu ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar.

(2) Scopul prezentei legi constă în asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, simplu de gestionat, capabil să reflecte și să remunereze performanța, în cadrul căruia salariul de bază să reprezinte principalul element al remunerației personalului.

(3) 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.

[Art.1 al.(3) introdus prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

Articolul 2. Domeniul de aplicare

Reglementările prezentei legi se aplică persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarilor publici, inclusiv cu statut special, persoanelor care ocupă funcții cu statut special specifice apărării naționale, securității statului și ordinii publice, altui personal angajat în baza contractului individual de muncă în autoritățile/instituțiile bugetare finanțate integral din bugetul de stat sau din bugetele locale, precum și personalului Casei Naționale de Asigurări Sociale (în continuare - *unități bugetare*).

Articolul 3. Principiile sistemului unitar de salarizare

(1) Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:

a) *supremația legii*, în sensul că drepturile salariale se stabilesc cu respectarea prevederilor prezentei legi;

b) *nediscriminare, echitate și coerență*, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală;

c) *ierarhizare*, în funcție de responsabilitatea, complexitatea și importanța activității desfășurate, stabilite în urma evaluării funcțiilor din sectorul bugetar;

d) *transparentă*, în sensul că mecanismul de stabilire a salariilor și a altor drepturi de natură salarială face parte din categoria informațiilor de interes public;

e) *salarizarea în raport cu performanța*, care presupune creșterea salariului pe orizontală, fără ca persoana să fie promovată, pe baza unui sistem de evaluare a performanței clar și obiectiv;

f) *sustenabilitate financiară*, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul din unitățile bugetare cu respectarea cadrului de resurse prevăzute în bugetele componente ale bugetului public național.

(2) Reglementările prezentei legi asigură:

a) armonizarea sistemului de salarizare a personalului din unitățile bugetare cu importanța, răspunderea, complexitatea activității și nivelul studiilor necesare pentru desfășurarea activității;

b) stabilirea salariilor de bază ca element principal al remunerației lunare;

c) realizarea, în baza evaluării funcțiilor, a ierarhiei salariilor de bază atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu;

d) dreptul autorităților publice locale de a reglementa și de a gestiona, în condițiile prezentei legi, sub propria lor responsabilitate și în interesul public local, modul de salarizare la nivel local.

Articolul 4. Noțiuni de bază

În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică:

grup ocupațional – grup de funcții corespunzătoare unui anumit domeniu de activitate și de funcții comune tuturor domeniilor de activitate;

subgrup de funcții – categorii de funcții caracteristice pentru un anumit grup ocupațional, grupate în corespondere cu un set de criterii care reflectă nivelul ierarhic, nivelul studiilor necesare, nivelul de complexitate a sarcinilor, nivelul de responsabilitate;

grilă de salarizare – formă de ierarhizare a salariilor de bază aferente funcțiilor și categoriilor de calificare. Grila de salarizare este structurată pe grade de salarizare și clase de salarizare;

grad de salarizare – un anumit nivel în cadrul grilei de salarizare, căruia îi corespunde un interval de clase de salarizare cu un set de coeficienți de salarizare și care acoperă un grup de funcții de valoare similară conform ierarhiei rezultate în urma evaluării funcțiilor ce presupun realizarea activității comparabile din punct de vedere managerial și/sau operațional;

grad profesional – grad de calificare, grad militar (special), grad special și rang diplomatic,

acordate conform legislației în vigoare;

clasă de salarizare - nivelul de poziționare distinctă a funcției în ierarhia generală a funcțiilor din grila de salarizare, căruia îi corespunde un coeficient de salarizare;

coeficient de salarizare - expresie numerică care corespunde clasei de salarizare. Pe baza acestui coeficient este calculat salariul de bază pentru fiecare funcție;

[Art.4 noțiunea în redacția LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

funcție similară - funcție de același fel din cadrul aceleiași unități bugetare sau din altă unitate bugetară, care implică aceleași condiții de studii, nivel de responsabilitate, complexitate și condiții de muncă;

funcție temporar absentă - funcție al cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă de pînă la 60 de zile calendaristice, în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, sau pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate, cînd salariaților li se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;

funcție temporar vacantă - funcție cu al cărei titular au fost suspendate raporturile de serviciu/contractul individual de muncă sau al cărei titular a fost detașat ori, după caz, asigură interimatul unei funcții de conducere;

treaptă de salarizare - nivelul salariului de bază al funcției raportat la vechimea în muncă;

salariu de bază - element din partea fixă a remunerației lunare la care are dreptul personalul din unitățile bugetare, corespunzător clasei de salarizare stabilite în funcție de categoria de calificare, vechimea în muncă, nivelul unității bugetare la care se prestează activitatea, în corespundere cu anexele la prezenta lege;

salariu lunar - retribuție bănească care include salariul de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază corespunzător fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar;

registru funcțiilor din sectorul bugetar - nomenclator de clasificare a funcțiilor în grupuri ocupaționale și subgrupuri, în funcție de specificul activității fiecărei funcții;

raport de compresie - raport dintre valoarea minimă și valoarea maximă a salariului de bază din sectorul bugetar;

valoare de referință - valoare corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 din grila de salarizare.

Articolul 5. Coordonarea implementării sistemului unitar de salarizare

(1) Coordonarea procesului de implementare și de evaluare a politicii statului în domeniul salarizării în sectorul bugetar ține de competența Ministerului Finanțelor.

(2) Principalele atribuții ale Ministerului Finanțelor în domeniu sînt:

a) coordonarea și monitorizarea implementării uniforme a sistemului unitar de salarizare în

sectorul bugetar;

b) elaborarea/avizarea proiectelor de acte normative ce țin de salarizarea personalului din unitățile bugetare;

c) analiza propunerilor de modificare a grilei de salarizare, a ierarhiei funcțiilor din grupele ocupaționale și a altor elemente ale sistemului unitar de salarizare, cu atragerea, după caz, a specialiștilor din domenii corespunzătoare.

Capitolul II

CLASIFICAREA FUNCȚIILOR DIN SECTORUL BUGETAR

Articolul 6. Sistemul de clasificare și de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar

(1) Sistemul de clasificare și de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar are scopul de a sistematiza funcțiile generice din sectorul bugetar în grupuri ocupaționale și subgrupuri de funcții, în raport cu domeniul de activitate, precum și de a stabili ierarhia acestora.

(2) Evaluarea funcțiilor incluse în registrul funcțiilor din sectorul bugetar, ierarhizarea și echivalarea acestora, în vederea stabilirii salariilor de bază, atât între grupuri ocupaționale, cât și în cadrul aceluiași grup, au la bază următoarele criterii generale:

- a) studii, cunoștințe și experiență;
- b) complexitate, creativitate și diversitate;
- c) responsabilitate decizională;
- d) conducere, coordonare și supervizare;
- e) comunicare;
- f) condiții de muncă;
- g) efort fizic și mental.

(3) Evaluarea sistemică a funcțiilor va fi realizată, cel puțin o dată la 5 ani, de către Ministerul Finanțelor.

(4) Modul de evaluare sistemică a funcțiilor și procesul de reevaluare sînt stabilite prin hotărîre de Guvern.

Articolul 7. Registrul funcțiilor din sectorul bugetar

(1) Registrul funcțiilor din sectorul bugetar cuprinde 8 grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate bugetară, codificate cu litere, după cum urmează:

- 1) Administrație publică (A);
- 2) Justiție (B);
- 3) Apărare națională (C);
- 4) Ordine publică și securitate a statului (D);

- 5) Învățămînt și cercetare (E);
- 6) Cultură, tineret și sport (F);
- 7) Asistență socială și sănătate (G);
- 8) Funcții complexe (H).

(2) Fiecare grup ocupațional cuprinde cîteva subgrupuri de funcții, grupate în raport cu anumite caracteristici comune. Subgrupurile de funcții sînt codificate după litera aferentă grupului ocupațional și au un număr de ordine corespunzător.

(3) În fiecare subgrup de funcții sînt detaliate funcțiile care se încadrează în categoria respectivă, fiecare cu un cod numeric unic asociat.

(4) Grupurile ocupaționale, subgrupurile de funcții și funcțiile din sectorul bugetar cuprinse în registrul menționat la alin. (1) din prezentul articol sînt detaliate în anexele nr. 3-10.

(5) Autoritatea publică responsabilă de gestionarea registrului funcțiilor din sectorul bugetar este Ministerul Finanțelor.

Articolul 8. Registrul de evidență a funcțiilor la nivel de unitate bugetară

(1) Fiecare unitate bugetară întocmește registrul de evidență a personalului la nivel de unitate bugetară (în continuare - *registru de evidență*), care reflectă categoriile de funcții conform sistemului de codificare din registrul funcțiilor din sectorul bugetar menționat la art. 7.

(2) Registrul de evidență cuprinde pentru fiecare post următoarele categorii de informații:

- a) elementele de identificare ale fiecărei persoane (nume, codul numeric personal);
- b) data angajării/numirii în unitatea bugetară;
- c) codul funcției și denumirea funcției în conformitate cu anexele la prezenta lege;
- d) codul conform Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova;
- e) gradul profesional și/sau categoria de calificare, după caz;
- f) vechimea în muncă și treapta de salarizare;
- g) clasa de salarizare și coeficientul de salarizare;
- h) salariul de bază determinat în condițiile prezentei legi;
- i) denumirea sporurilor și mărimea acestora;
- j) salariul lunar stabilit conform prevederilor prezentei legi;
- k) timpul de muncă efectiv lucrat, perioada și cauzele de modificare/ suspendare a raporturilor de muncă.

(3) Registrul de evidență se actualizează lunar și se utilizează la calcularea salariului lunar al personalului.

(4) Formatul și modul de ținere a registrului de evidență se aprobă de Guvern.

Capitolul III **ELEMENTELE SISTEMULUI DE SALARIZARE**

Articolul 9. Grila de salarizare

(1) Grila de salarizare din sectorul bugetar asigură stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție conform ierarhiei posturilor.

(2) Grila de salarizare, cuprinsă în anexa nr. 1, include gradele de salarizare, clasele de salarizare și coeficienții de salarizare.

(3) Raportul de compresie a salariilor de bază în sectorul bugetar este de 1 la 15.

Articolul 10. Componentele salariului lunar

(1) Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege este constituit din:

a) partea fixă, compusă din:

- salariul de bază;
- sporul lunar pentru gradul profesional;
- sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic;
- sporul lunar pentru deținerea titlului onorific;

b) partea variabilă, care cuprinde:

- sporul pentru performanță;
- sporuri cu caracter specific.

(2) Suplimentar la cele menționate la alin. (1), personalul unităților bugetare beneficiază, după caz, de:

- sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile;
- sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și/sau pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus;
- supliment pentru participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul unității bugetare în care este angajat;
- premii unice;
- premiu anual.

[Art.10 al.(2) modificat prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(3) Prin derogare de la prevederile alin. (1), salariul lunar al persoanelor cu funcții de

demnitate publică și al personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se constituie din partea fixă și plățile enumerate la alin. (2) dacă aceste plăți nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale.

(4) Termenele, periodicitatea și locul de plată a salariului personalului din unitățile bugetare se stabilesc în conformitate cu art. 142 din Codul muncii al Republicii Moldova.

Articolul 11. Limitarea sporurilor ce formează partea variabilă a salariului lunar

(1) Suma anuală a sporurilor incluse în partea variabilă a salariului lunar nu va depăși:

a) pentru autoritățile publice din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice – 30% din suma anuală a salariilor de bază stabilite la nivel de autoritate publică;

b) pentru alte unități bugetare – 20% din suma anuală a salariilor de bază stabilite la nivel de autoritate publică.

(2) Prin derogare de la prevederile alin. (1), pentru autoritățile responsabile de administrarea veniturilor fiscale și vamale și responsabile de certificare, supraveghere și control în domeniul aviației civile, limita sporurilor ce formează partea variabilă a salariului lunar se aprobă de Guvern.

(3) Prin derogare de la prevederile alin. (1), pentru autoritatea responsabilă de exercitarea controlului parlamentar, limita sporurilor ce formează partea variabilă a salariului lunar se stabilește în mărime de până la 50% din suma anuală a salariilor de bază stabilite la nivel de autoritate publică.

[Art.11 al.(3) introdus prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

Articolul 12. Salariul de bază

(1) Salariul de bază corespunde muncii prestate în cadrul programului complet de muncă în cursul unei luni.

(2) Salariul de bază se stabilește conform coeficienților de salarizare prevăzuți în anexele nr. 3-10, în raport cu funcția deținută, nivelul de studii, categoria de calificare, gradul didactic, vechimea în muncă sau treapta de salarizare, după caz, în condițiile prezentei legi.

(3) Clasele de salarizare și coeficienții de salarizare prevăzuți în anexele nr. 3-10 corespund treptei de salarizare I și nivelului de studii și/sau de calificare necesar pentru ocuparea funcției, după caz.

(4) Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică, personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarilor publici de conducere de nivel superior și a conducătorilor unităților bugetare, indiferent de statut sau categoria de personal a acestora.

(5) Salariul de bază pentru persoanele cu funcții de demnitate publică, personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarii publici de conducere de nivel superior și pentru conducătorii unităților bugetare, inclusiv adjunctii/locuitorii, indiferent de statut sau categoria de personal a acestora, se stabilește corespunzător clasei de salarizare și coeficientului de salarizare indicate în anexele la prezenta lege, în condițiile alin. (9)-(12).

[Art.12 al.(5) modificat prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(6) Treptele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă sînt:

a) treapta I - de la 0 la 2 ani - îi corespunde clasa de salarizare indicată pentru funcția respectivă conform anexelor nr. 3-10;

b) treapta II - de la 2 la 5 ani - se adaugă 2 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;

c) treapta III - de la 5 la 10 ani - se adaugă 3 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;

d) treapta IV - de la 10 la 15 ani - se adaugă 4 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;

e) treapta V - de la 15 la 20 de ani - se adaugă 5 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;

f) treapta VI - peste 20 de ani - se adaugă 6 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.

(7) Atribuirea pentru personal a unei noi trepte de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă se efectuează prin actul administrativ al conducătorului unității bugetare de la data atingerii următoarei tranșe de vechime în muncă.

(8) Modul de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de salarizare se aprobă de Guvern.

(9) Persoanele care nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției beneficiază de salariul de bază, prevăzut de prezenta lege pentru aceste funcții, redus cu 5 clase de salarizare succesive.

(10) Persoanele care ocupă funcții de vicepreședinte, adjunct, locțiitor, cu excepția funcțiilor care se regăsesc expres în anexele nr. 3-10, beneficiază de salariul de bază, determinat în condițiile legii, redus cu 4 clase de salarizare succesive față de clasa de salarizare indicată pentru conducătorul ierarhic superior.

(11) Personalul unităților bugetare din partea stângă a Nistrului, al celor din satul Varnița, raionul Anenii Noi, din satele Copanca și Hagimus, raionul Căușeni, din municipiul Bender, precum și personalul din cadrul subdiviziunilor Ministerului Afacerilor Interne din raionul Dubăsari beneficiază de salariul de bază determinat în condițiile prezentei legi, majorat cu 4 clase de salarizare succesive.

[Art.12 al.(11) în redacția LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(12) Personalul care desfășoară activitate în cadrul delegației Republicii Moldova în Comisia Unificată de Control, pe perioada activității în cadrul delegației, beneficiază de salariul de bază, determinat în condițiile prezentei legi, majorat cu 2 clase de salarizare succesive.

(13) Salariul de bază se calculează prin înmulțirea valorii de referință stabilite cu coeficientul

de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, determinată în condițiile prezentei legi, cu rotunjire pînă la 10 lei în favoarea salariatului.

(14) Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 se stabilește în legea bugetului de stat pentru anul respectiv.

(15) Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, cel puțin la nivelul prognozat al ratei inflației.

(16) Valoarea de referință aprobată anual nu poate fi mai mică decît cuantumul stabilit în anul precedent.

Articolul 13. Sporul lunar pentru grad profesional

(1) Sporul lunar pentru grad profesional se plătește în mărimile specificate în anexa nr. 2.

(2) Sporul lunar prevăzut la alin. (1) se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

Articolul 14. Sporul lunar pentru titlul științific

și/sau științifico-didactic

(1) Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic se acordă:

a) în mărime de 1100 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și de conducere din învățămîntul superior, care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar, și/sau titlul științific de profesor cercetător;

b) în mărime de 600 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului de conducere din învățămîntul superior, care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar, și/sau titlul științific de conferențiar cercetător;

c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b), personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției.

(2) Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic se acordă proporțional timpului lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice.

[Art.14 în redacția LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

Articolul 15. Sporul lunar pentru titlul onorific

(1) Sporul lunar pentru titlul onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează:

a) „Artist al Poporului”, „Maestru în Artă” - în mărime de 250 de lei;

b) „Emerit”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru Emerit al Sportului” - în mărime de 200 de lei;

c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Maestru Internațional” - în mărime de 150 de lei;

d) „Maestru al Sportului” - în mărime de 100 de lei.

[Art.15 al.(1) în redacția LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(2) Sporul lunar pentru titlul onorific se plătește în sumă fixă doar la locul de muncă de bază și se stabilește pentru un singur titlu, cel mai înalt, cu condiția exercitării unei funcții corespunzătoare profilului.

Articolul 16. Sporul pentru performanță

(1) Sporul pentru performanță are drept scop stimularea individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate.

(2) Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor de performanță.

[Art.16 al.(2) modificat prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(3) Sporul pentru performanță se acordă lunar conform performanței individuale obținute și se achită concomitent cu salariul.

(4) Sporul pentru performanță nu se acordă persoanelor care au fost sancționate disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se acordă pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii.

[Art.16 al.(4) în redacția LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(5) Modul de stabilire a sporului pentru performanță se aprobă de Guvern.

Articolul 17. Sporuri cu caracter specific

Personalul din unitățile bugetare beneficiază, după caz, de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal, cu respectarea limitei prevăzute la art. 11 și în modul stabilit de Guvern. Pentru autoritatea responsabilă de exercitarea controlului parlamentar modul de acordare a sporului specific se aprobă de Biroul permanent al Parlamentului.

[Art.17 modificat prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

Articolul 18. Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții

nefavorabile

(1) Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de gradul de nocivitate a lucrărilor îndeplinite, conform rezultatelor atestării locurilor de muncă, corespunzător cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții.

(2) Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă, precum și mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc de Guvern.

Articolul 19. Sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte

și pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare

și/sau în zilele de repaus

(1) Pentru munca suplimentară, personalul unităților bugetare are dreptul la:

a) spor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului;

b) spor pentru munca de noapte.

(2) Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în modul, condițiile și mărimile reglementate de art. 103-105, 157 și 158 din Codul muncii al Republicii Moldova.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de funcții în cadrul aceleiași unități bugetare.

(4) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor în mărime de 50% din salariul de bază pe unitate de timp, în condițiile stabilite la art. 103 și 159 din Codul muncii al Republicii Moldova.

Articolul 20. Supliment pentru participare în proiecte de dezvoltare

în domeniul de competență în cadrul unității bugetare

în care este angajat

Personalul din unitățile bugetare beneficiază de supliment, în modul stabilit de Guvern, pentru participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență, în cadrul unității bugetare în care este angajat, în baza unui contract individual de muncă distinct, în afara orelor de program.

Articolul 21. Premii unice

(1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară.

(2) Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate.

(3) Premii unice pot fi acordate și drept măsuri de stimulare, dacă acestea sunt prevăzute în legi speciale, cu respectarea condițiilor alin. (1) și (2) din prezentul articol.

[Art.21 al.(3) introdus prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

Articolul 21¹. Premiu anual

(1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității anului precedent, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.

(2) Indicii și mărimile premiilor pentru conducătorii unităților bugetare se stabilesc de către organul ierarhic superior. Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50% din salariul de bază.

(3) Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională inefficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar.

(4) Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual.

(5) Modul de acordare a premiului anual și mărimea concretă pentru fiecare an bugetar se stabilesc de Guvern.

[Art.21¹ introdus prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

Capitolul IV **SALARIZAREA ANGAJAȚILOR ÎN CONDIȚII SPECIALE**

Articolul 22. Salarizarea personalului în cazul exercitării cu caracter

temporar a unei funcții de conducere (interimat)

(1) În perioada interimatului, persoana care exercită temporar o funcție de conducere are dreptul la salariul de bază corespunzător acestei funcții, stabilit în condițiile art. 12, și beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective.

(2) Dacă salariul lunar prevăzut pentru funcția în care este asigurat interimatul este inferior celui de care persoana beneficia pentru funcția anterioară, se va păstra salariul lunar corespunzător funcției de bază.

(3) Interimatul unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate, cu acordul scris al acesteia, care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere respective, dacă legile speciale nu prevăd altfel.

(3¹) Nu se consideră interimat situația când funcția de conducere este exercitată temporar de către locțiitorul titularului funcției în cauză.

[Art.22 al.(3¹) introdus prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(4) Interimatul funcției de conducere poate fi asigurat pentru o perioadă de maximum 6 luni, care poate fi prelungită, cu acordul scris al persoanei care asigură interimatul, cu încă 6 luni, dacă legile speciale nu prevăd altfel.

Articolul 23. Salarizarea în cazul prestării muncii prin cumul

(1) Funcțiile vacante și temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de către persoane din aceeași unitate bugetară sau din altă unitate bugetară numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune cu cel corespunzător funcției de bază.

(2) Condițiile generale de prestare a muncii prin cumul de către angajați sînt reglementate de prevederile Codului muncii al Republicii Moldova, dacă legile speciale nu prevăd altfel.

(3) Condițiile specifice de prestare a muncii prin cumul de către anumite categorii de angajați sînt prevăzute în anexele la prezenta lege.

(4) Salarizarea cumularzilor se efectuează în conformitate cu condițiile prevăzute de prezenta lege pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă, pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat.

Articolul 24. Retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază

cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar

absente

[Art.24 denumirea modificată prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(1) Suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante sau temporar absente se stabilesc 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. Cuantumul suplimentelor menționate 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.

[Art.24 al.(1) modificat prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(2) În cazul cumulării atribuțiilor unei funcții de către mai mulți angajați, cuantumul suplimentului de plată pentru cumulare se stabilește proporțional volumului lucrărilor executate de către fiecare dintre ei, în limitele salariului de bază stabilit pentru funcția cumulată. Lista profesiilor cumulate nu se limitează.

(3) Nu se permite cumularea atribuțiilor altor funcții în orele de program conducătorilor unităților bugetare, inclusiv adjunctilor/locțiitorilor, și personalului din corpul profesoral-didactic, cu excepția cazurilor stabilite de prezenta lege.

[Art.24 al.(3) în redacția LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(4) Nu se plătesc suplimente pentru executarea de către locțiitorii titulari a obligațiilor funcțiilor de conducere vacante, temporar vacante sau temporar absente.

[Art.24 al.(4) modificat prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(5) În cazul îndeplinirii obligațiilor funcției de conducere vacante, temporar vacante sau temporar absente, inclusiv ale funcției de demnitate publică, de către angajatul care nu este locțiitor titular, fără a exercita obligațiile funcției de bază, persoanei în cauză i se plătește salariul lunar, determinat în condițiile legii, pentru funcția conducătorului absent.

[Art.24 al.(5) modificat prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare

Capitolul V **ÎNCADRAREA PERSONALULUI ÎN CLASELE DE SALARIZARE** **ȘI ALTE DREPTURI ALE PERSONALULUI**

Articolul 25. Încadrarea personalului

(1) La data intrării în vigoare a prezentei legi, personalului din unitățile bugetare i se atribuie funcțiile, treptele de salarizare, clasele și coeficienții de salarizare stabiliți în anexele la prezenta lege, corespunzător grupului ocupațional din care face parte funcția.

(2) Încadrarea personalului se face prin actul administrativ al conducătorului unității bugetare și se comunică în scris, sub semnătură, fiecărei persoane.

(3) Actul administrativ comunicat fiecărei persoane va conține informația aferentă funcției respective privind denumirea acesteia, treapta de salarizare, clasa și coeficientul de salarizare corespunzător, cuantumul salariului de bază stabilit și, după caz, sporul pentru gradul profesional.

(4) În cazul în care funcția deținută în luna anterioară intrării în vigoare a prezentei legi nu se regăsește în anexele la prezenta lege, încadrarea persoanei se va face prin asimilarea funcției anterior deținute cu una dintre funcțiile din anexele menționate.

(5) Poziționarea provizorie a funcției asimilate în grila de salarizare se efectuează, la propunerea unității bugetare, de către Ministerul Finanțelor, printr-un act administrativ, pînă la introducerea modificărilor de rigoare în prezenta lege.

Articolul 26. Promovarea, transferul, detașarea/delegarea personalului

(1) Salariile de bază în cazul promovării, transferului, detașării/delegării personalului unităților bugetare se stabilesc conform coeficienților de salarizare pentru funcțiile respective, ținînd cont de treapta de salarizare.

(2) În cazul detașării/delegării, personalul beneficiază, pe lîngă salariul de bază, și de celelalte drepturi salariale acordate personalului din unitatea bugetară în care a fost detașat/delegat, în condițiile prezentei legi.

(3) În cazul în care, în urma detașării/delegării, salariul lunar stabilit este inferior celui de care a beneficiat pînă la detașare/delegare, personalului detașat/delegat i se va plăti diferența de salariu.

(4) Drepturile salariale pe perioada detașării se acordă în conformitate cu prevederile art. 72 din Codul muncii nr. 154/2003.

[Art.26 al.(4) în redacția LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(5) Drepturile salariale pe perioada delegării sunt suportate de unitatea bugetară care a delegat personalul.

[Art.26 al.(5) introdus prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

Capitolul VI

DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

Articolul 27. Asigurarea menținerii salariilor personalului din unitățile bugetare

(1) În cazul în care, pentru unii salariați din unitățile bugetare, salariul lunar calculat începând cu 1 decembrie 2018 pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă este mai mic decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, acestora li se va plăti diferența de salariu.

(2) În cazul în care, pentru unii salariați din unitățile bugetare, prin aplicarea prezentei legi, salariul lunar calculat începând cu 1 decembrie 2018, pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, este mai mare decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi și mai mic decât 2000 de lei, aceștia vor beneficia de plăți compensatorii. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre 2000 de lei și salariul lunar calculat în condițiile prezentei legi și se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat.

(3) În cazul în care, pentru unele persoane angajate în cadrul persoanelor juridice al căror statut s-a modificat prin efectul Legii nr. 140/2018 pentru modificarea și completarea unor acte legislative, salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sînt inferioare salariilor medii lunare calculate anterior modificării statutului, acestora li se garantează diferența de salariu.

(4) Modul de calculare a salariului mediu lunar luat în calcul pentru stabilirea diferenței de salariu și a plăților compensatorii potrivit prezentului articol se stabilește de Guvern.

(5) Garanțiile prevăzute la alin. (1)-(3) se aplică pentru perioada de activitate în unitatea bugetară respectivă, în aceeași funcție sau într-o funcție mai avansată, pentru personalul efectiv încadrat în unitățile bugetare la data intrării în vigoare a prezentei legi. Garanțiile prevăzute la alin. (1) și (3) nu se aplică persoanelor care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, au contractele individuale de muncă/raporturile de serviciu suspendate.

[Art.27 al.(5) modificat prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(6) Prevederile prezentului articol nu se aplică funcționarilor publici, inclusiv cu statut special, din cadrul autorităților responsabile de administrarea veniturilor fiscale și vamale.

[Art.28 abrogat prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

Articolul 29. Valori de referință tranzitorii

(1) În primii ani de implementare a prezentei legi pot fi utilizate, pentru unele categorii de angajați, valori de referință derogatorii de la valoarea generală.

(2) La valorile de referință derogatorii nu se aplică prevederile art. 12 alin. (15).

Articolul 30. Dispoziții finale

(1) Prezenta lege intră în vigoare la 1 decembrie 2018.

[Art.30 al.(2) abrogat prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

(3) Guvernul, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi:

a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru aducerea legislației în conformitate cu prezenta lege;

b) va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege și va adopta actele normative necesare pentru executarea prezentei legi.

(4) La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

- Legea nr. 355/2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar;
- Legea nr. 48/2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici;
- Legea nr. 328/2013 privind salarizarea judecătorilor și procurorilor.

VICEPREȘEDINTELE

PARLAMENTULUI Valeriu GHILEȚCHI

Nr. 270. Chișinău, 23 noiembrie 2018.

[anexa nr.1](#)

[anexa nr.2](#)

[Anexa nr.2 modificată prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

[anexa nr.3](#)

[Anexa nr.3 modificată prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

[anexa nr.4](#)

[Anexa nr.4 modificată prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

[anexa nr.5](#)

[Anexa nr.5 modificată prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

[anexa nr.6](#)

[Anexa nr.6 modificată prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

[anexa nr.7](#)

[Anexa nr.7 modificată prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

[anexa nr.8](#)

[Anexa nr.8 modificată prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

[anexa nr.9](#)

[Anexa nr.9 modificată prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]

[anexa nr.10](#)

[Anexa nr.10 modificată prin LP175 din 19.12.19, MO393-399/27.12.19 art.327; în vigoare 01.01.20]