

Aprobat în ședința Guvernului din \_\_\_\_\_ 2026  
Decizia protocolară nr. \_\_\_\_\_/2026

*Proiect*  
**UE**

## PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

### LEGE

#### **pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar)**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

**Art. I.** – Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 32-35, art. 116), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 14 alineatul (2), litera l<sup>1</sup>) se abrogă.
2. La articolul 40, alineatele (5)-(8) se abrogă.

**Art. II.** – 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 (2), la litera c) textul „proiecte finanțate integral sau parțial din surse externe nerambursabile sau rambursabile (granturi, împrumuturi externe contractate)” se substituie cu textul „proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile”.

2. La articolul 33, alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins:

„(3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public se află în una din următoarele situații:

a) calificativul „bine” la șase evaluări semestriale ale performanțelor profesionale;

b) calificativul „foarte bine” la ultimele patru evaluări semestriale ale performanțelor profesionale;

c) calificativul „excelent” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale.

(4) Prin derogare de la prevederile alin. (3), funcționarului public care deține gradul de calificare de clasa a III-a i se poate conferi gradul de calificare de clasa I corespunzător categoriei funcției publice deținute în cazul îndeplinirii unor misiuni de importanță deosebită și obținerii calificativului „excelent” la

ultimele două evaluări semestriale sau a calificativului „foarte bine” la ultimele patru evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. Aprecierea caracterului deosebit al misiunii este de competența conducătorului autorității publice cu drept de conferire a gradelor de calificare.”.

**3.** La articolul 34 alineatul (5), după textul „următoarele calificative:” se completează cu textul „„excelent””.

**4.** La articolul 45 alineatul (4):

litera a) va avea următorul cuprins:

„a) într-o funcție publică superioară dacă, în urma evaluării performanțelor profesionale, a obținut calificativele „excelent” și/sau „foarte bine” la ultimele două evaluări semestriale, calificativele „excelent” și/sau „foarte bine” și/sau „bine” la ultimele trei evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele patru evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27;”;

litera b), după cuvintele „dacă a obținut” se completează cu cuvintele „cel puțin”.

**Art. III.** – 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, se modifică după cum urmează:

**1.** La articolul 1:

alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de prezenta lege.”;

se completează cu alineatele (4)-(6), cu următorul cuprins:

„(4) Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege.

(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă nu pot fi acordate drepturi salariale care nu respectă condițiile stabilite prin prezenta lege sau drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege.

(6) Actele administrative sau actele cu caracter contractual prin care se acordă personalului din sectorul bugetar drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege sunt lovite de nulitate absolută.”.

**2.** Articolul 4 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 4.** Noțiuni de bază

În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică:

1) *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;

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

3) *funcție greu de ocupat* – funcție din sectorul bugetar care îndeplinește cel puțin trei dintre următoarele criterii:

a) exercitarea atribuțiilor funcției respective este indispensabilă pentru realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare sau contribuie într-un mod substanțial la realizarea acelor funcții de bază;

b) nivelul de salarizare pentru funcția respectivă, determinat în condițiile prezentei legi, este necompetitiv în comparație cu nivelul de salarizare pentru o funcție identică sau similară din sectorul privat;

c) exercitarea atribuțiilor funcției respective presupune absolvirea de studii de specialitate sau deținerea de cunoștințe, abilități, competențe ori calificări profesionale care sunt rare și/sau de nivel înalt;

d) numărul potențialilor candidați care îndeplinesc cerințele specifice pentru ocuparea funcției respective este redus;

e) funcția respectivă rămâne vacantă după organizarea a cel puțin două concursuri succesive de ocupare;

f) pentru funcția respectivă se înregistrează o rată mare de fluctuație a personalului;

4) *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;

5) *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 o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;

6) *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;

7) *funcție vacantă* – funcție liberă, fără titular;

8) *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;

9) *grad profesional* – grad de calificare, grad militar (special), grad special și rang diplomatic, acordate conform legislației în vigoare;

10) *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;

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

12) *raport de compresie* – raport dintre valoarea minimă și valoarea maximă a salariului de bază din sectorul bugetar;

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

14) *salariu de bază* – element al salariului lunar 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;

15) *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;

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

17) *treaptă de salarizare* – nivelul salariului de bază al funcției raportat la vechimea în muncă;

18) *valoare de referință* – valoare corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 din grila de salarizare.”.

### 3. La articolul 5:

alineatul (2) se completează cu literele d) și e) cu următorul cuprins:

„d) elaborarea, coordonarea implementării, monitorizării, gestionării și revizuirii politicii de salarizare în sectorul bugetar, în condițiile prezentei legi, cu încadrarea în plafoanele anuale stabilite în cadrul bugetar-fiscal conform politicii bugetar-fiscale pe termen mediu;

e) coordonarea din punct de vedere bugetar-fiscal a sistemului de salarizare, prin evaluarea impactului bugetar, asigurarea încadrării în plafoanele anuale stabilite în cadrul politicii bugetar-fiscale pe termen mediu, precum și prin monitorizarea evoluției numărului de posturi și cheltuielilor de personal din sectorul bugetar.”;

se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) Prin prezenta lege se înființează Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, ca structură permanentă aflată în coordonarea Ministerului Finanțelor, ale cărei atribuții principale sunt realizarea evaluării funcțiilor, prevăzută la art. 6, și elaborarea propunerii privind lista funcțiilor greu de ocupat, prevăzută la art. 12<sup>1</sup> alin. (2). Modul de organizare și funcționare a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern.”.

4. La articolul 5<sup>1</sup>, cuvintele „funcționarii publici de conducere care sunt conducători ai autorităților publice” se substituie cu cuvintele „funcționarii de conducere care sunt conducători ai autorităților publice”.

5. La articolul 6, alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins:

„(3) Clasa de salarizare corespunzătoare fiecărei funcții incluse în registrul funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește sau, după caz, se modifică pe baza

evaluării realizate de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3).

(4) Modul de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern.”

**6.** La articolul 7, alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Registrul funcțiilor din sectorul bugetar cuprinde 10 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) Învățământ și cercetare (E);
- 6) Cultură, tineret și sport (F);
- 7) Asistență socială (G);
- 8) Sănătate (S);
- 9) Tehnologii informaționale (I);
- 10) Funcții complexe (H).”

**7.** La articolul 8 alineatul (4) se abrogă.

**8.** La articolul 9, alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Raportul de compresie a salariilor de bază în sectorul bugetar este de 1 la 10,5.”

**9.** La articolul 10:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare este constituit, după caz, din:

- a) salariul de bază;
- b) sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial;
- c) sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic;
- d) sporul lunar pentru deținerea titlului onorific;
- e) sporul pentru performanță;
- f) sporuri cu caracter specific;
- g) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile;
- h) sporul pentru munca suplimentară;
- i) sporul pentru munca de noapte;
- j) sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus;
- k) sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile;
- l) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sport pentru sănătate;

m) sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar;

n) sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale;

o) premii unice;

p) premiu anual;

q) sporul lunar pentru mentorat, acordat în condițiile Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public.”;

alineatul (2) se abrogă;

alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(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, după caz, din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. a)-d), precum și din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. g)-p), dacă aceste drepturi nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale.”;

alineatul (3<sup>1</sup>) va avea următorul cuprins:

„(3<sup>1</sup>) Prin derogare de la prevederile alin. (1) și (3), salariul lunar al directorului Serviciului Fiscal de Stat, al directorului Serviciului Vamal, al directorului Autorității Aeronautice Civile și al directorului Agenției pentru Securitate Cibernetică se constituie, după caz, din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. a)-d) și f), precum și din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. g)-p), dacă aceste drepturi nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale.”.

**10.** Articolul 11 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 11.** Limitarea sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific

Suma anuală a drepturilor salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. e) și f), acordate la nivel de unitate bugetară nu poate depăși limita de 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare.”.

**11.** La articolul 12:

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(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, vechimea în muncă sau treapta de salarizare, după caz, în condițiile prezentei legi.”;

alineatele (4) și (5) vor avea următorul cuprins:

„(4) Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică și a funcțiilor din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.

(5) Salariul de bază pentru persoanele cu funcții de demnitate publică și personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se stabilește

corespunzător clasei de salarizare și coeficientului de salarizare indicate în anexele la prezenta lege, în condițiile alin. (9)-(12).”;

alineatul (9) va avea următorul cuprins:

„(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 4 clase de salarizare succesive.”;

alineatul (15) va avea următorul cuprins:

„(15) Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut. Pe parcursul anului bugetar, valoarea de referință aprobată prin legea bugetară anuală nu se modifică.”.

**12.** Articolul 12<sup>1</sup> se abrogă.

**13.** Se completează cu articolul 12<sup>2</sup> cu următorul cuprins:

„**Articolul 12<sup>2</sup>.** Salariul de bază pentru funcțiile greu de ocupat

(1) Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (13), salariul de bază pentru o funcție greu de ocupat se determină prin înmulțirea următoarelor elemente, cu rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului:

a) valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00, stabilită în legea bugetului de stat pentru funcția respectivă;

b) coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, determinată în condițiile prezentei legi;

c) indicele de competitivitate pentru funcția respectivă, stabilit prin hotărârea prevăzută la alin. (2).

(2) Prin hotărâre de Guvern se aprobă, la propunerea Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3), lista funcțiilor greu de ocupat, care cuprinde:

a) denumirile și specializările funcțiilor greu de ocupat;

b) unitățile bugetare unde se regăsesc funcțiile greu de ocupat;

c) indicii de competitivitate stabiliți pentru funcțiile greu de ocupat, cu respectarea prevederilor alin. (3);

d) durata pentru care funcțiile sunt incluse în lista funcțiilor greu de ocupat, cu respectarea prevederilor alin. (4).

(3) Pentru fiecare funcție greu de ocupat, se stabilește un indice de competitivitate cu un quantum cuprins între 1,1 și 1,3.

(4) Durata maximă pentru care o funcție poate fi inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat nu poate depăși trei ani. Prin excepție, durata poate fi prelungită o singură dată până la o durată care nu poate depăși cumulativ cinci ani.

(5) Propunerea de listă a funcțiilor greu de ocupat se elaborează de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, în baza solicitărilor transmise de autoritățile publice centrale în perioada elaborării cadrului bugetar pe termen mediu, conform calendarului bugetar.

(6) Calcularea salariului de bază prin raportare la indicii de competitivitate, conform prevederilor alin. (1), are un caracter temporar,

aplicându-se numai pe durata includerii funcției în lista funcțiilor greu de ocupat. Începând de la momentul la care funcția este exclusă din lista funcțiilor greu de ocupat, angajatul pierde dreptul la suma corespunzătoare indicelui de competitivitate.

(7) Prin derogare de la prevederile alin. (1), în cazul funcțiilor greu de ocupat vacante, temporar vacante sau temporar absente, ale căror atribuții sunt exercitate prin cumularea cu atribuțiile funcției de bază, salariul de bază prin raportare la care se calculează cuantumul maxim al suplimentelor pentru cumularea atribuțiilor, prevăzut la art. 24 alin. (1), se stabilește conform prevederilor art. 12 alin. (13), respectiv fără aplicarea indicelui de competitivitate.”

**14.** Articolul 13 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 13.** Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial

(1) Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial se plătește în mărimile specificate în anexa nr. 2, care sunt stabilite pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege.

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

**15.** Articolele 14 și 15 vor avea următorul cuprins:

„**Articolul 14.** Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic

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

a) în mărime de 2500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și de conducere din învățământul 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 1500 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 învățământul 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 550 de lei, personalului care ocupă funcții din alte grupuri ocupaționale decât Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)” și care deține titlul științific de doctor habilitat în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției, conform fișei postului;

d) în mărime de 300 de lei, personalului care ocupă funcții din alte grupuri ocupaționale decât Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)” și care deține titlul științific de doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției, conform fișei postului.

(2) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă doar la locul de muncă de bază, proporțional timpului lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice, din data conferirii titlului științific și/sau științifico-didactic de către instituțiile abilitate, confirmat de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare.

**Articolul 15.** Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific

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

- a) „Artist al Poporului”, „Maestru în Artă” – în mărime de 500 de lei;
- b) „Emerit”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru Emerit al Sportului” – în mărime de 400 de lei;
- c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Maestru Internațional” – în mărime de 300 de lei;
- d) „Maestru al Sportului” – în mărime de 200 de lei.

(2) Sporul lunar pentru deținerea titlului 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 în care a fost obținut respectivul titlu onorific.”

**16.** La articolul 16:

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară.”;

se completează cu alineatul (2<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„(2<sup>1</sup>) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează:

a) 12 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”;

b) 6% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.”;

alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins:

„(3) Sporul pentru performanță, calculat conform prevederilor alin. (2<sup>1</sup>), se achită ca parte a salariului lunar în lunile trimestrului/semestrului următor celui pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excelent” sau, după caz, calificativul „foarte bine”.

(4) Sporul pentru performanță nu se acordă salariaților care au fost sancționați disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a salariatului,

sporul pentru performanță se acordă, în condițiile legii, pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii.”.

**17.** La articolul 17:

la alineatul (1), după textul „sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal” se introduce textul „din care face parte”;

se completează cu alineatul (1<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„(1<sup>1</sup>) Sporurile cu caracter specific se acordă numai personalului care este implicat în mod nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază ale unităților bugetare unde este angajat.

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară nu poate depăși:

1) 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal:

a) personalul din domeniile învățământului, cercetării, culturii, tineretului, sportului, asistenței sociale;

b) personalul din Secretariatul Parlamentului;

2) 20% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal:

a) personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice;

b) personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de prevenire și combatere a corupției;

c) personalul din Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracurare a Dezinformării;

d) personalul din Centrul Național de Management al Crizelor;

e) personalul din Consiliul Concurenței;

3) 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal:

a) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. a), personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice implicat în activități speciale de combatere a terorismului;

b) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. b), personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de combatere a corupției sistemice și la nivel înalt, precum și cel implicat în activități de recuperare a bunurilor infracționale;

c) personalul medical din autoritățile/instituțiile medicale, din instituțiile de asistență socială și din Centrul de Medicină Legală;

d) personalul medical care ocupă funcții publice de execuție cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor, din subdiviziunile

subordonate Administrației Naționale a Penitenciarelor și din instituțiile penitenciare;

- e) personalul din Secretariatul Curții Constituționale;
- f) personalul din Serviciul Fiscal de Stat și din Serviciul Vamal;
- g) personalul din Autoritatea Aeronautică Civilă;
- h) personalul din Agenția pentru Securitate Cibernetică.”

se completează cu alineatul (2<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

(2<sup>1</sup>) Sporul cu caracter specific nu se acordă personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare unde este angajat și, prin derogare de la prevederile alin. (1<sup>1</sup>), nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”

**18.** La articolul 18<sup>1</sup>, alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Mărimea concretă a sporului de compensare se stabilește de către conducătorul unității bugetare în funcție de volumul de lucru al personalului implicat în prestarea muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate.”

**19.** Articolul 19 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 19.** Sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus și pentru munca de noapte

(1) Personalul unităților bugetare are dreptul la:

a) spor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă orele de muncă suplimentară nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne;

b) spor pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau zilele de repaus nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne;

c) spor pentru munca de noapte.

(2) Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, în condițiile art. 104 și 105 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp.

(3) Sporul pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp, în condițiile art. 158 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

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

(5) 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 pentru munca de noapte 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 nr. 154/2003.”.

**20.** La articolul 20:

denumirea articolului, după cuvintele „din surse externe” se completează cu cuvântul „nerambursabile”;

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Pentru participarea în proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de un spor în mărime de până la 50% din salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte în care participă.”;

la alineatul (2), după textul „din surse externe” se introduce cuvântul „nerambursabile”;

se completează cu alineatele (3) și (4) cu următorul cuprins:

„(3) Sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cadrul activităților pentru fiecare proiect și cu progresul de implementare raportat.

(4) Mărimea concretă a sporului pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile este stabilită de către conducătorul unității bugetare.”;

**21.** Articolul 20<sup>1</sup> se abrogă.

**22.** La articolul 20<sup>2</sup>:

denumirea articolului, după cuvântul „amalgamate” se completează cu cuvântul „voluntar”;

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Personalul din cadrul autorităților publice locale amalgamate voluntar poate beneficia, pentru activitatea desfășurată până la data de 31 decembrie 2030, de un spor pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar în mărime de până la 30% din salariul de bază.”;

la alineatul (2), după cuvântul „amalgamate” se completează cu cuvântul „voluntar”;

la alineatul (3), după cuvântul „amalgamate” se completează cu cuvântul „voluntar”.

**23.** La articolul 20<sup>3</sup>:

denumirea articolului va avea următorul cuprins: „Sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale”;

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi, personalul primăriei și preturilor din municipiul Chișinău, precum și personalul primăriei municipiului Bălți poate beneficia, în vederea consolidării capacităților, de un spor lunar în mărime de până la 30% din salariul de bază, acordat în baza unui regulament intern aprobat prin decizia consiliului local.”;

alineatul (2) se abrogă;

alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins:

„(3) Mijloacele financiare necesare pentru acordarea sporului prevăzut la alin. (1) se alocă anual, în limita a 50% din cuantumul veniturilor proprii executate pentru anul precedent, așa cum sunt definite în art. 1 din Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale, după onorarea obligațiilor prevăzute la art. 29 alin. (5) din Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale, inclusiv a obligațiilor de plată a componentelor salariului lunar prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), precum și după aplicarea valorii de referință corespunzătoare conform legii bugetului de stat pentru anul respectiv.

(4) Sporul prevăzut la alin. (1) se acordă personalului din autoritățile publice locale de nivelul întâi, personalului primăriei și preturilor din municipiul Chișinău, precum și personalului primăriei municipiului Bălți, conform statelor de personal avizate și înregistrate de către Cancelaria de Stat.”;

se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins:

„(5) În situația în care personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi beneficiază atât de sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar, prevăzut la art. 20<sup>2</sup>, cât și de sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale, prevăzut la alin. (1), mărimea acestui din urmă spor se stabilește, prin derogare de la prevederile alin. (1), astfel încât mărimea cumulată a celor două sporuri să nu depășească:

a) 35% din salariul de bază, în cazul persoanelor cu funcții de demnitate publică;

b) 45% din salariul de bază, în cazul funcționarilor publici și al personalului angajat în baza contractului individual de muncă.”.

**24.** Articolul 21 va avea următorul cuprins:

„**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 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară.

(2) Premiul unic se stabilește ca sumă forfetară, cu respectarea prevederilor alin. (1), și se acordă, în fiecare caz în parte, în același cuantum pentru toți angajații de la nivelul unei unități bugetare, indiferent de statut sau categoria de personal.

(3) Valoarea cumulată a tuturor premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic nu poate depăși suma de 10000 lei.

(4) Premiile unice nu se acordă angajaților care au fost sancționați disciplinar, pe perioada termenelor de acțiune/validitate ale sancțiunilor disciplinare.”.

**25.** La articolul 21<sup>1</sup>:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia, în funcție de rezultatele activității unității bugetare în anul de gestiune, de un premiu anual, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.”;

se completează cu alineatul (1<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„(1<sup>1</sup>) Cuantumul premiului anual nu poate depăși 20% din salariul de bază al persoanei premiate.”;

la alineatul (2), ultimul enunț se exclude;

alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională inefficientă, nesatisfăcătoare, insuficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada termenului de acțiune/validitate a sancțiunii disciplinare aplicate salariatului în anul de gestiune.”;

la alineatul (4), cifra „50” se substituie cu cifra „20”.

**26.** La articolul 22, alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Dacă drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, pentru funcția în care este asigurat interimatul sunt inferioare celor de care persoana beneficia pentru funcția anterioară, se vor păstra drepturile salariale corespunzătoare funcției de bază.”;

**27.** La articolul 24:

la alineatul (1), după textul „atribuțiile unei funcții vacante” se introduce textul „, , temporar vacante”, iar cifra „100” se substituie cu cifra „50”;

alineatul (5) va avea următorul cuprins:

„(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 locuitor titular, fără a exercita obligațiile funcției de bază, persoanei în cauză i se plătesc drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, determinate în condițiile legii, pentru respectiva funcție de conducere vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă.”;

se completează cu alineatele (6) și (7) cu următorul cuprins:

„(6) Suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată procedura de organizare a concursului de ocupare sau a concursului intern de promovare pentru funcția respectivă în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimului concurs în urma căruia funcția nu a fost ocupată.

(7) Suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat începând de la data la care salariatul cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente, dar numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită una dintre condițiile menționate la alin. (6).”.

**28.** La articolul 26, alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) În cazul în care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, stabilite în urma detașării sunt inferioare celor de care a beneficiat până la detașare, personalului detașat i se va plăti diferența de salariu.”.

**29.** La articolul 27:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durată normală a timpului de muncă calculate începând cu 1 decembrie 2018 conform prezentei legi sunt mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, beneficiază de plata diferenței de salariu.”;

se completează cu alineatul (1<sup>2</sup>) cu următorul cuprins:

„(1<sup>2</sup>) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durată normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi sunt, începând cu 1 septembrie 2026, mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior datei de 1 septembrie 2026, beneficiază de plata diferenței de salariu.”;

alineatele (2)-(3<sup>1</sup>) vor avea următorul cuprins:

„(2) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durată normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul minim pe țară în vigoare, stabilit prin hotărâre de Guvern, beneficiază de plăți compensatorii. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre salariul minim pe țară în vigoare și drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) calculate în condițiile prezentei legi și se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat.

(3) Salariații din unitățile bugetare al căror statut și/sau relații de subordonare instituțională s-au modificat prin efectul legii, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) calculate conform prezentei legi sunt mai mici decât salariul mediu lunar acordat înainte de modificarea statutului și/sau relațiilor de subordonare instituțională, beneficiază de plata diferenței de salariu.

(3<sup>1</sup>) Stabilirea salariului lunar pentru personalul din cadrul autorităților publice locale, precum și stabilirea funcțiilor de demnitate publică în cadrul acestor autorități se vor efectua în baza numărului populației cu reședință obișnuită, pe orașe (municipii) și sate (comune), în conformitate cu datele publicate anual de către Biroul Național de Statistică.”;

alineatul (5) va avea următorul cuprins:

„(5) Garanțiile salariale prevăzute la alin. (1)-(3) se aplică pentru perioada de activitate în unitatea bugetară respectivă, în aceeași funcție, într-o funcție echivalentă sau într-o funcție superioară.”;

alineatul (5<sup>1</sup>) va avea următorul cuprins:

„(5<sup>1</sup>) Salariații transferați într-o funcție similară sau într-o funcție superioară ca urmare a reorganizării autorității/instituției administrației publice centrale de specialitate și a transferării unor domenii de activitate sau funcții de la o unitate bugetară către alta, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul mediu lunar acordat înainte de transfer, beneficiază de plata diferenței de salariu.”.

**30.** Articolul 29 va avea următorul cuprins:

**„Articolul 29.** Valori de referință derogatorii

(1) Prin excepție de la prevederile art. 12 alin. (14), pentru unele categorii de angajați, se pot stabili valori de referință derogatorii.

(2) Prin excepție de la prevederile art. 12 alin. (15), valorile de referință derogatorii, stabilite conform alin. (1), pot fi reexamineate anual, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, cu respectarea prevederilor alin. (3).

(3) Numărul valorilor de referință derogatorii stabilite prin legea bugetului de stat pentru anul 2026 se reduce treptat în anii următori, astfel încât, până în anul 2032, să fie stabilit un număr de maximum patru valori de referință derogatorii.”

**31.** Anexele nr. 1-9 se substituie cu anexele nr. 1-9 la prezenta lege.

**32.** Se completează cu anexele nr. 10 și 11 la prezenta lege.

**33.** Anexa nr. 10 se substituie cu anexa nr. 12 la prezenta lege.

**Art. IV.** – În anexa nr. 2 la 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, tabelul 1 va avea următorul cuprins:

**„Sporul pentru gradul profesional**

<b>Gradul profesional</b>	<b>Sporul lunar, lei</b>
<b>Gradele de calificare pentru funcționarii publici</b>	
Consilier de stat al Republicii Moldova, clasa I	750
Consilier de stat al Republicii Moldova, clasa a II-a	725
Consilier de stat al Republicii Moldova, clasa a III-a	700
Consilier de stat, clasa I	650
Consilier de stat, clasa a II-a	600
Consilier de stat, clasa a III-a	550
Consilier, clasa I	500
Consilier, clasa a II-a	450
Consilier, clasa a III-a	400
<b>Rangurile diplomatice</b>	
Ambasador	750
Ministru plenipotențiar	700
Ministru consilier	650
Consilier	600
Secretar I	550
Secretar II	500
Secretar III	450
Atașat	400
<b>Gradele de calificare pentru judecători și procurori</b>	
Judecător/procuror de gradul superior	750
Judecător/procuror de gradul întâi	650
Judecător/procuror de gradul doi	550
Judecător/procuror de gradul trei	500
Judecător/procuror de gradul patru	450

Judecător/procuror de gradul cinci	400
<b>Gradele militare/speciale</b>	
General de corp de armată; general-colonel; chestor general	1200
General de divizie; general-locotenent; chestor-șef	1100
General de brigadă; general-maior; chestor, inclusiv de justiție	1000
Colonel; comisar-șef, inclusiv de justiție	950
Locotenent-colonel; comisar principal, inclusiv de justiție	900
Maior; comisar, inclusiv de justiție	850
Căpitan; inspector principal, inclusiv de justiție	800
Locotenent-major; inspector superior, inclusiv de justiție	750
Locotenent; inspector, inclusiv de justiție	700
Sublocotenent; sergent principal	650
Sergent-major al forțelor armate	600
Sergent clasa I; plutonier adjutant; agent-șef principal, inclusiv de justiție	550
Sergent clasa II; plutonier-major; agent-șef, inclusiv de justiție	500
Sergent clasa III; plutonier; agent-șef adjunct, inclusiv de justiție	450
Caporal; agent principal, inclusiv de justiție	400
Sergent, soldat clasa I; agent superior, inclusiv de justiție	350
Sergent-inferior, soldat clasa II; agent, inclusiv de justiție	300

”.

**Art. V.** – La articolul 6 din Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2023, nr. 204–207, art. 356), cu modificările ulterioare, alineatul (6) va avea următorul cuprins:

„(6) Mentorul are dreptul la un spor lunar pentru mentorat, plătit de autoritatea-gazdă, al cărui cuantum se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Sporul lunar pentru mentorat, în cuantumul stabilit, se acordă mentorului indiferent de numărul de stagiași și se calculează în funcție de timpul efectiv lucrat în calitate de mentor.”.

**Art. VI.** – Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2025, nr. 659–661, art. 800) se modifică după cum urmează:

**1.** Articolul 11 se abrogă.

**2.** La articolul 13, cuvintele „indemnizației lunare” se substituie cu cuvintele „sporului lunar pentru mentorat”.

**Art. VII.**

(1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, iar prevederile acesteia se vor aplica începând cu 1 septembrie 2026.

(2) Prin derogare de la prevederile art. III pct. 16, sporul pentru performanță se acordă, cu titlu tranzitoriu, după cum urmează:

a) în cazul personalului pentru care evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează semestrial, sporul pentru performanță se acordă, în

perioada 1 septembrie 2026 – 31 decembrie 2026, în mărimea și în condițiile prevăzute, conform legii, la data de 31 august 2026;

b) în cazul personalului pentru care evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează trimestrial, sporul pentru performanță se acordă, în perioada 1 septembrie 2026 – 30 septembrie 2026, în mărimea și în condițiile prevăzute, conform legii, la data de 31 august 2026;

c) în cazul personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc, sporul pentru performanță se acordă, în perioada 1 septembrie 2026 – 31 decembrie 2026, în mărimea și în condițiile prevăzute, conform legii, la data de 31 august 2026.

(3) Prin derogare de la alin. (1), art. III pct. 24 intră în vigoare la 1 ianuarie 2027.

(4) Prin derogare de la alin. (1), art. IV intră în vigoare la 1 ianuarie 2028.

(5) În cadrul procesului de evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială a performanțelor profesionale individuale, realizat la nivel de unitate bugetară în scopul acordării sporului pentru performanță, calificativele „excelent” și „foarte bine” se acordă cu respectarea următoarelor condiții:

a) calificativul „excelent” poate fi acordat pentru cel mult 15% din personalul de la nivelul unei unități bugetare;

b) calificativul „foarte bine” poate fi acordat pentru cel mult 30% din personalul de la nivelul unei unități bugetare.

(6) Posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, de categoria 3 și 4 de complexitate a sistemelor informatice, se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil al Agenției de Guvernare Electronică, cu informarea Ministerului Finanțelor.

(7) Guvernul, până la 1 octombrie 2026, va modifica actele sale normative în conformitate cu prezenta lege.

(8) Ministerul Justiției, în decurs de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, va asigura republicarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, cu modificările ulterioare.

**PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI**

**Grila de salarizare**

Gradul de salarizare	Clasa de salarizare	Coefficientul de salarizare	Gradul de salarizare	Clasa de salarizare	Coefficientul de salarizare	Gradul de salarizare	Clasa de salarizare	Coefficientul de salarizare	Gradul de salarizare	Clasa de salarizare	Coefficientul de salarizare	Gradul de salarizare	Clasa de salarizare	Coefficientul de salarizare
1	1	1,00	3	28	1,78	5	55	2,29	8	82	3,93	10	109	7,02
1	2	1,06	3	29	1,80	5	56	2,31	8	83	4,03	10	110	7,22
1	3	1,12	3	30	1,81	5	57	2,33	8	84	4,13	10	111	7,42
1	4	1,18	3	31	1,83	6	58	2,36	8	85	4,23	10	112	7,62
1	5	1,23	3	32	1,84	6	59	2,40	8	86	4,33	10	113	7,82
1	6	1,28	3	33	1,86	6	60	2,43	8	87	4,43	10	114	8,04
1	7	1,33	3	34	1,87	6	61	2,47	8	88	4,53	10	115	8,26
1	8	1,38	3	35	1,89	6	62	2,52	8	89	4,63	10	116	8,48
1	9	1,42	4	36	1,91	6	63	2,57	8	90	4,73	10	117	8,70
1	10	1,45	4	37	1,93	6	64	2,62	8	91	4,83	11	118	8,82
1	11	1,49	4	38	1,95	6	65	2,67	8	92	4,93	11	119	8,94
1	12	1,52	4	39	1,97	6	66	2,72	8	93	5,03	11	120	9,06
2	13	1,54	4	40	1,99	6	67	2,77	9	94	5,12	11	121	9,18
2	14	1,56	4	41	2,01	6	68	2,82	9	95	5,22	11	122	9,27
2	15	1,58	4	42	2,03	6	69	2,87	9	96	5,32	11	123	9,36
2	16	1,60	4	43	2,05	7	70	2,93	9	97	5,42	11	124	9,45
2	17	1,62	4	44	2,07	7	71	2,99	9	98	5,52	11	125	9,54
2	18	1,63	4	45	2,09	7	72	3,05	9	99	5,62	11	126	9,63
2	19	1,65	4	46	2,11	7	73	3,11	9	100	5,72	12	127	9,72
2	20	1,66	4	47	2,13	7	74	3,19	9	101	5,82	12	128	9,78
2	21	1,68	5	48	2,15	7	75	3,27	9	102	5,95	12	129	9,83
2	22	1,69	5	49	2,17	7	76	3,35	9	103	6,08	12	130	9,86
2	23	1,71	5	50	2,19	7	77	3,43	9	104	6,21	12	131	9,96
3	24	1,72	5	51	2,21	7	78	3,53	9	105	6,34	12	132	10,07
3	25	1,74	5	52	2,23	7	79	3,63	10	106	6,51	12	133	10,17
3	26	1,75	5	53	2,25	7	80	3,73	10	107	6,68	12	134	10,37
3	27	1,77	5	54	2,27	7	81	3,83	10	108	6,85	12	135	10,50

### Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial

Dispozițiile prezentei anexe reglementează următoarele sporuri lunare:

- a) sporul lunar pentru gradul profesional, acordat conform Tabelului 1;
- b) sporul lunar pentru gradul didactic, acordat personalului didactic și personalului științifico-didactic, inclusiv maiștrilor-instructori, conform Tabelului 2;
- c) sporul lunar pentru gradul managerial, acordat personalului care ocupă funcții de conducere din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, conform Tabelului 3.

Tabelul 1

<b>Gradul profesional</b>	<b>Sporul lunar, lei</b>
<b>Gradele de calificare pentru funcționarii publici</b>	
Consilier de stat al Republicii Moldova, clasa I	500
Consilier de stat al Republicii Moldova, clasa a II-a	450
Consilier de stat al Republicii Moldova, clasa a III-a	400
Consilier de stat, clasa I	375
Consilier de stat, clasa a II-a	350
Consilier de stat, clasa a III-a	300
Consilier, clasa I	275
Consilier, clasa a II-a	250
Consilier, clasa a III-a	200
<b>Rangurile diplomatice</b>	
Ambasador	500
Ministru plenipotențiar	450
Ministru consilier	400
Consilier	350
Secretar I	300
Secretar II	275
Secretar III	250
Atașat	200
<b>Gradele de calificare pentru judecători și procurori</b>	
Judecător/procuror de gradul superior	500
Judecător/procuror de gradul întâi	400
Judecător/procuror de gradul doi	350
Judecător/procuror de gradul trei	300
Judecător/procuror de gradul patru	250
Judecător/procuror de gradul cinci	200
<b>Gradele militare/speciale</b>	
General de corp de armată; general-colonel; chestor general	800
General de divizie; general-locotenent; chestor-șef	700
General de brigadă; general-maior; chestor, inclusiv de justiție	600
Colonel; comisar-șef, inclusiv de justiție	500
Locotenent-colonel; comisar principal, inclusiv de justiție	450
Maior; comisar, inclusiv de justiție	400
Căpitan; inspector principal, inclusiv de justiție	350
Locotenent-major; inspector superior, inclusiv de justiție	300
Locotenent; inspector, inclusiv de justiție	275

<b>Gradul profesional</b>	<b>Sporul lunar, lei</b>
Sublocotenent; sergent principal	250
Sergent-major al forțelor armate	240
Sergent clasa I; plutonier adjutant; agent-șef principal, inclusiv de justiție	225
Sergent clasa II; plutonier-major; agent-șef, inclusiv de justiție	200
Sergent clasa III; plutonier; agent-șef adjunct, inclusiv de justiție	175
Caporal; agent principal, inclusiv de justiție	150
Sergent, soldat clasa I; agent superior, inclusiv de justiție	125
Sergent-inferior, soldat clasa II; agent, inclusiv de justiție	100

Tabelul 2

<b>Gradul didactic</b>	<b>Sporul lunar, lei</b>
Gradul didactic superior	4600
Gradul didactic I	3100
Gradul didactic II	1800

**Notă:**

Personalul didactic căruia i s-a acordat grade didactice – superior, I sau II –, inclusiv maiștrii-instructori beneficiază, pentru timpul efectiv lucrat în funcțiile sau specialitățile pentru care au fost conferite gradele în cauză, de spor lunar în mărimea prevăzută în Tabelul 2.

În cazul retrogradării sau al retragerii gradului didactic în urma atestării ordinare, sporul lunar se va reduce până la cel prevăzut pentru gradul inferior sau se va anula.

Prin derogare de la prevederile legii, în cazul personalului care beneficiază de sporul lunar pentru gradul didactic, sporul pentru performanță, sporul cu caracter specific și premiul anual, după caz, se calculează prin raportare la valoarea însumată a salariului de bază și a sporului lunar pentru gradul didactic.

Tabelul 3

<b>Gradul managerial</b>	<b>Sporul lunar, lei</b>
Gradul managerial superior	2000
Gradul managerial unu	1500
Gradul managerial doi	1000

**Notă:**

Pentru eficiență managerială, cadrele cu funcții de conducere din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic cărora li s-au acordat grade manageriale – superior, unu sau doi – beneficiază, proporțional timpului efectiv lucrat în funcțiile pentru care au fost conferite gradele în cauză, de spor lunar în mărimea prevăzută în Tabelul 3.

### Grupul ocupațional „Administrație publică (A)”

1. Dispozițiile prezentei anexe reglementează codul funcției, denumirea funcției, clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent pentru:

1) funcțiile de demnitate publică (cu excepția judecătorilor și a procurorilor), conform tabelului 1;

2) funcțiile publice, inclusiv cele cu statut special, care cad sub incidența Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, conform tabelului 2;

3) posturile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, conform tabelului 3;

4) funcțiile personalului de specialitate din autoritățile/instituțiile publice ale căror activitate de bază ține de domeniul formării și dezvoltării profesionale continue, conform tabelului 4.

2. Clasele de salarizare și coeficienții de salarizare pentru funcțiile personalului de specialitate, ale personalului de deservire tehnică și auxiliar, care pot fi instituite în organele administrației publice, se determină conform anexei nr. 10 sau, după caz, conform altor anexe la prezenta lege, care reglementează funcțiile de specialitate dintr-un anumit domeniu de activitate.

Tabelul 1

#### Funcțiile de demnitate publică (A1)

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	2	3	4
<b>Președinția Republicii Moldova</b>			
A1001	Președinte al Republicii Moldova	135	10,50
<b>Parlamentul Republicii Moldova</b>			
A1003	Președinte al Parlamentului	135	10,50
A1005	Vicepreședinte al Parlamentului	134	10,37
A1010	Președinte al comisiei permanente	131	9,96
A1011	Membru al Biroului permanent	131	9,96
A1016	Vicepreședinte al comisiei permanente	130	9,86
A1017	Secretar al comisiei permanente	129	9,83
A1023	Deputat	128	9,78
<b>Guvernul Republicii Moldova</b>			
A1002	Prim-ministru	135	10,50
A1006	Prim-viceprim-ministru	134	10,37
A1007	Viceprim-ministru	131	9,96
A1008	Ministru	130	9,86
<b>Curtea de Conturi, Consiliul Concurenței, Comisia Electorală Centrală, Consiliul Audiovizualului și Autoritatea Națională pentru Soluționarea Contestațiilor</b>			
A1004	Președinte	130	9,86
A1009	Vicepreședinte, secretar	122	9,27
A1018	Membru	119	8,94
<b>Alte funcții de demnitate publică la nivel central</b>			
A1056	Secretar general al Parlamentului, Secretar general al Aparatului Președintelui Republicii Moldova, Secretar general al Guvernului	129	9,83
A1062	Secretar de stat al Guvernului	125	9,54

A1057	Secretar de stat	124	9,45
A1012	Președinte al altor autorități publice autonome	127	9,72
A1019	Vicepreședinte	120	9,06
A1020	Secretar	120	9,06
A1034	Membru	114	8,04
A1013	Avocatul Poporului	129	9,83
A1015	Avocatul Poporului pentru drepturile copilului	127	9,72
A1021	Adjunct al Avocatului Poporului	121	9,18
A1014	Director general (director) autoritate publică autonomă	127	9,72
A1022	Director general (director) adjunct autoritate publică autonomă	122	9,27
A1024	Director general autoritate administrativă centrală, conducător (director, șef) al autorității administrative din subordinea ministerului	125	9,54
A1036	Agent guvernamental	126	9,63
<b>Funcții de demnitate publică din oficiile teritoriale</b>			
A1058	Șef oficiu teritorial	106	6,51
A1059	Șef adjunct oficiu teritorial	101	5,82
<b>Funcții de demnitate publică la nivel local</b>			
A1025	Primar general al municipiului Chișinău	125	9,54
A1030	Viceprimar al municipiului Chișinău	120	9,06
A1037	Pretor al sectorului municipiului Chișinău	110	7,22
A1042	Vicepretor al sectorului municipiului Chișinău	107	6,68
A1026	Guvernator (Bașcan) al Unității teritoriale autonome Găgăuzia	125	9,54
A1027	Președinte al Adunării Populare a Unității teritoriale autonome Găgăuzia	116	8,48
A1035	Vicepreședinte al Adunării Populare a Unității teritoriale autonome Găgăuzia	109	7,02
A1046	Președinte al comisiei permanente a Adunării Populare a Unității teritoriale autonome Găgăuzia	103	6,08
A1028	Prim-vicepreședinte al Comitetului Executiv al Unității teritoriale autonome Găgăuzia	116	8,48
A1033	Vicepreședinte al Comitetului Executiv al Unității teritoriale autonome Găgăuzia	109	7,02
A1031	Primar al municipiului Bălți, Primar al municipiului Bender, Primar al municipiului Tiraspol	117	8,70
A1038	Viceprimar al municipiului Bălți, Viceprimar al municipiului Bender, Viceprimar al municipiului Tiraspol	112	7,62
A1032	Președinte de raion (cu peste 100000 de locuitori)	116	8,48
A1039	Vicepreședinte de raion (cu peste 100000 de locuitori)	109	7,02
A1040	Președinte de raion (cu 50001–100000 de locuitori)	111	7,42
A1043	Vicepreședinte de raion (cu 50001–100000 de locuitori)	106	6,51
A1044	Președinte de raion (cu până la 50000 de locuitori)	107	6,68
A1045	Vicepreședinte de raion (cu până la 50000 de locuitori)	103	6,08

A1049	Primar (unitate administrativ-teritorială cu peste 10000 de locuitori)	106	6,51
A1051	Viceprimar (unitate administrativ-teritorială cu peste 10000 de locuitori)	102	5,95
A1050	Primar (unitate administrativ-teritorială cu 5001–10000 de locuitori)	104	6,21
A1052	Viceprimar (unitate administrativ-teritorială cu 5001–10000 de locuitori)	99	5,62
A1053	Primar (unitate administrativ-teritorială cu 3001–5000 de locuitori)	100	5,72
A1063	Viceprimar (unitate administrativ-teritorială cu 3001–5000 de locuitori)	94	5,12
A1055	Primar (unitate administrativ-teritorială cu până la 3000 de locuitori)	95	5,22
A1060	Președinte al Consiliului Electoral Central al Găgăuziei	97	5,42
A1061	Secretar al Consiliului Electoral Central al Găgăuziei	95	5,22

**Note:**

1. Personalul cu funcții de demnitate publică a căror ocupare necesită deținerea gradului profesional (militar/special) beneficiază de spor lunar pentru grad profesional în mărimile prevăzute la anexa nr. 2.

2. Autoritățile administrației publice locale ale unităților administrativ-teritoriale de nivelul întâi amalgamate, cu o populație cuprinsă între 2700 și 5000 de locuitori, pot institui funcții de viceprimari cu un salariu de bază, stabilit în condițiile legii, redus cu 4 clase succesive față de clasa de salarizare indicată pentru primarul unității administrativ-teritoriale respective.

Tabelul 2

**Funcționarii publici (A2)**

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Secretariatul Parlamentului, Aparatul Președintelui Republicii Moldova, Cancelaria de Stat</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere de nivel superior</i>			
A2004	Secretar general adjunct	119	8,94
<i>2. Funcții publice de conducere</i>			
A2020	Șef direcție generală	102	5,95
A2027	Șef direcție	99	5,62
A2040	Șef direcție în cadrul direcției generale	95	5,22
A2059	Șef secție	88	4,53
A2066	Șef secție în cadrul direcției	86	4,33
A2075	Șef serviciu	84	4,13
<i>3. Funcții publice de execuție</i>			
A2300	Consultant principal (din secretariatul comisiei parlamentare)	86	4,33
A2078	Contabil-șef	84	4,13
A2101	Auditor intern principal	82	3,93
A2132	Auditor intern superior	78	3,53
A2164	Auditor intern	74	3,19
A2105	Consultant principal	81	3,83

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
A2138	Consultant superior	77	3,43
A2163	Consultant	73	3,11
A2165	Specialist principal	70	2,93
A2191	Specialist superior	65	2,67
A2204	Specialist	61	2,47
<b>Autoritățile publice autonome</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere de nivel superior</i>			
A2008	Șef al aparatului Curții de Conturi	112	7,62
A2238	Șef al aparatului executiv al Consiliului Concurenței	112	7,62
A2009	Secretar general al Oficiului Avocatului Poporului	112	7,62
A2234	Secretar general al Consiliului pentru Egalitate	112	7,62
A2243	Secretar general al Comisiei Electorale Centrale	112	7,62
<i>2. Funcții publice de conducere</i>			
A2022	Șef direcție generală	102	5,95
A2028	Șef direcție	99	5,62
A2041	Șef direcție în cadrul direcției generale	95	5,22
A2061	Șef reprezentanță/Președinte al consiliului electoral de circumscripție de nivelul al doilea	88	4,53
A2060	Șef secție	88	4,53
A2067	Șef secție în cadrul direcției	86	4,33
A2076	Șef serviciu	84	4,13
<i>3. Funcții publice de execuție</i>			
A2062	Auditor public principal	90	4,73
A2077	Auditor public superior	86	4,33
A2092	Auditor public	82	3,93
A2301	Inspector de concurență principal	90	4,73
A2302	Inspector de concurență superior	86	4,33
A2303	Inspector de concurență	82	3,93
A2087	Inspector de integritate principal	90	4,73
A2107	Inspector de integritate superior	86	4,33
A2140	Inspector de integritate	82	3,93
A2244	Consilier pentru soluționarea contestațiilor principal	85	4,23
A2245	Consilier pentru soluționarea contestațiilor superior	81	3,83
A2246	Consilier pentru soluționarea contestațiilor	77	3,43
A2247	Consilier pentru drepturile omului	85	4,23
A2086	Controlor de stat principal	85	4,23
A2106	Controlor de stat superior	81	3,83
A2139	Controlor de stat	77	3,43
A2079	Contabil-șef	84	4,13
A2102	Auditor intern principal	82	3,93
A2133	Auditor intern superior	78	3,53
A2166	Auditor intern	74	3,19
A2109	Consultant principal	81	3,83
A2141	Consultant superior	77	3,43
A2167	Consultant	73	3,11
A2108	Inspector principal	81	3,83
A2142	Inspector superior	77	3,43

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
A2168	Inspector	73	3,11
A2169	Specialist principal	70	2,93
A2192	Specialist superior	65	2,67
A2205	Specialist	61	2,47
<b>Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere</i>			
A2249	Șef direcție	96	5,32
A2250	Șef secție	85	4,23
A2251	Șef serviciu	81	3,83
<i>2. Funcții publice de execuție</i>			
A2304	Ofițer de informații financiare principal	83	4,03
A2305	Ofițer de informații financiare superior	79	3,63
A2306	Ofițer de informații financiare	75	3,27
A2252	Auditor intern principal	79	3,63
A2253	Auditor intern superior	77	3,43
A2254	Auditor intern	74	3,19
A2255	Inspector principal	78	3,53
A2256	Inspector superior	74	3,19
A2257	Inspector	70	2,93
<b>Aparatele centrale ale ministerelor</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere de nivel superior</i>			
A2002	Secretar general al ministerului	117	8,70
A2248	Secretar general adjunct al ministerului	112	7,62
<i>2. Funcții publice de conducere</i>			
A2023	Șef direcție generală	102	5,95
A2029	Șef direcție	99	5,62
A2042	Șef direcție în cadrul direcției generale	94	5,12
A2063	Șef secție	87	4,43
A2068	Șef secție în cadrul direcției	85	4,23
A2080	Șef serviciu	83	4,03
<i>3. Funcții publice de execuție</i>			
A2081	Contabil-șef	83	4,03
A2103	Auditor intern principal	81	3,83
A2134	Auditor intern superior	77	3,43
A2171	Auditor intern	73	3,11
A2110	Consultant principal	79	3,63
A2143	Consultant superior	75	3,27
A2170	Consultant	71	2,99
A2172	Specialist principal	70	2,93
A2193	Specialist superior	65	2,67
A2206	Specialist	61	2,47
<b>Autoritățile administrative centrale și din subordine</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere de nivel superior</i>			
A2325	Director adjunct al Serviciului Fiscal de Stat/ al Serviciului Vamal	117	8,70
A2010	Director general adjunct, adjunct al conducătorului (director adjunct, șef adjunct) al autorității	112	7,62

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	administrative din subordinea ministerului, Președinte al Consiliului Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare, Director al Agenției Naționale pentru Curriculum și Evaluare		
<i>2. Funcții publice de conducere</i>			
A2030	Secretar general al Consiliului Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare	100	5,72
A2031	Șef direcție generală	100	5,72
A2032	Șef departament	99	5,62
A2239	Investigator-șef	97	5,42
A2043	Custode principal de fonduri	96	5,32
A2044	Șef direcție	96	5,32
A2052	Șef direcție în cadrul direcției generale	91	4,83
A2082	Șef secție	85	4,23
A2091	Șef secție în cadrul direcției	83	4,03
A2093	Șef serviciu	81	3,83
<i>3. Funcții publice de execuție</i>			
A2240	Investigator	90	4,73
A2310	Inspector principal (de aeronautică civilă)	88	4,53
A2311	Inspector superior (de aeronautică civilă)	84	4,13
A2312	Inspector (de aeronautică civilă)	80	3,73
A2319	Controlor financiar principal	85	4,23
A2320	Controlor financiar superior	81	3,83
A2321	Controlor financiar	77	3,43
A2307	Inspector principal (de securitate cibernetică)	83	4,03
A2308	Inspector superior (de securitate cibernetică)	79	3,63
A2309	Inspector (de securitate cibernetică)	75	3,27
A2313	Inspector principal (urmărire penală/investigații anti-fraudă)	83	4,03
A2314	Inspector superior (urmărire penală/investigații anti-fraudă)	79	3,63
A2315	Inspector (urmărire penală/investigații anti-fraudă)	75	3,27
A2316	Inspector principal (fiscal/vamal/de muncă)	83	4,03
A2317	Inspector superior (fiscal/vamal/de muncă)	79	3,63
A2318	Inspector (fiscal/vamal/de muncă)	75	3,27
A2322	Inspector principal (managementul situațiilor de criză)	79	3,63
A2323	Inspector superior (managementul situațiilor de criză)	75	3,27
A2324	Inspector (managementul situațiilor de criză)	71	2,99
A2094	Contabil-șef	81	3,83
A2135	Auditor intern principal	79	3,63
A2145	Auditor intern superior	77	3,43
A2173	Auditor intern	74	3,19
A2146	Inspector principal	78	3,53
A2156	Inspector superior	74	3,19
A2183	Inspector	70	2,93
A2144	Consultant principal	78	3,53

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
A2155	Consultant superior	74	3,19
A2182	Consultant	70	2,93
A2147	Consilier de probațiune principal	78	3,53
A2174	Consilier de probațiune superior	74	3,19
A2196	Consilier de probațiune	70	2,93
A2184	Specialist principal	70	2,93
A2207	Specialist superior	65	2,67
A2213	Specialist	61	2,47
<b>Subdiviziunile desconcentrate în teritoriul din subordinea ministerelor și a autorităților administrative</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere</i>			
A2018	Șef birou vamal	112	7,62
A2037	Șef direcție generală	97	5,42
A2036	Șef subdiviziune teritorială	97	5,42
A2038	Șef inspectorat/inspecție teritorială	97	5,42
A2229	Șef post vamal	90	4,73
A2054	Șef direcție	90	4,73
A2230	Șef direcție în cadrul direcției generale	86	4,33
A2095	Șef secție	82	3,93
A2111	Șef secție în cadrul direcției	78	3,53
A2123	Șef serviciu	77	3,43
<i>2. Funcții publice de execuție</i>			
A2329	Controlor financiar principal	83	4,03
A2330	Controlor financiar superior	79	3,63
A2331	Controlor financiar	75	3,27
A2326	Inspector fiscal/ vamal/ de muncă principal	81	3,83
A2327	Inspector fiscal/ vamal/ de muncă superior	78	3,53
A2328	Inspector fiscal/ vamal/ de muncă	74	3,19
A2157	Inspector principal	74	3,19
A2181	Inspector superior	70	2,93
A2208	Inspector	66	2,72
A2124	Contabil-șef	77	3,43
A2197	Specialist principal	68	2,82
A2214	Specialist superior	63	2,57
A2223	Specialist	59	2,40
<b>Secretariatul Curții Constituționale</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere de nivel superior</i>			
A2332	Secretar general	117	8,70
A2333	Secretar general adjunct	112	7,62
<i>2. Funcții publice de conducere</i>			
A2334	Șef direcție	102	5,95
A2335	Șef secție	88	4,53
A2336	Șef secție în cadrul direcției	86	4,33
A2337	Șef serviciu	84	4,13
<i>3. Funcții publice de execuție</i>			
A2339	Asistent judiciar	98	5,52
A2338	Contabil-șef	84	4,13

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
A2340	Auditor intern principal	82	3,93
A2341	Auditor intern superior	78	3,53
A2342	Auditor intern	74	3,19
A2343	Consultant principal	81	3,83
A2344	Consultant superior	77	3,43
A2345	Consultant	73	3,11
A2346	Grefier	75	3,27
A2347	Specialist principal	70	2,93
A2348	Specialist superior	65	2,67
A2349	Specialist	61	2,47
<b>Secretariatul Consiliului Superior al Magistraturii, Secretariatul Curții Supreme de Justiție, Aparatul Consiliului Superior al Procurorilor, Aparatul Procuraturii Generale și procuraturilor specializate</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere de nivel superior</i>			
A2003	Șef al secretariatului/secretar general/ șef al aparatului	117	8,70
A2006	Șef adjunct al secretariatului/secretar general adjunct/ șef adjunct al aparatului	112	7,62
<i>2. Funcții publice de conducere</i>			
A2033	Șef direcție	99	5,62
A2064	Șef secție	88	4,53
A2069	Șef secție în cadrul direcției	86	4,33
A2083	Șef serviciu	84	4,13
<i>3. Funcții publice de execuție</i>			
A2112	Asistent judiciar	85	4,23
A2084	Contabil-șef	84	4,13
A2231	Auditor intern principal	82	3,93
A2232	Auditor intern superior	78	3,53
A2233	Auditor intern	74	3,19
A2113	Consultant al procurorului	81	3,83
A2114	Consultant principal	81	3,83
A2148	Consultant superior	77	3,43
A2175	Consultant	73	3,11
A2149	Grefier	75	3,27
A2176	Specialist principal	70	2,93
A2194	Specialist superior	65	2,67
A2209	Specialist	61	2,47
<b>Curțile de apel</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere</i>			
A2055	Șef al secretariatului	102	5,95
A2070	Șef direcție	99	5,62
A2096	Șef secție	87	4,43
A2115	Șef secție în cadrul direcției	85	4,23
A2125	Șef serviciu	83	4,03
<i>2. Funcții publice de execuție</i>			
A2116	Asistent judiciar	85	4,23
A2126	Contabil-șef	81	3,83

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
A2177	Grefier	74	3,19
A2185	Specialist principal	70	2,93
A2210	Specialist superior	65	2,67
A2215	Specialist	61	2,47
<b>Judecătorii</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere</i>			
A2065	Șef al secretariatului	97	5,42
A2088	Șef direcție	90	4,73
A2127	Șef secție	82	3,93
A2150	Șef secție în cadrul direcției	78	3,53
A2158	Șef serviciu	77	3,43
<i>2. Funcții publice de execuție</i>			
A2151	Asistent judiciar	79	3,63
A2159	Contabil-șef	78	3,53
A2186	Grefier	69	2,87
A2198	Specialist principal	68	2,82
A2216	Specialist superior	63	2,57
A2224	Specialist	59	2,40
<b>Procuraturile teritoriale</b>			
<i>1. Funcții publice de execuție</i>			
A2128	Consultant al procurorului	77	3,43
A2199	Specialist principal	68	2,82
A2217	Specialist superior	63	2,57
A2225	Specialist	59	2,40
<b>Funcțiile diplomatice și funcțiile publice de conducere din instituțiile serviciului diplomatic</b>			
<i>1. Funcții de conducere de nivel superior</i>			
A2350	Secretar general	117	8,70
A2015	Ambasador extraordinar și plenipotențiar	109	7,02
A2016	Reprezentant permanent sau delegat pe lângă o organizație internațională	109	7,02
A2017	Ambasador cu misiuni speciale	107	6,68
A2019	Trimis	101	5,82
A2034	Însărcinat cu afaceri en titre sau ad-interim	98	5,52
A2045	Consul general	95	5,22
<i>2. Funcții de conducere</i>			
A2351	Șef direcție generală	102	5,95
A2352	Șef direcție	99	5,62
A2353	Șef direcție în cadrul direcției generale	95	5,22
A2071	Ministru consilier	89	4,63
A2354	Șef secție	88	4,53
A2355	Șef secție în cadrul direcției	86	4,33
A2356	Consul-șef al consulatului/gerant interimar	86	4,33
A2357	Șef serviciu	84	4,13
<i>3. Funcții de execuție</i>			
A2117	Consilier	82	3,93
A2118	Consul	82	3,93
A2187	Viceconsul	73	3,11

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
A2152	Secretar I	76	3,35
A2178	Secretar II	73	3,11
A2188	Secretar III	71	2,99
A2189	Agent consular	67	2,77
A2211	Atașat	66	2,72
<b>Aparatul Primăriei municipiului Chișinău, subdiviziunile subordonate Consiliului municipal Chișinău și aparatul preturilor municipiului Chișinău</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere</i>			
A2025	Secretar al consiliului municipal	103	6,08
A2035	Șef direcție generală	100	5,72
A2098	Arhitect-șef al municipiului Chișinău	100	5,72
A2073	Secretar al preturii	96	5,32
A2046	Șef direcție	96	5,32
A2056	Șef direcție în cadrul direcției generale	91	4,83
A2085	Șef secție	85	4,23
A2089	Șef secție în cadrul direcției	83	4,03
A2097	Șef serviciu	81	3,83
<i>2. Funcții publice de execuție</i>			
A2099	Contabil-șef	81	3,83
A2136	Auditor intern principal	79	3,63
A2153	Auditor intern superior	77	3,43
A2179	Auditor intern	74	3,19
A2190	Specialist principal	70	2,93
A2212	Specialist superior	65	2,67
A2218	Specialist	61	2,47
<b>Aparatul Primăriei municipiului Bălți</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere</i>			
A2039	Secretar al consiliului municipal	100	5,72
A2358	Șef direcție generală	98	5,52
A2359	Șef direcție	94	5,12
A2360	Șef direcție în cadrul direcției generale	89	4,63
A2364	Arhitect-șef	83	4,03
A2361	Șef secție	83	4,03
A2362	Șef secție în cadrul direcției	80	3,73
A2363	Șef serviciu	79	3,63
<i>2. Funcții publice de execuție</i>			
A2365	Contabil-șef	79	3,63
A2366	Auditor intern principal	77	3,43
A2367	Auditor intern superior	74	3,19
A2368	Auditor intern	71	2,99
A2369	Specialist principal	69	2,87
A2370	Specialist superior	64	2,62
A2371	Specialist	60	2,43
<b>UTA Găgăuzia</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere</i>			
A2047	Șef direcție generală	97	5,42
A2051	Șef direcție	90	4,73

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
A2058	Șef direcție în cadrul direcției generale	86	4,33
A2120	Arhitect-șef	82	3,93
A2090	Șef secție	82	3,93
A2104	Șef secție în cadrul direcției	78	3,53
A2119	Șef serviciu	77	3,43
<i>2. Funcții publice de execuție</i>			
A2121	Contabil-șef	77	3,43
A2137	Auditor intern principal	75	3,27
A2154	Auditor intern superior	72	3,05
A2180	Auditor intern	69	2,87
A2200	Specialist principal	68	2,82
A2219	Specialist superior	63	2,57
A2226	Specialist	59	2,40
<b>Aparatul președintelui de raion și subdiviziunile subordonate consiliului raional</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere</i>			
A2048	Secretar al consiliului raional	99	5,62
A2053	Șef direcție generală	97	5,42
A2057	Șef direcție	90	4,73
A2072	Șef direcție în cadrul direcției generale	86	4,33
A2130	Arhitect-șef	82	3,93
A2100	Șef secție	82	3,93
A2122	Șef secție în cadrul direcției	78	3,53
A2129	Șef serviciu	77	3,43
<i>2. Funcții publice de execuție</i>			
A2131	Contabil-șef	77	3,43
A2195	Auditor intern principal	75	3,27
A2203	Auditor intern superior	72	3,05
A2220	Auditor intern	69	2,87
A2201	Specialist principal	68	2,82
A2221	Specialist superior	63	2,57
A2227	Specialist	59	2,40
<b>Autoritățile administrației publice de nivelul întâi</b>			
<i>1. Funcții publice de conducere</i>			
A2160	Secretar al consiliului local	83	4,03
A2161	Arhitect-șef	77	3,43
A2242	Șef serviciu	75	3,27
<i>2. Funcții publice de execuție</i>			
A2162	Contabil-șef	77	3,43
A2235	Auditor intern principal	71	2,99
A2236	Auditor intern superior	68	2,82
A2237	Auditor intern	65	2,67
A2202	Specialist principal	68	2,82
A2222	Specialist superior	63	2,57
A2228	Specialist	59	2,40

**Note:**

1. În oficiile teritoriale ale Cancelariei de Stat se instituie doar următoarele funcții: șef oficiu teritorial, șef adjunct oficiu teritorial, specialist principal, specialist superior și specialist.

2. Funcția „șef reprezentanță” se atribuie conducătorului subdiviziunii teritoriale (reprezentanței) a Oficiului Avocatului Poporului, creată conform legii speciale.

3. În consulatele în care nu este instituită funcția „consul general”, consulului i se stabilește clasa de salarizare 85.

4. Clasele de salarizare și coeficienții de salarizare indicați în tabel pentru funcțiile publice din compartimentul „Aparatul președintelui de raion și subdiviziunile subordonate consiliului raional” sunt stabilite pentru raioanele cu numărul populației de peste 50000 de locuitori. Pentru funcțiile publice instituite în aparatul președintelui de raion și în subdiviziunile subordonate consiliului raional, în care numărul populației raionului este mai mic de 50000 de locuitori, clasele de salarizare se stabilesc cu o reducere de 2 clase de salarizare succesive față de cele stabilite pentru funcțiile similare la compartimentul respectiv din tabel.

5. Clasele de salarizare pentru conducătorii unităților bugetare cu statut de persoană juridică, care sunt subdiviziuni structurale ale autorităților reprezentative și deliberative de nivelul al doilea, precum și unității teritoriale autonome Găgăuzia, se majorează cu 2 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru aceste funcții.

6. Clasele de salarizare și coeficienții de salarizare indicați în tabel pentru funcțiile publice din compartimentul „Autoritățile administrației publice de nivelul întâi” se stabilesc pentru autoritățile administrației publice de nivelul întâi din localitățile cu numărul populației de peste 10000 locuitori.

Pentru funcționarii publici din autoritățile administrației publice de nivelul întâi din localitățile cu numărul populației de 5001–10000 de locuitori, clasele de salarizare se stabilesc cu o reducere de 2 clase succesive față de cele indicate în tabel; din localitățile cu numărul populației cuprins între 3001–5000 de locuitori – cu o reducere de 3 clase succesive; din localitățile cu numărul populației sub 3000 de locuitori – cu o reducere de 6 clase succesive.

7. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere și de execuție din aparatele centrale ale ministerelor și a unor autorități administrative centrale din subordinea Guvernului, Cancelariei de Stat, Secretariatului Parlamentului, Aparatului Președintelui Republicii Moldova, ale căror atribuții de bază constau în elaborarea politicilor, coordonarea elaborării politicilor și/sau avizarea proiectelor de acte normative, se majorează cu 6 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru aceste funcții.

Clasele de salarizare majorate se aplică exclusiv funcționarilor publici:

a) ale căror atribuții de bază, prevăzute în fișa postului și regulamentul de organizare și funcționare a subdiviziunii din care fac parte, constau în elaborarea și/sau coordonarea elaborării politicilor și/sau în avizarea proiectelor de acte normative;

b) care activează în subdiviziuni structurale cu atribuții de bază în domeniul elaborării politicilor, coordonării politicilor publice și/sau al avizării proiectelor de acte normative.

Prevederile prezentei note nu se aplică funcțiilor publice cu atribuții administrative, auxiliare, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau altor funcții care exercită atribuții incidente sau secundare în procesul de elaborare a politicilor publice sau de avizare a actelor normative.

8. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere de șef al subdiviziunii care realizează activitatea de audit intern se majorează cu 3 clase succesive față de cele prevăzute în tabel pentru funcțiile respective.

9. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere și de execuție se majorează față de cele prevăzute în tabel pentru funcțiile respective, după cum urmează:

a) cu 3 clase de salarizare succesive – pentru funcțiile publice din cadrul trezoreriilor regionale ale Ministerului Finanțelor, ale căror atribuții de bază, prevăzute în fișa postului și regulamentul de organizare și funcționare a subdiviziunii structurale, constau în gestionarea operațiunilor de trezorerie;

b) cu 4 clase de salarizare succesive – pentru funcționarii publici de conducere și de execuție din cadrul subdiviziunilor structurale specializate cu atribuții în domeniul achizițiilor publice.

10. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere și de execuție, inclusiv cele cu statut special, din cadrul autorităților enumerate mai jos, ale căror atribuții de bază, prevăzute în fișa postului și regulamentul de organizare și funcționare a subdiviziunii, sunt cele menționate mai jos, se majorează cu 6 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel:

a) autoritatea responsabilă de activitatea de monitorizare informațională, comunicare strategică și contracarare a dezinformării – atribuții de comunicare strategică și/sau contracarare a dezinformării, a acțiunilor de manipulare a informațiilor și a ingerințelor străine;

b) autoritatea responsabilă de implementarea politicii electorale – atribuții de supraveghere și control privind finanțarea activității partidelor politice și a campaniilor electorale;

c) autoritatea responsabilă de coordonarea și monitorizarea activității de prevenire și de pregătire pentru situațiile de criză la nivel național – atribuții de organizare și coordonare a activităților de planificare a managementului crizelor și al crizelor majore;

d) autoritatea responsabilă de implementarea politicii de subvenționare și de intervenție a statului în sectorul agroindustrial și în mediul rural – atribuții de gestionare și control al resurselor din Fondul Național de Dezvoltare a Agriculturii și a Mediului Rural;

e) autoritatea responsabilă de certificarea, supravegherea și controlul în domeniul aviației civile – atribuții de efectuare a activităților de certificare, supraveghere și control în domeniul aviației civile;

f) autoritatea responsabilă de digitalizare în justiție și administrare judecătorească – atribuții de gestionare a proiectelor de asistență externă;

g) autoritatea responsabilă de reglementarea și monitorizarea achizițiilor publice, precum și autorității pentru soluționarea contestațiilor – atribuții de reglementare, verificare și monitorizare a conformității procedurilor de achiziții publice/sectoriale, respectiv de examinare și soluționare a contestațiilor formulate în cadrul procedurilor de atribuire a contractelor de achiziții publice/sectoriale și concesiuni.

Prevederile prezentei note nu se aplică funcțiilor publice cu atribuții administrative, de suport operațional, financiar, resurse umane, tehnologia informației, audit intern sau altor funcții care exercită atribuții secundare în domeniile sus-menționate.

11. Clasele de salarizare pentru funcțiile de șefi ai subdiviziunilor autorităților publice autonome, în a căror structură se regăsesc funcții publice de auditor public, inspector de concurență sau inspector de integritate, după caz, se stabilesc după cum urmează:

- a) Șef direcție generală – 102;
- b) Șef direcție – 99;
- c) Șef direcție în cadrul direcției generale – 96;
- d) Șef secție – 94;
- e) Șef secție în cadrul direcției – 93;
- f) Șef serviciu – 92.

12. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor autorităților publice autonome, în a căror structură se regăsesc funcții publice de controlor de stat sau consilier pentru soluționarea contestațiilor, după caz, se stabilesc după cum urmează:

- a) Șef direcție generală – 102;
- b) Șef direcție – 99;
- c) Șef direcție în cadrul direcției generale – 95;
- d) Șef secție – 90;
- e) Șef secție în cadrul direcției – 88;
- f) Șef serviciu – 87.

Prevederile prezentei note nu se aplică personalului care beneficiază de majorarea prevăzută la Nota 10.

13. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor autorităților administrative centrale și din subordine, în a căror structură se regăsesc funcții publice de inspector de aeronautică civilă, se stabilesc după cum urmează:

- a) Șef direcție – 102;
- b) Șef secție – 96.

Personalul care beneficiază de prevederile prezentei note nu beneficiază de majorarea prevăzută la Nota 10.

14. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor din cadrul Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, autorităților administrative centrale și din subordine, precum și din serviciile lor desconcentrate, în a căror structură se regăsesc funcții publice de ofițer de informații financiare, inspector de securitate cibernetică, inspector de muncă, după caz, se stabilesc după cum urmează:

<b>Denumirea funcției</b>	<b>Aparatul central</b>	<b>Subdiviziuni desconcentrate</b>
Șef direcție generală	100	97
Șef direcție	96	92
Șef direcție în cadrul direcției generale	91	88
Șef secție	88	86
Șef secție în cadrul direcției	86	84
Șef serviciu	85	83

15. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor autorităților administrative centrale și din subordine, precum și din serviciile lor desconcentrate, în a căror structură se regăsesc funcții publice de inspector (urmărire penală/investigații anti-fraudă), inspector fiscal/ vamal, după caz, se stabilesc după cum urmează:

<b>Denumirea funcției</b>	<b>Aparatul central</b>	<b>Subdiviziuni desconcentrate</b>
Șef birou vamal	112	112
Șef direcție generală	112	97
Șef departament	107	-
Șef direcție	102	90
Șef post vamal	-	90
Șef direcție în cadrul direcției generale	99	88
Șef secție	90	86
Șef secție în cadrul direcției	86	84
Șef serviciu	85	83

16. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de șefi ai subdiviziunilor autorităților administrative centrale și din subordine, precum și din serviciile lor desconcentrate, în a căror structură se regăsesc funcții publice de controlor financiar, se stabilesc după cum urmează:

<b>Denumirea funcției</b>	<b>Aparatul central</b>	<b>Subdiviziuni desconcentrate</b>
Șef direcție generală	100	97
Șef direcție	96	94
Șef direcție în cadrul direcției generale	94	91
Șef secție	90	88
Șef secție în cadrul direcției	88	86
Șef serviciu	87	85

17. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere sau de execuție care includ în fișa de post atribuții în domeniul consilierii de specialitate în domeniul eticii și conduitei profesionale, exercitate în calitate de consilier de etică, în condițiile articolului 5<sup>3</sup> alin. (3) lit. a) din Legea nr.

199/2010, se majorează cu 2 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru aceste funcții.

18. Funcția de „Șef serviciu” se instituie în autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi care au prevăzut în statul de personal avizat, conform structurii și efectivului-limită aprobat, peste 10 funcții publice.

Tabelul 3

**Funcțiile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică (A5)**

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Președinte al Parlamentului, Președinte al Republicii Moldova, Prim-ministru</b>			
A5001	Șef de cabinet	122	9,27
A5013	Consilier principal	116	8,48
A5002	Consilier	112	7,62
A5007	Asistent	80	3,73
A5010	Secretar	65	2,67
<b>Prim-viceprim-ministru, vicepreședinte al Parlamentului, viceprim-ministru, președinte al fracțiunii parlamentare, președintele Curții Constituționale</b>			
A6023	Șef de cabinet	102	5,95
A6024	Consilier	95	5,22
A6025	Asistent	77	3,43
A6026	Secretar	63	2,57
<b>Ministru, secretar general al Parlamentului, secretar general al Aparatului Președintelui Republicii Moldova, secretar general al Guvernului, președintele Curții de Conturi, Avocatul Poporului, Avocatul Poporului pentru drepturile copilului, președintele Consiliului pentru Egalitate, primarul general al municipiului Chișinău</b>			
A5003	Șef de cabinet	97	5,42
A5005	Consilier	90	4,73
A5008	Asistent	76	3,35
A5011	Secretar	63	2,57

**Notă:**

Clasa de salarizare pentru funcția „șef de cabinet”, indicată în tabel la compartimentul întâi și al doilea, se referă la funcția „șef de cabinet” cu statut de direcție. Clasa de salarizare pentru funcția „șef de cabinet” cu statut de secție se stabilește cu o reducere de 2 clase de salarizare succesive față de clasa indicată în tabel pentru funcția de „șef de cabinet”, iar pentru subdiviziunea cu statut de serviciu se stabilește cu o reducere de 4 clase de salarizare succesive față de cea indicată în tabel pentru aceeași funcție.

Tabelul 4

**Personalul de specialitate din domeniul formării și dezvoltării profesionale continue a personalului din autoritățile publice, precum și în domeniul electoral**

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<i>1. Funcții de conducere</i>			
A6014	Director	106	6,51
A6015	Șef direcție	90	4,73

A6016	Şef secție	86	4,33
A6017	Şef serviciu	82	3,93
<i>2. Funcții de execuție</i>			
A6022	Formator	89	4,63
A6018	Contabil-şef	82	3,93
A6019	Specialist principal	79	3,63
A6020	Specialist superior	77	3,43
A6021	Specialist	75	3,27

**Note:**

1. Clasa de salarizare pentru funcțiile de director și director adjunct corespunde vechimii în muncă la nivel maxim și nu se majorează în condițiile art. 12 alin. (7) din prezenta lege.

2. Salariul pentru funcția de formator din instituțiile publice cu funcții de bază în domeniul formării și dezvoltării profesionale (codul funcției A6022) este prevăzut pentru o normă didactică anuală de 1400 de ore academice, care include pregătirea, desfășurarea și evaluarea activităților de dezvoltare profesională continuă a diferitelor categorii de personal din autoritățile publice centrale și locale.

În autoritățile publice unde este instituită funcția de „formator” ale cărei atribuții, conform fișei postului, constau în formarea inițială și dezvoltarea profesională continuă a personalului, pentru funcția respectivă se stabilește clasa de salarizare 81.

### Grupul ocupațional „Justiție (B)”

1. Dispozițiile prezentei anexe reglementează codul funcției, denumirea funcției, clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent pentru funcțiile de judecători și procurori, conform tabelului 1, și pentru personalul de specialitate din domeniul expertizei judiciare, formării judiciare, asistenței juridice garantate de stat, conform tabelului 2.

2. La determinarea clasei de salarizare și a coeficientului de salarizare aferent pentru alte categorii de angajați care pot fi încadrați în autoritățile judecătorești se utilizează anexele la prezenta lege ce reglementează funcțiile specifice din grupul ocupațional corespunzător.

Tabelul 1

#### Funcțiile de demnitate publică: judecători și procurori (B1)

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Curtea Constituțională</b>			
B1001	Președinte	135	10,50
B1020	Judecător	132	10,07
B1039	Consilier judiciar	112	7,62
<b>Consiliul Superior al Magistraturii</b>			
B1002	Președinte	134	10,37
B1021	Judecător	126	9,63
B1043	Inspector-judecător principal	114	8,04
B1046	Inspector-judecător	110	7,22
<b>Curtea Supremă de Justiție</b>			
B1003	Președinte	132	10,07
B1006	Vicepreședinte	129	9,83
B1022	Judecător	125	9,54
<b>Curțile de apel</b>			
B1015	Președinte	125	9,54
B1030	Vicepreședinte	121	9,18
B1037	Judecător, cu vechimea în muncă în funcția de judecător de peste 10 ani	114	8,04
B1040	Judecător, cu vechimea în muncă în funcția de judecător de până la 10 ani	111	7,42
<b>Judecătoriile teritoriale</b>			
B1036	Președinte	116	8,48
B1042	Vicepreședinte	112	7,62
B1048	Judecător, cu vechimea în muncă în funcția de judecător de peste 8 ani	109	7,02
B1051	Judecător, cu vechimea în muncă în funcția de judecător de până la 8 ani	106	6,51
<b>Consiliul Superior al Procurorilor</b>			
B1007	Președinte	132	10,07
B1060	Membru	125	9,54

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
B1062	Membru procuror al Colegiului pentru selecția și evaluarea procurorilor / membru procuror al Colegiului de disciplină și etică	119	8,94
B1063	Inspector-șef din Inspekția procurorilor	114	8,04
B1064	Inspector din Inspekția procurorilor	110	7,22
<b>Procuratura Generală</b>			
B1008	Procuror general	130	9,86
B1012	Adjunct al procurorului general	125	9,54
B1017	Procuror-șef direcție	123	9,36
B1025	Procuror-șef secție	118	8,82
B1031	Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de peste 10 ani	117	8,70
B1034	Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de până la 10 ani	114	8,04
<b>Procuraturile specializate</b>			
B1013	Procuror-șef	126	9,63
B1019	Adjunct al procurorului-șef	123	9,36
B1032	Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de peste 10 ani	117	8,70
B1035	Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de până la 10 ani	114	8,04
<b>Procuraturile de circumscripție</b>			
B1065	Procuror-șef	115	8,26
B1066	Adjunct al procurorului-șef	111	7,42
B1067	Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de peste 8 ani	108	6,85
B1068	Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de până la 8 ani	105	6,34
<b>Procuraturile teritoriale</b>			
B1045	Procuror-șef	110	7,22
B1053	Adjunct al procurorului-șef	106	6,51
B1057	Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de peste 8 ani	103	6,08
B1058	Procuror, cu vechimea în muncă în funcția de procuror de până la 8 ani	100	5,72

Tabelul 2

**Personalul de specialitate din domeniul expertizei judiciare, formării judiciare, asistenței juridice garantate de stat**

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
B6001	Director	115	8,26
B6013	Coordonator oficiu teritorial	105	6,34

B6014	Şef direcție	93	5,03
B6002	Şef laborator	94	5,12
B6003	Şef secție	86	4,33
B6004	Şef serviciu	82	3,93
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
B6005	Expert judiciar de categoria superioară (medic)	98	5,52
B6006	Expert judiciar de categoria întâi (medic)	96	5,32
B6007	Expert judiciar de categoria a doua (medic)	94	5,12
B6008	Expert judiciar de categoria a treia (medic)	92	4,93
B6009	Expert judiciar de categoria superioară	90	4,73
B6010	Expert judiciar de categoria întâi	86	4,33
B6011	Expert judiciar de categoria a doua	82	3,93
B6012	Expert judiciar de categoria a treia	78	3,53
B6016	Contabil-şef	81	3,83
B6017	Consilier	81	3,83
B6022	Specialist principal	79	3,63
B6023	Specialist superior	75	3,27
B6024	Specialist	71	2,99
B6018	Formator	95	5,22

**Note:**

1. Clasa de salarizare pentru expertul stagiatar care își face stagiul în cadrul unei instituții publice de expertiză judiciară se stabilește cu o reducere de 2 clase de salarizare succesive față de cea stabilită în tabel pentru funcția „expert judiciar de categoria a treia”.

2. Pentru experții judiciari (medici) se stabilește volumul maxim de lucru prin cumul în limita de 0,5 funcție.

3. Directorului Centrului de Medicină Legală și adjuncților acestuia (experți judiciari (medici)) li se permite să lucreze în specialitate în limita timpului de muncă prevăzut de funcția de bază, până la 0,25 funcție de expert judiciar. Pentru funcția de expert judiciar îndeplinită li se achită salariul determinat în condițiile legii pentru expertul judiciar de categoria de calificare corespunzătoare, proporțional timpului efectiv lucrat în această funcție.

4. Pentru funcția „şef secție” instituită în cadrul Centrului de Medicină Legală se stabilește clasa de salarizare 100.

5. Salariul pentru funcția de formator în Institutul Național al Justiției (codul funcției B6018) este prevăzut pentru o normă didactică anuală de 1400 de ore academice, care include activități didactice auditoriale, activități didactico-metodice neauditoriale și activități de cercetare.

**Grupul ocupațional „Apărare națională (C)”**

1. Dispozițiile prezentei anexe reglementează codul funcției, denumirea funcției, clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent pentru funcțiile cu statut special – militari, efectiv de trupă și corp de comandă din domeniul apărării naționale, conform tabelului din prezenta anexă.

2. Unitățile bugetare din domeniul apărării naționale pot institui ca funcții cu statut special și alte funcții decât cele enumerate în prezenta anexă, specifice altor domenii ocupaționale, utilizând, pentru determinarea salariului de bază, anexele corespunzătoare la prezenta lege.

**Funcții cu statut special din domeniul apărării naționale (C3)**

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Aparatul central al Ministerului Apărării, al Marelui Stat Major al Armatei Naționale și organul central al autorității administrative din subordine</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
C3001	Șef al Statului Major al Apărării	117	8,70
C3069	Comandant comandament	112	7,62
C3070	Șef stat major operativ comandament	107	6,68
C3002	Director/șef	107	6,68
C3003	Șef inspectorat	107	6,68
C3004	Șef direcție generală	102	5,95
C3005	Șef direcție	99	5,62
C3055	Șef direcție în cadrul direcției generale	94	5,12
C3007	Șef secție (nivel I strategic)	87	4,43
C3056	Șef secție în cadrul direcției (nivel I strategic)	85	4,23
C3013	Șef serviciu (nivel I strategic)	83	4,03
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
C3016	Ofițer principal (nivel I strategic)	79	3,63
C3020	Ofițer superior (nivel I strategic)	75	3,27
C3017	Inspector principal	79	3,63
C3021	Inspector superior	75	3,27
C3028	Specialist principal	70	2,93
C3061	Sergent stat major principal	69	2,87
C3032	Specialist superior	65	2,67
C3037	Specialist	61	2,47
<b>Unități și instituții militare</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
C3006	Comandant brigadă	100	5,72
C3071	Șef stat major operativ-tactic (brigadă)	92	4,93
C3064	Șef militar superior al contingentului forțelor de menținere a păcii	102	5,95
C3008	Comandant regiment	96	5,32
C3058	Comandant comenduire militară	96	5,32
C3009	Comandant batalion independent/escadrilă independentă	94	5,12
C3059	Sergent de comandă al Armatei Naționale	94	5,12

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
C3010	Șef orchestră prezidențială	87	4,43
C3011	Șef centru Nivel I – strategic	93	5,03
C3072	Șef centru Nivel II – operativ (unități logistice)	90	4,73
C3073	Șef centru Nivel III – tactic (subunitate)	87	4,43
C3074	Șef stat major operativ-tactic (regiment)	91	4,83
C3012	Comandant centru militar	89	4,63
C3014	Comandant batalion/escadrilă subunitate	89	4,63
C3075	Sergent de comandă comandament	89	4,63
C3076	Șef stat major tactic (batalion/escadrilă) unitate independentă	89	4,63
C3077	Sergent de comandă Academia Militară/șef centru de instruire a sergenților	86	4,33
C3015	Șef bază	86	4,33
C3057	Comandant navă/pilot	85	4,23
C3078	Șef școala de sergență	85	4,23
C3060	Sergent de comandă brigadă	85	4,23
C3079	Șef secție Nivel II – operativ	84	4,13
C3080	Șef secție Nivel II – operativ-tactic	82	3,93
C3019	Șef secție Nivel III – tactic	81	3,83
C3081	Șef secție Nivel IV – tactic (subunitate)	79	3,63
C3082	Șef serviciu Nivel II – operativ	82	3,93
C3083	Șef serviciu Nivel II – operativ-tactic	80	3,73
C3084	Șef serviciu Nivel III – tactic	79	3,63
C3022	Șef serviciu Nivel IV – tactic (subunitate)	77	3,43
C3085	Șef stat major tactic (batalion/divizion) subunitate	85	4,23
C3086	Comandant companie/baterie independentă	82	3,93
C3024	Comandant companie/baterie subunitate	78	3,53
C3087	Șef serviciu operativ-tactic	80	3,73
C3062	Sergent de comandă regiment	81	3,83
C3089	Sergent de comandă batalion independent	79	3,63
C3088	Instructor militar principal/șef modul instruire	78	3,53
C3090	Sergent de comandă centru	77	3,43
C3063	Sergent de comandă batalion	77	3,43
C3091	Sergent de comandă orchestra prezidențială	77	3,43
C3029	Comandant baterie de tragere	72	3,05
C3030	Comandant pluton	72	3,05
C3068	Sergent de comandă companie/baterie	72	3,05
C3092	Sergent de comandă bază	72	3,05
C3038	Comandant grupă	68	2,82
C3093	Comandant/șef echipă	62	2,52
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
C3094	Ofițer principal nivel II operativ	79	3,63
C3031	Ofițer principal nivel III operativ-tactic	77	3,43
C3095	Ofițer principal nivel IV tactic	75	3,27
C3096	Ofițer superior nivel II operativ	75	3,27
C3097	Ofițer superior nivel III operativ-tactic	73	3,11
C3033	Ofițer superior nivel IV tactic	72	3,05

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
C3098	Sergent instructor militar principal/Instructor tehnic și tactic de luptă avansată	77	3,43
C3099	Sergent instructor militar superior/Instructor tehnic și tactic de luptă	75	3,27
C3100	Sergent instructor militar	73	3,11
C3065	Sergent principal/sergent stat major principal	72	3,05
C3066	Sergent superior/sergent stat major superior	66	2,72
C3067	Sergent/sergent stat major	64	2,62
C3034	Soldat principal	64	2,62
C3040	Soldat superior	60	2,43
C3041	Soldat	56	2,31

**Note:**

1. Funcțiile care se instituie în subdiviziuni și/sau instituții subordonate/din cadrul Ministerului Apărării ce țin de domeniul învățământ, cultură, sport, sănătate sau alt personal de specialitate (economist, contabil etc.), de deservire tehnică sau auxiliar, precum și clasele de salarizare corespunzătoare se stabilesc în conformitate cu anexa la lege ce reglementează funcțiile din domeniul ocupațional respectiv. Suplimentar, dacă aceste funcții se instituie ca funcții cu statut special, deținătorii acestora pot beneficia de spor pentru grad profesional, stabilit în conformitate cu art. 13 și cu anexa nr. 2.

2. La transferarea militarilor, a efectivului de trupă și a corpului de comandă/funcționarilor cu statut special angajați în organele apărării naționale, ale securității statului și ordinii publice dintr-un organ în altul, la stabilirea treptei de salarizare în condițiile art. 12 alin. (7) se ia în calcul termenul de îndeplinire a serviciului în organul precedent.

3. Clasa de salarizare pentru militarii prin contract detașați în contingentul forțelor de menținere a păcii din zona de securitate se majorează cu 7 clase de salarizare succesive față de clasa stabilită în tabel.

4. Clasa de salarizare a specialiștilor care hrănesc câinii de serviciu în condiții casnice se majorează cu 3 clase de salarizare succesive.

**Grupul ocupațional „Ordine publică și securitate a statului (D)”**

1. Dispozițiile prezentei anexe reglementează codul funcției, denumirea funcției, clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent pentru funcțiile cu statut special, funcțiile specifice din organele ordinii publice și securității statului, conform tabelului din prezenta anexă.

2. Unitățile bugetare din domeniul ordinii publice și securității statului pot institui ca funcții cu statut special și alte funcții decât cele enumerate în prezenta anexă, specifice altor domenii ocupaționale, utilizând pentru determinarea salariului de bază anexele corespunzătoare din prezenta lege.

**Funcții cu statut special din domeniul ordinii publice și securității statului (D3)**

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Ministerul Afacerilor Interne</b>			
<b>Aparatul central al ministerului și al autorităților administrative din subordine</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
D3001	Șef inspectorat general	117	8,70
D3002	Șef (comandant) departament	107	6,68
D3003	Director	107	6,68
D3005	Șef direcție generală	102	5,95
D3013	Șef direcție	99	5,62
D3188	Șef direcție în cadrul direcției generale	94	5,12
D3028	Șef secție	87	4,43
D3189	Șef secție în cadrul direcției	85	4,23
D3040	Șef serviciu	83	4,03
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
D3029	Ofițer de legătură	87	4,43
D3050	Ofițer principal	79	3,63
D3064	Ofițer superior	75	3,27
D3089	Ofițer	71	2,99
D3090	Specialist principal	70	2,93
D3122	Specialist superior	65	2,67
D3135	Specialist	61	2,47
<b>Instituții și subdiviziuni subordonate Ministerului Afacerilor Interne și ale autorităților administrative din subordinea acestora</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
D3006	Șef inspectorat național	104	6,21
D3007	Director/șef	102	5,95
D3017	Șef direcție generală	100	5,72
D3018	Comandant brigadă	100	5,72
D3204	Șef direcție	96	5,32
D3190	Șef direcție în cadrul direcției generale	91	4,83
D3026	Comandant detașament	91	4,83
D3031	Șef centru independent	87	4,43
D3041	Șef secție	85	4,23
D3192	Șef secție în cadrul direcției	83	4,03

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
D3218	Șef sector al Poliției de Frontieră	82	3,93
D3065	Comandant companie	81	3,83
D3047	Comandant unitate independentă	81	3,83
D3060	Șef serviciu	79	3,63
D3091	Comandant pluton	75	3,27
D3110	Comandant grup	68	2,82
D3126	Comandant patrulă	64	2,62
D3136	Comandant/șef echipă	64	2,62
D3181	Șef patrulă	60	2,43
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
D3222	Ofițer principal de urmărire penală	83	4,03
D3223	Ofițer superior de urmărire penală	79	3,63
D3224	Ofițer de urmărire penală	75	3,27
D3066	Ofițer principal	76	3,35
D3092	Ofițer superior	72	3,05
D3127	Ofițer	68	2,82
D3219	Ofițer principal (medic)	89	4,63
D3220	Ofițer superior (medic)	86	4,33
D3221	Ofițer (medic)	82	3,93
D3067	Expert-criminalist principal	76	3,35
D3093	Expert-criminalist superior	72	3,05
D3128	Expert-criminalist	68	2,82
D3111	Specialist principal	70	2,93
D3137	Specialist superior	65	2,67
D3149	Specialist	61	2,47
D3225	Inspector superior	65	2,67
D3201	Inspector	61	2,47
D3226	Subofițer principal	64	2,62
D3150	Subofițer superior	61	2,47
D3227	Subofițer superior (asistent medical)	63	2,57
D3151	Chinolog cu rang de subofițer	61	2,47
D3183	Subofițer de patrulare	51	2,21
D3184	Subofițer	57	2,33
<b>Subdiviziuni desconcentrate</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
D3012	Șef direcție municipiul Chișinău	101	5,82
D3019	Șef direcție regională	99	5,62
D3025	Șef inspectorat de poliție de sector al municipiului Chișinău	96	5,32
D3024	Șef inspectorat de poliție municipal	96	5,32
D3027	Șef inspectorat de poliție raional	94	5,12
D3032	Șef direcție	90	4,73
D3033	Comandant regiment	90	4,73
D3034	Comandant batalion independent	90	4,73
D3038	Comandant detașament	87	4,43
D3042	Comandant batalion în componența altei unități	86	4,33
D3061	Șef secție	79	3,63

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
D3068	Șef serviciu	77	3,43
D3069	Comandant companie	77	3,43
D3079	Șef secție raională	75	3,27
D3080	Șef izolator	74	3,19
D3081	Șef birou	74	3,19
D3228	Șef sector frontieră	84	4,13
D3082	Șef sector	76	3,35
D3094	Șef schimb	74	3,19
D3095	Comandant pluton	74	3,19
D3134	Șef unitate	70	2,93
D3113	Comandant grup	68	2,82
D3229	Șef gardă scafandru	68	2,82
D3165	Șef grup	63	2,57
D3166	Șef echipă	63	2,57
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
D3084	Ofițer principal de urmărire penală	81	3,83
D3115	Ofițer superior de urmărire penală	77	3,43
D3140	Ofițer de urmărire penală	73	3,11
D3083	Ofițer principal: operativ de serviciu, de sector, criminalist, de investigații	74	3,19
D3114	Ofițer superior: operativ de serviciu, de sector, criminalist, de investigații	70	2,93
D3139	Ofițer: operativ de serviciu, de sector, criminalist, de investigații	66	2,72
D3085	Ofițer principal	74	3,19
D3116	Ofițer superior	70	2,93
D3141	Ofițer	66	2,72
D3230	Ofițer principal (medic)	89	4,63
D3231	Ofițer superior (medic)	86	4,33
D3232	Ofițer (medic)	82	3,93
D3086	Expert-criminalist principal	74	3,19
D3117	Expert-criminalist superior	70	2,93
D3142	Expert-criminalist	66	2,72
D3087	Inspector principal	74	3,19
D3118	Inspector superior	70	2,93
D3143	Inspector	66	2,72
D3129	Specialist principal	68	2,82
D3152	Specialist superior	63	2,57
D3158	Specialist	59	2,40
D3233	Subofițer principal	63	2,57
D3234	Salvator principal	63	2,57
D3236	Pompier principal	63	2,57
D3235	Pompier principal scafandru	65	2,67
D3239	Subofițer superior scafandru	62	2,52
D3240	Salvator superior scafandru	62	2,52
D3241	Pompier superior scafandru	62	2,52
D3237	Subofițer superior (asistent medical)	62	2,52

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
D3153	Subofițer superior	60	2,43
D3154	Salvator superior	60	2,43
D3155	Pompier superior	60	2,43
D3242	Pompier scafandru	60	2,43
D3243	Salvatori scafandru	60	2,43
D3238	Chinolog cu rang de subofițer	60	2,43
D3175	Scafandru	60	2,43
D3176	Salvator	57	2,33
D3177	Pompier	57	2,33
D3185	Subofițer	51	2,21
<b>Centrul Național Anticorupție</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
D3008	Șef direcție generală	102	5,95
D3014	Șef direcție	99	5,62
D3193	Șef direcție în cadrul direcției generale	96	5,32
D3035	Șef secție	91	4,83
D3194	Șef secție în cadrul direcției	89	4,63
D3043	Șef serviciu	87	4,43
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
D3052	Ofițer superior de urmărire penală pentru cazuri excepționale	85	4,23
D3070	Ofițer superior de urmărire penală	83	4,03
D3096	Ofițer de urmărire penală	80	3,73
D3053	Ofițer superior de investigații pentru cazuri excepționale	85	4,23
D3071	Ofițer superior de investigații	83	4,03
D3097	Ofițer de investigații	80	3,73
D3055	Inspector principal	84	4,13
D3072	Inspector superior	81	3,83
D3098	Inspector	77	3,43
D3056	Expert judiciar principal	84	4,13
D3073	Expert judiciar superior	80	3,73
D3099	Expert judiciar	76	3,35
D3100	Specialist principal	70	2,93
D3123	Specialist superior	65	2,67
D3144	Specialist	61	2,47
D3161	Adjutant	59	2,40
<b>Serviciul de Informații și Securitate</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
D3009	Șef direcție generală	102	5,95
D3015	Șef direcție	99	5,62
D3195	Șef direcție în cadrul direcției generale	96	5,32
D3036	Șef secție	91	4,83
D3196	Șef secție în cadrul direcției	89	4,63
D3044	Șef serviciu	87	4,43
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
D3057	Ofițer principal de informații	85	4,23

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
D3074	Ofițer superior de informații	83	4,03
D3101	Ofițer de informații	80	3,73
D3058	Ofițer principal	84	4,13
D3075	Ofițer superior	81	3,83
D3102	Ofițer	77	3,43
D3244	Ofițer principal (medic)	89	4,63
D3245	Ofițer superior (medic)	86	4,33
D3246	Ofițer (medic)	82	3,93
D3076	Inspector principal	84	4,13
D3103	Inspector superior	81	3,83
D3130	Inspector	77	3,43
D3104	Specialist principal	70	2,93
D3124	Specialist superior	65	2,67
D3145	Specialist	61	2,47
D3162	Adjutant	59	2,40
D3179	Subofițer	57	2,33
D3247	Subofițer (asistent medical)	63	2,57
<b>Serviciul de Protecție și Pază de Stat</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
D3010	Șef direcție generală	102	5,95
D3016	Șef direcție	99	5,62
D3197	Șef direcție în cadrul direcției generale	96	5,32
D3037	Șef secție	91	4,83
D3198	Șef secție în cadrul direcției	89	4,63
D3045	Șef serviciu	87	4,43
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
D3248	Ofițer principal de protecție	84	4,13
D3249	Ofițer superior de protecție	81	3,83
D3250	Ofițer de protecție	77	3,43
D3059	Ofițer principal	79	3,63
D3077	Ofițer superior	75	3,27
D3105	Ofițer	71	2,99
D3078	Inspector principal	79	3,63
D3106	Inspector superior	75	3,27
D3131	Inspector	71	2,99
D3107	Specialist principal	70	2,93
D3125	Specialist superior	65	2,67
D3146	Specialist	61	2,47
D3203	Subofițer superior	61	2,47
D3180	Subofițer	57	2,33
<b>Sistemul administrației penitenciare</b>			
<b>Administrația Națională a Penitenciarelor</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
D3004	Director	114	8,04
D3021	Șef direcție generală	102	5,95
D3022	Șef direcție	99	5,62
D3199	Șef direcție în cadrul direcției generale	94	5,12

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coeficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
D3046	Șef secție	87	4,43
D3200	Șef secție în cadrul direcției	85	4,23
D3049	Șef serviciu	83	4,03
D3217	Șef serviciu în cadrul direcției	81	3,83
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
D3205	Ofițer principal	79	3,63
D3206	Ofițer superior	75	3,27
D3207	Ofițer	71	2,99
D3251	Ofițer principal (medic)	89	4,63
D3252	Ofițer superior (medic)	86	4,33
D3253	Ofițer (medic)	82	3,93
D3260	Agent principal (asistent medical)	68	2,82
D3208	Agent principal	66	2,72
<b>Subdiviziuni subordonate și instituții penitenciare</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
D3011	Director penitenciar	104	6,21
D3023	Director subdiviziune subordonată	104	6,21
D3063	Șef secție	84	4,13
D3109	Șef serviciu	77	3,43
D3209	Șef grup	77	3,43
D3210	Șef post	68	2,82
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
D3211	Ofițer principal	75	3,27
D3212	Ofițer superior	71	2,99
D3213	Ofițer	67	2,77
D3254	Ofițer principal (medic)	89	4,63
D3255	Ofițer superior (medic)	86	4,33
D3256	Ofițer (medic)	82	3,93
D3214	Agent principal	66	2,72
D3215	Agent superior	62	2,52
D3216	Agent	59	2,40
D3257	Agent principal (asistent medical)	68	2,82
D3258	Agent superior (asistent medical)	64	2,62
D3259	Agent (asistent medical)	60	2,43

**Note:**

1. La transferarea militarilor, a efectivului de trupă și a corpului de comandă/funcționarilor cu statut special angajați în organele apărării naționale, ale securității statului și ordinii publice dintr-un organ în altul, la stabilirea treptei de salarizare în condițiile art. 12 alin. (7) din prezenta lege se ia în calcul termenul de satisfacere a serviciului în organul precedent.

2. Funcțiile care se instituie în subdiviziuni și/sau instituții subordonate/din cadrul autorităților enumerate în tabel, ce țin de domeniul învățământ, cultură, sport, sănătate sau alt personal cu funcții complexe (medic, asistent medical, economist, contabil, precum și alte funcții din grupurile ocupaționale respective), precum și clasele de salarizare corespunzătoare se vor stabili în conformitate cu anexa la lege ce reglementează funcțiile din domeniul respectiv.

3. Clasa de salarizare și coeficientul de salarizare pentru funcțiile de ajutor al unei funcții de conducere se stabilesc prin aplicarea unei reduceri de 4 clase succesive față de salarizarea conducătorului pe care acesta îl asistă.

4. Clasa de salarizare pentru funcțiile de ofițeri, inclusiv de urmărire penală sau de investigații, de specialiști, detașați în procuraturile specializate, se stabilește cu o majorare de 15 clase succesive față de cea stabilită în tabel pentru funcțiile similare din unitățile bugetare din care sunt detașați.

5. Clasa de salarizare pentru funcția de chinolog specificată în tabelul din anexă este stabilită pentru specialiștii care exercită serviciul cu câinii de serviciu (detectori) și pentru dresorii de câini de serviciu care execută dresarea și patrularea cu câinii de serviciu. Clasa de salarizare a specialiștilor care hrănesc câinii în condiții casnice se majorează cu 3 clase succesive față de cea stabilită în tabel pentru această funcție.

6. Clasa de salarizare pentru ofițerii de informații și securitate din organele teritoriale și autoritățile administrative din subordinea Serviciului de Informații și Securitate se stabilește cu o reducere de 2 clase succesive față de cea stabilită în tabel pentru funcțiile reflectate la compartimentul „Serviciul de Informații și Securitate”.

7. Clasa de salarizare pentru șeful Biroului de Curieri Speciali se stabilește la nivelul funcției „Șef direcție” din compartimentul „Serviciul de Informații și Securitate”.

8. Lista funcțiilor cu statut special care corespund fiecărui grad profesional, precum și a celor ce pot fi asimilate noțiunilor „plutonier”, „subofițer superior”, „subofițer”, „subofițer de patrulare” se aprobă de conducătorul autorităților publice enumerate în tabel.

9. Clasa de salarizare pentru experții criminaliști care dețin statut de expert judiciar se majorează cu 5 clase succesive față de cea stabilită în tabel. Suplimentar, se acordă 2 clase succesive în cazul în deținerii a două sau mai multe specializări/genuri de expertiză judiciară.

10. Clasa de salarizare pentru funcția de șef direcție municipală pentru situații de urgență se stabilește la nivelul funcției de șef direcție municipiul Chișinău.

11. Clasa de salarizare pentru funcțiile de conducere ale subdiviziunilor cu atribuții în domeniul medical se stabilește prin majorarea cu clase succesive față de cea stabilită în tabel pentru funcția de ofițer principal (medic), după cum urmează:

- cu 2 clase succesive - pentru funcția de șef serviciu;
- cu 4 clase succesive - pentru funcția de șef secție;
- cu 6 clase succesive - pentru funcția de șef direcție.

12. Clasa de salarizare pentru funcția de șef sector al Poliției de Frontieră „Aeroportul Internațional Chișinău” se stabilește la nivelul funcției de șef direcție regională (D3019) de la compartimentul „Subdiviziuni desconcentrate” din tabel.

13. Pentru funcția de „șef sector frontieră” se stabilește pentru salarizarea șefilor de sector din cadrul Direcției regionale a Poliției de Frontieră.

### Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”

1. Dispozițiile prezentei anexe reglementează codul funcției, denumirea funcției, clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent pentru:

1) personalul didactic și personalul științifico-didactic, inclusiv cel cu funcții de conducere, conform tabelului 1;

2) personalul de specialitate din domeniul învățământului și cercetării, conform tabelului 2.

2. Clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent pentru alte funcții ale personalului de specialitate care pot fi instituite în unitățile bugetare din domeniul învățământului și cercetării se stabilesc în conformitate cu anexa nr. 10 sau, după caz, alte anexe la prezenta lege care reglementează funcțiile de specialitate dintr-un anumit domeniu de activitate.

3. Funcțiile caracteristice personalului de deservire tehnică și auxiliar ce se instituie în unitățile bugetare din domeniul învățământului și cercetării, precum și clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent se determină în conformitate cu anexa nr. 10.

4. Funcția, clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent prevăzute în prezenta anexă se stabilesc în mod corespunzător și pentru titluri de funcții similare instituite în unități bugetare (subdiviziuni) din alte domenii, indiferent de subordinea lor departamentală.

Tabelul 1

#### Personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere (E4)

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	2	3	4
<b>Personalul didactic și personalul științifico-didactic din învățământul superior</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
E4001	Rector	106	6,51
E4002	Prim-prorector	104	6,21
E4027	Președinte al Consiliului Științific	103	6,08
E4003	Prorector	102	5,95
E4004	Decan	91	4,83
E4005	Director al școlii doctorale	91	4,83
E4006	Prodecan	88	4,53
E4007	Șef catedră/ departament	88	4,53
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
E4010	Profesor universitar	81	3,83
E4011	Formator (universitar)	81	3,83
E4012	Conferențiar universitar	79	3,63
E4013	Lector universitar	77	3,43
E4014	Asistent universitar	72	3,05
E4028	Acompaniator	72	3,05
E4015	Maestru de concert	71	2,99
E4016	Maestru de instruire	71	2,99
E4017	Antrenor	71	2,99
<b>Funcții didactice de conducere din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, învățământul special, învățământul extrașcolar și instituțiile de învățământ de arte și sport</b>			

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
E4008	Director de liceu/instituție de învățământ profesional tehnic, de categoria I	92	4,93
E4030	Director de liceu/instituție de învățământ profesional tehnic, de categoria II	90	4,73
E4032	Director de liceu/instituție de învățământ profesional tehnic, de categoria III	89	4,63
E4034	Director de liceu/instituție de învățământ profesional tehnic, de categoria IV	88	4,53
E4036	Director de liceu/instituție de învățământ profesional tehnic, de categoria V–VI	87	4,43
E4026	Director de instituție de educație timpurie, învățământ primar și gimnazial de categoria I	90	4,73
E4039	Director de instituție de educație timpurie, învățământ primar și gimnazial de categoria II	89	4,63
E4041	Director de instituție de educație timpurie, învățământ primar și gimnazial de categoria III	87	4,43
E4043	Director de instituție de educație timpurie, învățământ primar și gimnazial de categoria IV	86	4,33
E4045	Director de instituție de educație timpurie, învățământ primar și gimnazial de categoria V-VI	85	4,23
E4009	Director (șef) al altor instituții de învățământ de categoria I	81	3,83
E4048	Director (șef) al altor instituții de învățământ de categoria II	79	3,63
E4050	Director (șef) al altor instituții de învățământ de categoria III	77	3,43
E4052	Director (șef) al altor instituții de învățământ de categoria IV	76	3,35
E4054	Director (șef) al altor instituții de învățământ de categoria V–VI	74	3,19
<b>Funcții didactice de execuție din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic</b>			
E4109	Mentor	67	2,77
E4018	Profesor în învățământul general și în învățământul profesional tehnic	65	2,67
E4019	Învățător în învățământul general	65	2,67
E4020	Educator educație timpurie	65	2,67
E4021	Metodist în învățământul general și în învățământul profesional tehnic	65	2,67
E4075	Psihopedagog	65	2,67
E4074	Psiholog	65	2,67
E4073	Logoped	65	2,67
E4067	Cadru didactic de sprijin	65	2,67
E4076	Asistent didactic	63	2,57
E4056	Conducător muzical	63	2,57
E4077	Conducător de cerc	63	2,57
E4083	Coordonator instruire practică	63	2,57
E4024	Pedagog social	48	2,15

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Funcții didactice de execuție din învățământul special și din structurile de asistență psihopedagogică</b>			
E4057	Psihopedagog special	73	3,11
E4094	Psihopedagog	70	2,93
E4095	Logoped	70	2,93
E4096	Psiholog	70	2,93
E4097	Profesor	65	2,67
E4098	Învățător	65	2,67
E4099	Metodist	65	2,67
E4058	Pedagog	65	2,67
E4100	Instructor	63	2,57
E4101	Conducător de cerc	63	2,57
E4102	Pedagog social	63	2,57
E4078	Instructor	63	2,57
E4079	Maistru	63	2,57
E4023	Maistru-instructor	63	2,57
E4022	Educator în învățământul special	63	2,57
<b>Funcții didactice din învățământul extrașcolar și instituțiile de învățământ de arte și sport</b>			
E4103	Profesor	65	2,67
E4106	Metodist	65	2,67
E4065	Antrenor-instructor	65	2,67
E4066	Antrenor	65	2,67
E4080	Antrenor al lotului național	65	2,67
E4105	Psiholog	65	2,67
E4062	Regizor	63	2,57
E4063	Conducător artistic	63	2,57
E4107	Conducător muzical	63	2,57
E4108	Conducător de cerc	63	2,57
E4064	Maestru de concert	63	2,57
E4059	Dirijor	63	2,57
E4068	Dirijor de cor	63	2,57
E4069	Dirijor de orchestră	63	2,57
E4060	Maestru de cor	63	2,57
E4061	Maestru de balet	63	2,57
E4081	Coregraf	63	2,57
E4104	Maistru-instructor	59	2,40
E4025	Acompaniator	48	2,15
<b>Centrul Republican de Asistență Psihopedagogică</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
E4084	Director	102	5,95
E4085	Șef direcție	86	4,33
E4086	Șef secție	82	3,93
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
E4093	Formator	81	3,83
E4088	Psihopedagog	70	2,93
E4089	Psihopedagog special	70	2,93

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	2	3	4
E4090	Logoped	70	2,93
E4091	Pedagog	70	2,93
E4092	Cercetător științific	70	2,93
E4082	Mentor	70	2,93
E4087	Psiholog	69	2,87

**Note:**

1. Cerințele minime de calificare pentru ocuparea funcțiilor didactice în învățământul general (educație timpurie, învățământ primar, gimnazial și liceal), învățământul profesional tehnic și în învățământul superior sunt stabilite în Codul Educației. Față de personalul cu funcții de execuție care nu întrunește cerințele respective se aplică norma prevăzută la art. 12 alin. (9) din prezenta lege.

2. Clasele de salarizare pentru funcțiile de conducere din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic sunt divizate în funcție de categoria instituției în care sunt instituite.

Criteriile și modul de raportare a instituțiilor de învățământ la aceste categorii se aprobă de Guvern.

3. Clasa de salarizare pentru funcțiile de conducere din instituțiile de învățământ care nu sunt raportate la una dintre categoriile instituțiilor enumerate se stabilește cu o reducere de 2 clase succesive față de clasa stabilită pentru funcția „Director (șef) al altor instituții de învățământ de categoria V–VI”.

4. Clasa de salarizare pentru șefii de instituții (grădinițe de copii, creșe-grădinițe, creșe) cu regim de zi și de noapte sau care au grupe de zi și de noapte se majorează cu 2 clase succesive față de cele stabilite în Tabelul 1 pentru funcții similare.

5. Clasele de salarizare pentru funcțiile de conducere din subdiviziunile de specialitate din cadrul Centrului Republican de Asistență Psihopedagogică (managementul structurilor teritoriale de asistență psihopedagogică și asistență psihopedagogică a copiilor/elevilor, asistență psihopedagogică, elaborări științifico-metodice, analiză și evaluare, precum și formare continuă în domeniul asistenței psihopedagogice) se majorează cu 4 clase față de cele stabilite în Tabelul 1.

6. Salariul de bază determinat în condițiile prezentei legi pentru personalul științifico-didactic și didactic se stabilește pentru o normă didactică.

7. Personalul didactic și personalul științifico-didactic care ocupă funcții de conducere a unei subdiviziuni interne sau care asigură suplینirea obligațiilor de conducător de practică beneficiază de majorarea clasei de salarizare de la 2 până la 4 clase succesive față de clasa ce corespunde funcției didactice.

8. Clasa de salarizare a masteranzilor se stabilește cu o reducere de 2 clase succesive față de clasa de salarizare prevăzută în Tabelul 1 pentru asistentul universitar.

9. Personalului științifico-didactic, pentru suplینirea obligațiilor de șef doctorat, postdoctorat, secundariat și masterat, i se majorează clasa de salarizare în funcție de efectiv, după cum urmează:

– până la 100 de doctoranzi, medici secundari, masteranzi – cu 2 clase succesive față de clasa de salarizare corespunzătoare funcției științifico-didactice;

– mai mult de 100 de doctoranzi, medici secundari, masteranzi – cu 3 clase succesive față de clasa de salarizare corespunzătoare funcției științifico-didactice.

10. Personalului științifico-didactic, pentru conducerea grupelor studențești, i se majorează clasa de salarizare cu o clasă succesivă față de cea corespunzătoare funcției de bază.

11. Clasa de salarizare pentru funcțiile didactice din cadrul Centrului de educație medicală continuă a personalului medical și farmaceutic cu studii medii se stabilește conform Tabelului 1.

12. Clasele de salarizare determinate în conformitate cu prezenta anexă se stabilesc pentru cadrele didactice de profil sportiv, inclusiv cele cu funcții de conducere, care au absolvit instituții de învățământ incluse în lista aprobată de Guvern.

Clasa de salarizare pentru cadrele didactice cu profil sportiv care au studii superioare ce nu țin de profilul sportiv, dar sunt distinși cu titlul „Maestru al Sportului”, „Maestru Internațional al Sportului”, „Maestru Emerit al Sportului”, se stabilește la nivelul celei prevăzute în tabel, iar în cazul lipsei titlurilor indicate – cu aplicarea prevederilor art. 12 alin. (9) din prezenta lege.

Clasa de salarizare pentru cadrele didactice cu profil sportiv care nu au studii medii de specialitate de profil sportiv, dar sunt distinși cu titlul „Maestru al Sportului”, „Maestru Internațional al Sportului”, „Maestru Emerit al Sportului”, se stabilește cu aplicarea prevederilor art. 12 alin. (9) din prezenta lege.

13. În cazul în care numărul real de copii care frecventează instituția preșcolară este peste prevederile normelor stabilite (numărul maxim de copii în grupe: 20 – cu vârsta de până la 3 ani și 25 – cu vârsta 3–6 (7) ani), clasa de salarizare pentru funcția de educator, prevăzută în Tabelul 1, precum și pentru funcțiile de dădăcă și de asistent al educatorului, prevăzute în Tabelul 2, se majorează față de cea stabilită în tabelele respective după cum urmează:

Numărul de copii peste prevederile normei	Numărul de clase acordate suplimentar
de la 3 până la 5 copii	cu 2 clase succesive
de la 6 până la 8 copii	cu 3 clase succesive
peste 8 copii	cu 4 clase succesive

14. Volumul de muncă al cadrelor didactice nu trebuie să depășească 1,25 norme didactice.

În cazul asigurării insuficiente cu cadre, conducătorii instituțiilor de învățământ pot stabili cadrelor didactice un volum maxim de lucru de până la 1,5 normă didactică, iar pentru cadrele didactice din învățământ artistic – până la 2 norme didactice.

Prin derogare de la prevederile art. 24 alin. (3) din prezenta lege, se permite conducătorilor instituțiilor de învățământ și cadrelor didactice cu funcții de conducere din instituțiile indicate să desfășoare activitate didactică în limita a 0,5 normă didactică.

Prin derogare de la prevederile art. 24 alin. (1) din prezenta lege, cadrele didactice, inclusiv cele cu funcții de conducere, care au dreptul să desfășoare activitate didactică suplimentară vor beneficia, pentru această activitate, de componentele salariului lunar prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a) și b) din prezenta lege proporțional normei didactice.

Aprobarea numărului suplimentar de ore ce depășește 1,25 norme didactice se va efectua prin emiterea de către fondator a unui ordin, în care se vor indica obiectul, numărul suplimentar de ore și perioada pentru care este valabil ordinul. În cazul cadrelor didactice care activează în instituțiile de învățământ din subordinea autorităților publice locale, numărul suplimentar de ore se va coordona cu organul local de specialitate în domeniul învățământului.

În cazul insuficienței de cadre didactice, conducătorilor de instituții preșcolare ce activează în regim de cel puțin 10,5 ore pe zi li se permite, cu aprobarea organului local de specialitate în domeniul învățământului, prestarea muncii prin cumul, în afara orelor de program, în instituția condusă în limitele a 0,25 normă didactică pentru funcția de educator.

15. Personalul didactic și științifico-didactic poate fi salarizat prin plata cu ora sau prin cumul. Calculul salariului pe oră pentru personalul antrenat în activitatea didactică în toate ramurile economiei naționale se efectuează în modul stabilit de Guvern.

Tabelul 2

### Personal de specialitate din domeniul învățământului și cercetării

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coefficientul de salarizare
1	2	3	4
<b>Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării</b>			

<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
E6001	Președinte al Academiei de Științe a Moldovei	106	6,51
E6002	Director institut de cercetare	104	6,21
E6003	Vicepreședinte al Academiei de Științe a Moldovei	102	5,95
E6004	Director	102	5,95
E6005	Secretar științific general al Academiei de Științe a Moldovei	98	5,52
E6006	Secretar științific	94	5,12
E6008	Șef aparat administrativ al Academiei de Științe a Moldovei	94	5,12
E6009	Șef subdiviziune de cercetare	87	4,43
E6010	Șef secție	87	4,43
E6011	Șef laborator	86	4,33
E6012	Șef sector	84	4,13
E6013	Șef serviciu	80	3,73
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
E6014	Consultant științific	80	3,73
E6015	Cercetător științific principal	80	3,73
E6017	Cercetător științific coordonator	78	3,53
E6018	Cercetător științific superior	76	3,35
E6022	Cercetător științific	72	3,05
E6026	Cercetător științific stagiar	70	2,93
E6025	Specialist principal	68	2,82
E6030	Specialist superior	63	2,57
E6031	Specialist	59	2,40
<b>Centre și cabinete metodice</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
E6016	Șef centru/cabinet metodic	77	3,43
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
E6021	Metodist principal	70	2,93
E6024	Metodist superior	67	2,77
E6028	Metodist	64	2,62
<b>Personal didactic auxiliar și de deservire din învățământ, cercetare și inovare</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
E6056	Director-adjunct probleme de gospodărie, producere etc. în institut de cercetare	69	2,87
E6019	Director-adjunct probleme de gospodărie, producere etc. de categoria I	69	2,87
E6045	Director-adjunct probleme de gospodărie, producere etc. de categoria II	66	2,72
E6046	Director-adjunct probleme de gospodărie, producere etc. de categoria III	63	2,57
E6020	Șef secție	69	2,87
E6023	Șef centru	66	2,72
E6027	Șef serviciu	63	2,57
E6029	Conducător practică de producție	61	2,47
E6034	Șef laborator	52	2,23
E6047	Șef de catedră/atelier/studio	52	2,23
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
E6033	Inspector	57	2,33
E6035	Instructor extrașcolar	51	2,21

E6036	Instructor-animator	51	2,21
E6037	Instructor pentru muncă	51	2,21
E6057	Şef gospodărie - Alte instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării	55	2,29
E6053	Şef gospodărie (învățământ primar, gimnazial, liceal profesional tehnic), de categoria IV-VI	53	2,25
E6043	Şef gospodărie (alte instituții de învățământ) de categoria I	53	2,25
E6050	Şef gospodărie (alte instituții de învățământ) de categoria II	50	2,19
E6051	Şef gospodărie (alte instituții de învățământ) de categoria III	47	2,13
E6052	Şef gospodărie (alte instituții de învățământ) de categoria IV	44	2,07
E6054	Şef gospodărie (alte instituții de învățământ) de categoria V	42	2,03
E6055	Şef gospodărie (alte instituții de învățământ) de categoria VI	38	1,95
E6038	Laborant superior	46	2,11
E6040	Laborant	42	2,03
E6041	Dădacă	40	1,99
E6042	Asistent al educatorului	40	1,99
E6044	Asistent de laborator	23	1,71

**Note:**

1. La funcția „Director” din compartimentul „Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării” se raportează șefii organizațiilor de cercetare-dezvoltare, ai organizațiilor de inovare, ai centrelor științifice, ai centrelor de inovație, ai stațiilor științifice, ai laboratoarelor științifice independente, ai subdiviziunilor interioare științifice și de inovare ale instituțiilor de învățământ superior, ai asociațiilor din sfera științei și inovării, ai muzeului științific, ai bibliotecii științifice, ai arhivei științifice, ai editurii științifice și ai altor organizații din domeniile cercetării și inovării.

Prin derogare de la art. 24 alin. (3) din prezenta lege, persoanelor cu funcție de conducere din organizațiile de drept public din domeniile cercetării și inovării li se permite să cumuleze până la 0,5 normă didactică sau până la 240 de ore anual în regim de plată cu ora, sau până la 0,5 normă de cercetător științific (principal, coordonator etc.).

2. Funcțiile de cercetător științific, șef laborator și șef subdiviziune de cercetare din tabelul „Instituții de drept public din domeniile cercetării și inovării” pot fi utilizate și pentru salarizarea personalului de cercetare științifică calificat din alte unități bugetare, cu diminuarea a 2 clase de salarizare.

3. Clasa de salarizare prevăzută în Tabelul 2 pentru funcția de director institut de cercetare se utilizează în unitățile bugetare cu personalitate juridică. Clasa de salarizare pentru funcția de director institut de cercetare în unitățile bugetare fără personalitate juridică se diminuează cu 4 clase de salarizare succesive față de cea prevăzută în Tabelul 2.

### Grupul ocupațional „Cultură, tineret și sport (F)”

1. Dispozițiile prezentei anexe reglementează codul funcțiilor, denumirea funcțiilor, clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent pentru funcțiile de specialitate specifice ce pot fi instituite în teatre, organizații concertistice, colective artistice, circuri, case de cultură, centre de cultură, biblioteci publice și biblioteci din instituțiile de învățământ, în centre de creație populară, muzee, grădini zoologice, parcuri de cultură și odihnă, centre de tineret, în unități bugetare din domeniul tineretului și sportului, conform tabelului din anexă.

2. Clasa de salarizare și coeficientul de salarizare pentru alte funcții ale personalului de specialitate care pot fi instituite în unitățile bugetare din aceste domenii se stabilesc în conformitate cu anexa nr. 10 sau, după caz, cu alte anexe la prezenta lege care reglementează funcțiile de specialitate specifice unui anumit domeniu de activitate.

3. Funcțiile complexe, inclusiv cele caracteristice personalului de deservire tehnică și auxiliar ce se instituie în unitățile bugetare din cultură, tineret și sport, precum și clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent se determină în conformitate cu anexa nr. 10.

4. Funcțiile, clasa de salarizare și coeficientul de salarizare prevăzute în prezenta anexă se stabilesc în mod corespunzător și pentru titluri de funcții similare instituite în unități bugetare (subdiviziuni) din alte domenii, indiferent de subordinea lor departamentală.

#### Personal de specialitate specific din domeniul culturii, tineretului și sportului (F6)

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	2	3	4
<b>Instituții de cultură de nivel național sau de categorie superioară</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
F6001	Director general	106	6,51
F6082	Director artistic	93	5,03
F6083	Prim-regizor	89	4,63
F6084	Pictor-șef	81	3,83
F6085	Dirijor-șef/principal	81	3,83
F6086	Maestru de balet-șef/prim	81	3,83
F6087	Regizor-șef/șef direcție	81	3,83
F6088	Șef secție	79	3,63
F6089	Șef trupă/orchestra/conducător artistic	79	3,63
F6090	Director filială	73	3,11
F6091	Șef serviciu	72	3,05
F6092	Custode-șef	70	2,93
F6093	Șef sector	69	2,87
F6096	Bibliotecar principal	65	2,67
F6097	Bibliograf principal	65	2,67
F6094	Șef birou	64	2,62
F6095	Șef atelier	62	2,52
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
F6098	Regizor	81	3,83
F6099	Dirijor	81	3,83
F6101	Regizor tehnic	75	3,27
F6102	Regizor montare	75	3,27

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
F6103	Regizor de sunete	75	3,27
F6105	Scenograf	75	3,27
F6104	Redactor tehnic	74	3,19
F6106	Coregraf	73	3,11
F6107	Artist-maestru al scenei	73	3,11
F6108	Artist mânuitor de păpuși maestru al scenei	73	3,11
F6112	Maestru dans	73	3,11
F6113	Maestru balet	73	3,11
F6114	Maestru lumini	71	2,99
F6115	Maestru sunete	71	2,99
F6116	Concertmaistru	71	2,99
F6100	Formator	70	2,93
F6110	Inspector orchestră	70	2,93
F6111	Inspector cor	70	2,93
F6117	Artist	69	2,87
F6118	Artist dresor de animale sălbatice	69	2,87
F6119	Artist în ansamblul de cântece și dansuri	69	2,87
F6120	Artist în colective corale și coregrafice	69	2,87
F6121	Artist în orchestre de muzică populară	69	2,87
F6122	Artist în fanfare	69	2,87
F6123	Artist în sinfo-jazz	69	2,87
F6124	Artist al orchestrelor și ansamblurilor de estradă	69	2,87
F6125	Actor	69	2,87
F6126	Artist vocal (solist)	69	2,87
F6127	Artist de balet	69	2,87
F6128	Artist dramatic	69	2,87
F6129	Artist instrumentist	69	2,87
F6130	Artist de cor	69	2,87
F6131	Artist în orchestrele simfonice și camerale	69	2,87
F6132	Artist de diverse genuri de circ	69	2,87
F6133	Inspector al manejului	69	2,87
F6109	Artist mânuitor de păpuși	66	2,72
F6134	Expert în domeniul artelor	66	2,72
F6138	Restaurator	65	2,67
F6139	Muzeograf	65	2,67
F6135	Pictor	63	2,57
F6136	Sculptor	63	2,57
F6154	Acordor reglor orgă	59	2,40
F6155	Acordor reglor pian	59	2,40
F6140	Bibliotecar	58	2,36
F6141	Bibliograf	58	2,36
F6142	Asistent regizor	58	2,36
F6143	Asistent maestru	58	2,36
F6144	Asistent dirijor	58	2,36
F6153	Custode superior fonduri	58	2,36
F6156	Custode fonduri	54	2,27
F6145	Peruchier	50	2,19

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
F6146	Păpușar	50	2,19
F6147	Pălărier	50	2,19
F6148	Modelier	50	2,19
F6149	Machior	50	2,19
F6150	Decorator	50	2,19
F6151	Butafor	50	2,19
F6152	Costumier	50	2,19
F6137	Ghid	48	2,15
F6157	Taxidermist	44	2,07
F6158	Administrator	39	1,97
F6159	Operator de sunete	34	1,87
F6160	Artist figurant	34	1,87
F6161	Supraveghetor muzeu	22	1,69
<b>Alte instituții de cultură și tineret</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
F6002	Director palat de cultură	82	3,93
F6162	Director casă de cultură comunitară	77	3,43
F6163	Șef centru cultural	76	3,35
F6003	Director artistic	76	3,35
F6004	Prim-regizor	76	3,35
F6005	Pictor-șef	73	3,11
F6006	Dirijor-șef	73	3,11
F6007	Maestru de balet-șef	73	3,11
F6008	Regizor-șef	73	3,11
F6009	Șef secție	73	3,11
F6013	Șef trupă	67	2,77
F6014	Conducător artistic	67	2,77
F6015	Șef filială	67	2,77
F6016	Șef centru	67	2,77
F6024	Custode-șef	67	2,77
F6023	Șef serviciu	65	2,67
F6029	Șef sector	62	2,52
F6033	Șef sală de expoziții	59	2,40
F6034	Șef laborator	59	2,40
F6035	Șef filmotecă	59	2,40
F6038	Șef birou	57	2,33
F6039	Șef atelier	57	2,33
F6048	Bibliotecar principal	57	2,33
F6049	Bibliograf principal	57	2,33
F6047	Conducător de cerc	55	2,29
F6187	Șef de bibliotecă școlară	55	2,29
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
F6011	Regizor	68	2,82
F6012	Dirijor	68	2,82
F6017	Regizor tehnic	67	2,77
F6018	Regizor montare	67	2,77
F6019	Regizor de sunete	67	2,77

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
F6020	Redactor tehnic	67	2,77
F6021	Maestru de cor	67	2,77
F6022	Scenograf	67	2,77
F6025	Mediator	65	2,67
F6026	Coregraf	65	2,67
F6027	Artist-maestru al scenei	65	2,67
F6164	Artist mânuitor de păpuși maestru al scenei	65	2,67
F6078	Maestru dans	65	2,67
F6079	Maestru balet	65	2,67
F6031	Expert în domeniul artelor	62	2,52
F6050	Restaurator	62	2,52
F6055	Muzeograf	62	2,52
F6080	Maestru lumini	61	2,47
F6081	Maestru sunete	61	2,47
F6030	Concertmaistru	61	2,47
F6032	Pictor	61	2,47
F6185	Acordor reglor orgă	57	2,33
F6186	Acordor reglor pian	57	2,33
F6044	Artist	56	2,31
F6168	Artist dresor de animale sălbatice	56	2,31
F6169	Artist în ansamblul de cântece și dansuri	56	2,31
F6170	Artist în colective corale și coregrafice	56	2,31
F6171	Artist în orchestre de muzică populară	56	2,31
F6172	Artist în fanfare	56	2,31
F6173	Artist în sinfo-jazz	56	2,31
F6174	Artist al orchestrelor și ansamblurilor de estradă	56	2,31
F6175	Actor	56	2,31
F6176	Artist vocal (solist)	56	2,31
F6177	Artist de balet	56	2,31
F6178	Artist dramatic	56	2,31
F6179	Artist instrumentist	56	2,31
F6180	Artist de cor	56	2,31
F6181	Artist în orchestrele simfonice și camerale	56	2,31
F6182	Artist de diverse genuri de circ	56	2,31
F6183	Inspector al manejului	56	2,31
F6041	Sculptor	56	2,31
F6166	Inspector orchestră	53	2,25
F6167	Inspector cor	53	2,25
F6165	Artist mânuitor de păpuși	50	2,19
F6056	Bibliotecar/ bibliotecar școlar	49	2,17
F6057	Bibliograf	49	2,17
F6068	Custode superior fonduri	49	2,17
F6069	Custode fonduri	45	2,09
F6051	Acompaniator	44	2,07
F6052	Corepetitor	44	2,07
F6053	Conservator	42	2,03
F6058	Asistent regizor	42	2,03

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
F6059	Asistent maestru	42	2,03
F6060	Asistent dirijor	42	2,03
F6054	Ghid	41	2,01
F6061	Peruchier	37	1,93
F6062	Păpușar	37	1,93
F6063	Pălărier	37	1,93
F6064	Modelier	37	1,93
F6065	Machior	37	1,93
F6066	Decorator	37	1,93
F6067	Butafor	37	1,93
F6184	Costumier	37	1,93
F6071	Taxidermist	37	1,93
F6073	Administrator	27	1,77
F6074	Operator de sunete	24	1,72
F6075	Artist figurant	24	1,72
F6076	Animator	24	1,72
F6077	Supraveghetor muzeu	22	1,69
<b>Instituții din domeniul culturii fizice și sportului</b>			
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
F6010	Director	81	3,83
F6028	Director club sportiv	71	2,99
F6037	Director (administrator) edificiu sportiv	63	2,57
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
F6036	Antrenor principal	65	2,67
F6043	Antrenor superior	63	2,57
F6045	Antrenor-instructor	61	2,47
F6046	Antrenor	59	2,40
F6072	Salvator	45	2,09

**Note:**

1. În compartimentul „Alte instituții de cultură și tineret”, clasele de salarizare sunt prevăzute pentru funcțiile de conducere din instituții de categoria I.

Stabilirea claselor de salarizare și a coeficienților de salarizare pentru funcțiile de conducere instituite în instituții similare de alte categorii se efectuează prin reducerea clasei de salarizare față de cele stabilite în tabel, după cum urmează:

- cu 2 clase succesive – pentru funcții similare instituite în instituții de categoria II;
- cu 3 clase succesive – pentru funcții similare instituite în instituții de categoria III;
- cu 5 clase succesive – pentru funcții similare instituite în instituții de categoria IV.

2. Raportarea instituțiilor de cultură și a grădinilor zoologice la o anumită categorie se efectuează conform indicilor și modului de raportare stabilite de Guvern.

3. Funcția de „Director” pentru alte unități bugetare în domeniul culturii la nivel raional sau municipal se salarizează corespunzător funcției de „Director palat de cultură” (codul funcției F6002).

4. Funcția de „Director” pentru alte unități bugetare în domeniul culturii la nivelul unităților administrativ-teritoriale cu peste 1.500 de locuitori se salarizează corespunzător funcției de „Director casă de cultură comunitară” (codul funcției F6162).

5. Funcția de „Șef” pentru alte unități bugetare în domeniul culturii la nivelul unităților administrativ-teritoriale cu până la 1500 de locuitori salarizează corespunzător funcției de „Șef centru cultural” (codul funcției F6163).

6. Funcțiile de „Director casă de cultură comunitară” și „Șef centru cultural” sunt prevăzute pentru o unitate cu normă întreagă. În funcție de volumul activității, la decizia fondatorului, funcțiile de „Director casă de cultură comunitară” și „Șef centru cultural” pot fi instituite cu normă parțială (pe fracțiuni de normă).

7. Conform funcției „Director” din compartimentul „Instituții din domeniul culturii fizice și sportului” se salarizează directorul Centrului Sportiv de Pregătire a Loturilor Naționale.

8. Secretarul general al Secretariatului Comisiei Naționale a Republicii Moldova pentru UNESCO se salarizează conform funcției „Director palat de cultură” din compartimentul „Instituții de cultură și tineret”.

9. Clasa de salarizare pentru funcția „Director (administrator) edificiu sportiv” se aplică pentru un edificiu cu până la 9 angajați. Pentru un număr de angajați de la 10 până la 20, clasa de salarizare pentru funcția respectivă se majorează cu 2 clase succesive față de cea stabilită în tabel pentru această funcție, iar pentru un edificiu cu numărul de angajați mai mare de 20, clasa de salarizare indicată se va majora cu 3 clase succesive.

10. Clasa de salarizare pentru funcțiile de conducere (șef secție, șef serviciu, șef sector, șef birou) din prezenta anexă se aplică pentru funcțiile de conducere din subdiviziunile corespunzătoare activității de bază a unității bugetare. Clasa de salarizare pentru funcțiile de conducere din subdiviziunile de suport se stabilește în conformitate cu anexa nr. 10.

11. Pentru stimularea și sporirea calității muncii personalului din domeniul culturii, tineretului și sportului se efectuează atestarea profesională, cu conferirea categoriei de calificare superioară / coordonator, I, II sau III.

Regulamentul privind modul de conferire a categoriilor de calificare se aprobă de către ministerul responsabil de elaborarea și promovarea politicii în domeniile respective.

Clasele de salarizare indicate în tabel se aplică personalului care ocupă aceste funcții și nu au nicio categorie de calificare.

Clasa de salarizare pentru personalul căruia, în urma atestării profesionale, i-au fost conferite categorii de calificare se stabilește prin majorare, după cum urmează:

- cu o clasă succesivă față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare III;

- cu 2 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare II;

- cu 4 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare I;

- cu 6 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare superioară sau coordonator.

12. Clasa de salarizare pentru bibliotecari sau alte categorii de personal care deserveșc schema de închiriere a manualelor se stabilește prin majorarea față de cea stabilită în tabel pentru funcții similare, după cum urmează:

<b>Numărul de manuale incluse în schema de închiriere</b>	<b>Numărul de clase acordate suplimentar</b>
până la 3000 exemplare	2 clase de salarizare
3001–6000 exemplare	3 clase de salarizare
6001–10000 exemplare	4 clase de salarizare
10001 exemplare și mai mult	6 clase de salarizare

13. Prin derogare de la prevederile art. 24 alin. (3) din prezenta lege, se permite conducătorilor instituțiilor teatral-concertistice să desfășoare activitate artistică în orele de program, în limita a 0,5 unități.

14. Funcțiile din compartimentul „Instituții de cultură națională sau categorie superioară” se utilizează și pentru salarizarea funcțiilor instituite în instituții de cultură de categoria I în care Ministerul Culturii este fondator (teatre și circuri).

15. Clasa de salarizare pentru funcția de director (șef) din instituția de categoria I, în care Ministerul Culturii are calitatea de fondator, se reduce cu 8 clase succesive față de funcția de director general.

16. Clasa de salarizare pentru funcțiile de „antrenor principal”, „antrenor superior”, „antrenor-instructor” și „antrenor” instituite în cadrul Centrului Sportiv de Pregătire a Loturilor Naționale se majorează cu 3 clase succesive față de cele stabilite în tabel.

### Grupul ocupațional „Asistență socială (G)”

1. Dispozițiile prezentei anexe se extind asupra funcțiilor de specialitate specifice din instituțiile de asistență socială și asupra altui personal de asistență socială, indiferent de subordinea lor departamentală, conform tabelului din anexă.

2. Clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent pentru alte funcții de specialitate care pot fi instituite în unitățile bugetare din acest domeniu se stabilesc în conformitate cu anexa nr. 10 sau, după caz, cu alte anexe la prezenta lege care reglementează funcțiile de specialitate specifice unui anumit domeniu de activitate.

3. Funcțiile caracteristice personalului de deservire tehnică și auxiliar ce se instituie în unitățile bugetare din domeniul asistenței sociale, precum și clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent se determină în conformitate cu anexa nr. 10.

#### Personal de specialitate din domeniul asistență socială (G6)

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	2	3	4
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
G6051	Director al instituției de nivel republican	105	6,34
G6005	Director/șef/manager al instituției, de categoria I	100	5,72
G6052	Director/șef/manager al instituției, de categoria II	94	5,12
G6053	Director/șef/manager al instituției, de categoria III	92	4,93
G6007	Șef/manager serviciu social	77	3,43
G6011	Director (șef) centru	74	3,19
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
<i>1.2.1. Personal cu studii superioare</i>			
G6054	Expert (medic) în determinarea gradului de dizabilitate	92	4,93
G6008	Dietetician	79	3,63
G6055	Expert (asistent social, psihopedagog) în determinarea gradului de dizabilitate	70	2,93
G6013	Psiholog	70	2,93
G6047	Asistent social comunitar	65	2,67
G6056	Părinte educator/educatoare	65	2,67
G6048	Specialist în protecția drepturilor copilului	65	2,67
G6049	Specialist în domeniul violenței în familie și al reabilitării victimelor infracțiunilor	65	2,67
G6017	Asistent parental profesionist	65	2,67
G6018	Asistent social	65	2,67
G6057	Specialist în asistență socială	65	2,67
G6045	Lucrător social	57	2,33
G6030	Mediator comunitar	57	2,33
<i>1.2.2. Personal cu studii profesional tehnice</i>			
G6031	Asistent parental profesionist	57	2,33
G6050	Asistent social comunitar	57	2,33
G6032	Asistent social	57	2,33
G6035	Mediator comunitar (inclusiv fără studii)	34	1,87

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coefficientul de salarizare
1	2	3	4
<i>1.2.3. Personal cu studii medii (medical inferior)</i>			
G6036	Asistent personal	33	1,86
G6037	Asistent familial	33	1,86
G6038	Dădacă	33	1,86
G6039	Lucrător social	33	1,86

**Note:**

1. Conform funcției „Director/șef/manager al instituției de categoria I, II, III” se determină clasa de salarizare pentru conducătorul centrelor de reabilitare, al internatelor psihoneurologice, al caselor-internat pentru copii cu deficiențe mintale, altor instituții sociale în funcție de categoria la care este raportată instituția.

2. Raportarea instituțiilor de asistență socială la una dintre categorii ale instituțiilor se efectuează conform indicilor și modului de raportare aprobate prin hotărâre de Guvern.

3. Pentru conducătorii unităților bugetare cu personalitate juridică, clasa de salarizare aferentă funcției de „Director (șef) centru” se stabilește prin majorarea cu 2 clase succesive față de cea indicată în tabel.

4. Clasa de salarizare pentru funcția „Părinte educator/educatoare”, stabilită conform prezentului punct, se stabilește în cazul caselor de copii de tip familial cu peste 5 copii.

Pentru funcția „Părinte educator/educatoare” din casele de copii de tip familial cu până la 5 copii, inclusiv, și pentru funcția „Asistent parental profesionist” cu mai puțin de 3 copii luați în plasament, clasa de salarizare se reduce cu 3 clase succesive.

5. Clasa de salarizare indicată în tabel pentru funcția „Lucrător social” se stabilește lucrătorilor sociali pentru deservirea a cel puțin 8–10 beneficiari din localitățile rurale sau cel puțin 10–12 beneficiari din localitățile urbane. La deservirea unui număr mai mic de 8 beneficiari în localitățile rurale și 10 beneficiari în localitățile urbane, clasa de salarizare se diminuează cu 2 și, respectiv, 4 clase, în funcție de numărul de beneficiari real deserviți.

6. Clasa de salarizare pentru asistenții sociali supervizori se stabilește prin majorarea cu 2 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcția similară.

7. Salarizarea personalului încadrat în instituțiile de asistență socială amplasate în afara hotarelor Republicii Moldova se efectuează în modul și în condițiile de retribuire stabilite în țările angajatoare pentru categoriile respective de salariați.

### Grupul ocupațional „Sănătate (S)”

1. Dispozițiile prezentei anexe se extind asupra funcțiilor de specialitate specifice din instituțiile medico-sanitare publice și de sănătate publică, asupra personalului medical din instituțiile de învățământ și din alte instituții (subdiviziuni medicale), conform tabelului din anexă.

2. Clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent pentru alte funcții de specialitate care pot fi instituite în unitățile bugetare din acest domeniu se stabilesc în conformitate cu anexa nr. 10 sau, după caz, cu alte anexe la prezenta lege care reglementează funcțiile de specialitate specifice unui anumit domeniu de activitate.

3. Funcțiile caracteristice personalului de deservire tehnică și auxiliar ce se instituie în unitățile bugetare din domeniul sănătate, precum și clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent se determină în conformitate cu anexa nr. 10.

#### Personal de specialitate din domeniul sănătate (S9)

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	2	3	4
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
S9001	Director al instituției medico-sanitare de nivel republican (spital)	115	8,26
S9002	Director al instituției din sistemul ocrotirii sănătății (centru, serviciu medical)	112	7,62
S9003	Director al instituției specializate din sistemul ocrotirii sănătății (transplant, transfuzie sanguină, medicină sportivă)	110	7,22
S9042	Șef secție	100	5,72
S9043	Șef serviciu/laborator/subdiviziune	99	5,62
S9044	Medic principal	98	5,52
S9045	Medic superior	96	5,32
S9046	Asistent medical șef (studii superioare)	75	3,27
S9047	Asistent medical principal (studii superioare)	73	3,11
S9048	Asistent medical superior (studii superioare)	71	2,99
S9049	Asistent medical șef (studii profesional-tehnice)	66	2,72
S9050	Asistent medical principal (studii profesional-tehnice)	64	2,62
S9051	Asistent medical superior (studii profesional-tehnice)	62	2,52
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
<i>1.2.1. Medici</i>			
S9004	Medic (de toate specialitățile) în instituții de nivel republican	94	5,12
S9005	Medic (de toate specialitățile) în instituții de categoria I	92	4,93
S9006	Medic (de toate specialitățile) în instituții de categoria II	89	4,63
S9007	Medic (de toate specialitățile) în instituții de categoria III	87	4,43

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
S9008	Medic (fără specialitate) / Medic școlar	79	3,63
<i>1.2.2. Specialiști în domeniul sănătății cu studii superioare</i>			
S9009	Inginer biomedical	89	4,63
S9010	Bioinginer	89	4,63
S9011	Farmacist	79	3,63
S9012	Kinetoterapeut	71	2,99
S9015	Chimist în laborator	71	2,99
S9016	Biolog în laborator	71	2,99
S9017	Zoolog	71	2,99
S9018	Entomolog	71	2,99
S9013	Asistent medical	69	2,87
S9014	Tehnician radiolog/echipamente și utilaje medicale	69	2,87
S9019	Specialist în sănătate publică principal	69	2,87
S9020	Specialist în sănătate publică superior	65	2,67
S9021	Specialist în sănătate publică	61	2,47
<i>1.2.3. Asistenți medicali, tehnicieni și asimilați în domeniul sănătății cu studii profesional-tehnice</i>			
S9033	Autopsier	63	2,57
S9030	Asistent medical	60	2,43
S9031	Asistent medical epidemiolog	60	2,43
S9032	Asistent medical igienist	60	2,43
S9028	Asistent medical în diagnostic de laborator	60	2,43
S9026	Felcer	60	2,43
S9027	Felcer laborant	60	2,43
S9029	Asistent farmacist	60	2,43
S9022	Tehnician-dentist	60	2,43
S9024	Tehnician radiolog/echipamente și utilaje medicale	60	2,43
S9025	Instructor gimnastică medicală	60	2,43
S9023	Statistician medical	60	2,43
S9034	Tehnician	53	2,25
<i>1.2.4. Personal auxiliar sanitar</i>			
S9035	Instructor ergoterapie	33	1,86
S9036	Maseur terapeut	33	1,86
S9038	Infirmier	32	1,84
S9039	Econoamă	32	1,84
S9040	Registrator medical	32	1,84
S9041	Operator date medicale	32	1,84

**Note:**

1. Clasa de salarizare stabilită în tabel pentru medici, inclusiv pentru cei cu funcții de conducere, pentru personalul medical cu studii medii speciale și farmaciști, precum și pentru alt personal indicat în tabel, cărora li se conferă categorie de calificare, se aplică pentru personalul care deține categoria de calificare superioară.

Pentru cei care dețin categoria de calificare I, clasa de salarizare se reduce cu 2 clase succesive față de cea stabilită în tabel, iar pentru cei care dețin categoria de calificare II, clasa de salarizare se reduce cu 4 clase succesive față de cea stabilită în tabel.

Pentru personalul fără categorie de calificare care ocupă funcțiile indicate în tabel cărora li se conferă categorii de calificare, clasa de salarizare se reduce cu 6 clase succesive față de cea stabilită în tabel.

Clasa de salarizare în funcție de categoria de calificare se stabilește pentru activitatea în funcția pentru care a fost conferită categoria și se actualizează la reconfirmarea nivelului de pregătire profesională a persoanei. În cazul retrogradării sau al retragerii categoriei de calificare în urma atestării ordinare, clasa de salarizare se va revizui în funcție de noua categorie de calificare deținută de persoană.

2. Clasa de salarizare pentru medicii rezidenți antrenați în supravegherea de stat a sănătății publice și/sau în acordarea asistenței medicale se stabilește la nivelul funcției „Farmacist”, treapta I de salarizare, în funcție de activitatea și/sau sarcina curativă îndeplinită.

Volumul maxim de lucru prin cumul pentru medici și personalul medical cu studii profesional-tehnice se stabilește în limita a 0,5 funcție.

3. În funcție de specificul de activitate al unității bugetare, clasa de salarizare corespunzătoare funcțiilor indicate în tabelul din prezenta anexă se majorează după cum urmează:

- cu 5 clase succesive față de cele prevăzute în anexă pentru funcții similare – pentru personalul din subdiviziuni și/sau laboratoare bacteriologice ce combat maladii contagioase și infecții extrem de periculoase și din cele radiologice, precum și pentru medicii, asistenții medicali și personalul medical inferior antrenați nemijlocit în profilaxia și combaterea maladiilor HIV/SIDA;

- cu 3 clase succesive față de cele prevăzute în anexă pentru specialiști în domeniul sănătății cu studii superioare și asistenți medicali, tehnicieni și asimilați în domeniul sănătății cu studii profesional-tehnice din Centrul Național de Transfuzie a Sângelui, Agenția de Transplant și Centrul de Medicină Legală;

- cu 2 clase succesive față de cele prevăzute în anexă pentru funcțiile similare pentru specialiști în domeniul sănătății cu studii superioare, asistenți medicali, tehnicieni și asimilați în domeniul sănătății cu studii profesional-tehnice și personal auxiliar sanitar care îngrijesc pacienți cu afecțiuni neuromotorii și afecțiuni ale aparatului locomotor.

4. Salarizarea personalului încadrat în instituțiile medico-sanitare amplasate în afara hotarelor Republicii Moldova se efectuează în modul și în condițiile de retribuire stabilite în țările angajatoare pentru categoriile respective de salariați.

5. Clasele de salarizare pentru personalul medical (specialiști în domeniul sănătății cu studii superioare, asistenți medicali, tehnicieni și asimilați în domeniul sănătății cu studii profesional-tehnice și personal auxiliar sanitar) din cadrul instituțiilor penitenciare se majorează cu 5 clase succesive față de cele stabilite în tabel pentru funcțiile corespunzătoare.

### Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”

Dispozițiile prezentei anexe reglementează codul funcției, denumirea funcției, clasa de salarizare și coeficientul de salarizare aferent pentru funcțiile cu atribuții specifice tehnologiilor informaționale, care pot fi instituite în toate unitățile bugetare, conform tabelului.

#### Funcții cu atribuții specifice tehnologiilor informaționale (I)

Codul funcției	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	2	3	4
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
IT0001	Director	125	9,54
IT0002	Șef direcție răspuns la incidente și crize cibernetice	109	7,02
IT0003	Șef direcție în tehnologia informației	109	7,02
IT0004	Șef secție tehnologii informaționale	106	6,51
IT0005	Șef serviciu tehnologii informaționale	102	5,95
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
IT0006	Manager de proiect în tehnologia informației principal	94	5,12
IT0007	Manager de proiect în tehnologia informației	90	4,73
IT0008	Manager de produs în tehnologia informației principal	94	5,12
IT0009	Manager de produs în tehnologia informației	90	4,73
IT0010	Arhitect de sisteme principal	113	7,82
IT0011	Arhitect de sisteme	109	7,02
IT0012	Inginer dezvoltare-operaționalizare (al sistemelor informatice) principal	109	7,02
IT0013	Inginer dezvoltare-operaționalizare (al sistemelor informatice) superior	105	6,34
IT0014	Inginer dezvoltare-operaționalizare (al sistemelor informatice)	101	5,82
IT0015	Specialist principal (pentru răspuns la incidente și crize cibernetice)	105	6,34
IT0016	Specialist în testarea automatizată a sistemelor informatice (funcționalitate, performanță)/ Specialist în securitatea sistemelor informatice principal	100	5,72
IT0017	Specialist în testarea securității sistemelor informatice/ Specialist în securitatea sistemelor informatice superior	96	5,32
IT0018	Specialist în testarea manuală a sistemelor informatice/ Specialist în securitatea sistemelor informatice	92	4,93
IT0019	Dezvoltator software principal	103	6,08
IT0020	Dezvoltator software superior	99	5,62
IT0021	Dezvoltator software	95	5,22
IT0022	Analist sisteme/servicii informatice principal	89	4,63
IT0023	Analist sisteme/servicii informatice superior	85	4,23
IT0024	Analist sisteme/servicii informatice	81	3,83
IT0025	Administrator sisteme de tip cloud principal	100	5,72

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
IT0026	Administrator sisteme de tip cloud superior	96	5,32
IT0027	Administrator sisteme de tip cloud	92	4,93
IT0028	Administrator de sisteme operaționale principal	93	5,03
IT0029	Administrator de sisteme operaționale superior	89	4,63
IT0030	Administrator de sisteme operaționale	85	4,23
IT0031	Administrator baze de date principal	100	5,72
IT0032	Administrator baze de date superior	96	5,32
IT0033	Administrator baze de date	92	4,93
IT0034	Dezvoltator baze de date principal	100	5,72
IT0035	Dezvoltator baze de date superior	96	5,32
IT0036	Dezvoltator baze de date	92	4,93
IT0037	Specialist integrare date principal	100	5,72
IT0038	Specialist integrare date superior	96	5,32
IT0039	Specialist integrare date	92	4,93
IT0040	Inginer sisteme informaționale și calculatoare principal	100	5,72
IT0041	Inginer sisteme informaționale și calculatoare superior	96	5,32
IT0042	Inginer sisteme informaționale și calculatoare	92	4,93
IT0043	Designer de interfață a sistemului informațional principal	100	5,72
IT0044	Designer de interfață a sistemului informațional superior	96	5,32
IT0045	Designer de interfață a sistemului informațional	92	4,93
IT0046	Inginer mentenanță și administrarea rețelelor de telecomunicații principal	93	5,03
IT0047	Inginer mentenanță și administrarea rețelelor de telecomunicații superior	89	4,63
IT0048	Inginer mentenanță și administrarea rețelelor de telecomunicații	85	4,23
IT0049	Analist în domeniul tehnologiei informației (verificare achiziții în SI) principal	87	4,43
IT0050	Analist în domeniul tehnologiei informației (verificare achiziții în SI) superior	83	4,03
IT0051	Analist în domeniul tehnologiei informației (verificare achiziții în SI)	79	3,63
IT0052	Specialist în calitatea datelor/informațiilor principal	87	4,43
IT0053	Specialist în calitatea datelor/informațiilor superior	83	4,03
IT0054	Specialist în calitatea datelor/informațiilor	79	3,63
IT0055	Specialist în tehnologii semantice principal	87	4,43
IT0056	Specialist în tehnologii semantice superior	83	4,03
IT0057	Specialist în tehnologii semantice	79	3,63
IT0058	Jurisconsult în tehnologia informației principal	87	4,43
IT0059	Jurisconsult în tehnologia informației superior	83	4,03
IT0060	Jurisconsult în tehnologia informației	79	3,63
IT0061	Specialist în testare SI principal	87	4,43
IT0062	Specialist în testare SI superior	83	4,03
IT0063	Specialist în testare SI	79	3,63
IT0064	Designer web principal	87	4,43

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
IT0065	Designer web superior	83	4,03
IT0066	Designer web	79	3,63
IT0067	Administrator rețea de calculatoare principal	77	3,43
IT0068	Administrator rețea de calculatoare superior	73	3,11
IT0069	Administrator rețea de calculatoare	69	2,87
IT0070	Operator date principal	69	2,87
IT0071	Operator date superior	65	2,67
IT0072	Operator date	61	2,47
IT0005	Informatician școlar	63	2,57
IT0006	Manager de proiect în tehnologia informației principal	94	5,12
IT0007	Manager de proiect în tehnologia informației	90	4,73
IT0008	Manager de produs în tehnologia informației principal	94	5,12
IT0009	Manager de produs în tehnologia informației	90	4,73
IT0010	Arhitect de sisteme principal	113	7,82
IT0011	Arhitect de sisteme	109	7,02
IT0012	Inginer dezvoltare-operaționalizare (al sistemelor informatice) principal	109	7,02
IT0013	Inginer dezvoltare-operaționalizare (al sistemelor informatice) superior	105	6,34
IT0014	Inginer dezvoltare-operaționalizare (al sistemelor informatice)	101	5,82
IT0015	Specialist principal (pentru răspuns la incidente și crize cibernetice)	105	6,34
IT0016	Specialist în testarea automatizată a sistemelor informatice (funcționalitate, performanță)/ Specialist în securitatea sistemelor informatice principal	100	5,72
IT0017	Specialist în testarea securității sistemelor informatice/ Specialist în securitatea sistemelor informatice superior	96	5,32
IT0018	Specialist în testarea manuală a sistemelor informatice/ Specialist în securitatea sistemelor informatice	92	4,93
IT0019	Dezvoltator software principal	103	6,08
IT0020	Dezvoltator software superior	99	5,62
IT0021	Dezvoltator software	95	5,22
IT0022	Analist sisteme/servicii informatice principal	89	4,63
IT0023	Analist sisteme/servicii informatice superior	85	4,23
IT0024	Analist sisteme/servicii informatice	81	3,83
IT0025	Administrator sisteme de tip cloud principal	100	5,72
IT0026	Administrator sisteme de tip cloud superior	96	5,32
IT0027	Administrator sisteme de tip cloud	92	4,93
IT0028	Administrator de sisteme operaționale principal	93	5,03
IT0029	Administrator de sisteme operaționale superior	89	4,63
IT0030	Administrator de sisteme operaționale	85	4,23
IT0031	Administrator baze de date principal	100	5,72
IT0032	Administrator baze de date superior	96	5,32
IT0033	Administrator baze de date	92	4,93
IT0034	Dezvoltator baze de date principal	100	5,72

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
IT0035	Dezvoltator baze de date superior	96	5,32
IT0036	Dezvoltator baze de date	92	4,93
IT0037	Specialist integrare date principal	100	5,72
IT0038	Specialist integrare date superior	96	5,32
IT0039	Specialist integrare date	92	4,93
IT0040	Inginer sisteme informaționale și calculatoare principal	100	5,72
IT0041	Inginer sisteme informaționale și calculatoare superior	96	5,32
IT0042	Inginer sisteme informaționale și calculatoare	92	4,93
IT0043	Designer de interfață a sistemului informațional principal	100	5,72
IT0044	Designer de interfață a sistemului informațional superior	96	5,32
IT0045	Designer de interfață a sistemului informațional	92	4,93
IT0046	Inginer mentenanță și administrarea rețelelor de telecomunicații principal	93	5,03
IT0047	Inginer mentenanță și administrarea rețelelor de telecomunicații superior	89	4,63
IT0048	Inginer mentenanță și administrarea rețelelor de telecomunicații	85	4,23
IT0049	Analist în domeniul tehnologiei informației (verificare achiziții în SI) principal	87	4,43
IT0050	Analist în domeniul tehnologiei informației (verificare achiziții în SI) superior	83	4,03
IT0051	Analist în domeniul tehnologiei informației (verificare achiziții în SI)	79	3,63
IT0052	Specialist în calitatea datelor/informațiilor principal	87	4,43
IT0053	Specialist în calitatea datelor/informațiilor superior	83	4,03
IT0054	Specialist în calitatea datelor/informațiilor	79	3,63
IT0055	Specialist în tehnologii semantice principal	87	4,43
IT0056	Specialist în tehnologii semantice superior	83	4,03
IT0057	Specialist în tehnologii semantice	79	3,63
IT0058	Jurisconsult în tehnologia informației principal	87	4,43
IT0059	Jurisconsult în tehnologia informației superior	83	4,03
IT0060	Jurisconsult în tehnologia informației	79	3,63
IT0061	Specialist în testare SI principal	87	4,43
IT0062	Specialist în testare SI superior	83	4,03
IT0063	Specialist în testare SI	79	3,63
IT0064	Designer web principal	87	4,43
IT0065	Designer web superior	83	4,03
IT0066	Designer web	79	3,63
IT0067	Administrator rețea de calculatoare principal	77	3,43
IT0068	Administrator rețea de calculatoare superior	73	3,11
IT0069	Administrator rețea de calculatoare	69	2,87
IT0070	Operator date principal	69	2,87
IT0071	Operator date superior	65	2,67
IT0072	Operator date	61	2,47
IT0073	Informatician școlar	63	2,57

**Note:**

1. Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (13) din prezenta lege, salariul de bază pentru o funcție din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” se determină prin înmulțirea următoarelor elemente, cu rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului:

a) valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00, stabilită în legea bugetului de stat pentru funcția respectivă;

b) coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, determinată în condițiile legii, inclusiv prin suplimentarea cu numărul de clase de salarizare aferent treptei de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă;

c) indicele de complexitate pentru funcția respectivă, stabilit conform prevederilor prezentei note.

Sistemele informatice (SI) gestionate în unitățile bugetare se clasifică, după cum urmează:

a) Sisteme informatice cu nivelul de complexitate 4:

- sisteme naționale de tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) foarte mari și critice (cum ar fi, infrastructura cloud critică (centre de date, VPN, securitate cibernetică, servere, stocare, virtualizare etc.), registre naționale critice - registre de bază, aplicații/sisteme critice de afaceri TIC) ale căror disfuncționalități (defecțiuni) pot cauza daune foarte mari (financiare, de reputație, încredere și/sau alte daune colaterale);
- sisteme naționale TIC complexe, foarte mari (cum ar fi centre de date, servere și alte infrastructuri, registru național, aplicații TIC etc.), care sunt folosite de un număr foarte mare de utilizatori interni și/sau gestionează aplicații G2C (Government-to-Citizen) pentru un număr foarte mare de cetățeni și/sau gestionează aplicații G2B (Government-to-Business)/G2C pentru un număr foarte mare de entități juridice;

Unitățile bugetare naționale care gestionează aceste sisteme TIC trebuie să aibă Planuri de Continuitate cuprinzătoare, auditate anual independent și testate semestrial (sau mai devreme pentru componentele foarte critice).

b) Sisteme informatice cu nivelul de complexitate 3: sisteme TIC naționale și locale (cum ar fi, infrastructura - de regulă, săli de date -, servere și alte infrastructuri, aplicații TIC etc.), care sunt utilizate de mulți utilizatori interni și/sau gestionează aplicații G2C pentru un număr mare de cetățeni și/sau gestionează aplicații G2B/G2C pentru mulți cetățeni/entități juridice.

Unitățile bugetare naționale și locale care gestionează aceste sisteme TIC trebuie să aibă Planuri de Continuitate (inclusiv măsuri cuprinzătoare de Backup și Recuperare TIC), care să fie auditate independent (de preferat anual, dar nu mai târziu de 2 ani) și testate regulat (de preferat anual, dar nu mai târziu de o dată la doi ani).

c) Sisteme informatice cu nivelul de complexitate 2: sisteme TIC naționale și locale (servere și alte infrastructuri, aplicații ICT etc.), care sunt utilizate de un număr mediu de utilizatori interni și/sau gestionează aplicații G2B/G2C pentru un număr mediu de cetățeni/entități juridice.

Unitățile bugetare naționale și locale care gestionează aceste sisteme TIC trebuie să aibă politici detaliate de backup și recuperare ICT, care sunt auditate independent (cel târziu o dată la doi ani) și testate regulat (de preferat anual, dar nu mai târziu de o dată la doi ani).

d) Sisteme informatice cu nivelul de complexitate 1: sisteme TIC naționale și locale care sunt folosite în principal de utilizatorii interni pentru funcții de back office.

Unitățile bugetare naționale și locale care gestionează aceste sisteme TIC trebuie să aibă politici simple de backup și recuperare TIC, care sunt testate regulat (cel târziu o dată la doi-trei ani).

Metodologia de încadrare a sistemelor informatice în niveluri de complexitate și metodologia de emitere a avizului prealabil al Agenției de Guvernare Electronică, necesar pentru includerea posturilor aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, de categoria 3 și 4 de complexitate a sistemelor informatice, se stabilesc prin hotărâre de Guvern.

Indicele de complexitate se stabilește prin raportare la funcția ocupată și la nivelul de complexitate al sistemului informatic gestionat în unitatea bugetară, după cum urmează:

Codul funcției	Denumirea funcției	Nivelul de complexitate al SI gestionat în unitatea bugetară			
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
1	2	3	4	5	6
<i>1.1. Funcții de conducere</i>					
IT0001	Director		0,85	1,00	1,15
IT0002	Șef direcție răspuns la incidente și crize cibernetice				2,30
IT0003	Șef direcție în tehnologia informației			1,00	1,10
IT0004	Șef secție tehnologii informaționale		0,90	1,00	1,10
IT0005	Șef serviciu tehnologii informaționale	0,80	0,90	1,00	1,10
<i>1.2. Funcții de execuție</i>					
IT0006	Manager de proiect în tehnologia informației principal		0,90	1,00	1,10
IT0007	Manager de proiect în tehnologia informației	0,80	0,90	1,00	1,10
IT0008	Manager de produs în tehnologia informației principal			1,00	1,10
IT0009	Manager de produs în tehnologia informației	0,80	0,90	1,00	1,10
IT0010	Arhitect de sisteme principal		1,00	1,10	1,30
IT0011	Arhitect de sisteme		1,00	1,10	1,20
IT0012	Inginer dezvoltare-operaționalizare (al sistemelor informatice) principal		1,00	1,10	1,25
IT0013	Inginer dezvoltare-operaționalizare (al sistemelor informatice) superior		1,00	1,10	1,25
IT0014	Inginer dezvoltare-operaționalizare (al sistemelor informatice)		1,00	1,10	1,20
IT0015	Specialist principal (pentru răspuns la incidente și crize cibernetice)				1,60
IT0016	Specialist în testarea automatizată a sistemelor informatice (funcționalitate, performanță)/ Specialist în securitatea sistemelor informatice principal		1,00	1,10	1,20
IT0017	Specialist în testarea securității sistemelor informatice/ Specialist în securitatea sistemelor informatice superior		1,00	1,10	1,20
IT0018	Specialist în testarea manuală a sistemelor informatice/ Specialist în securitatea sistemelor informatice	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0019	Dezvoltator software principal		1,00	1,10	1,25
IT0020	Dezvoltator software superior		1,00	1,10	1,25
IT0021	Dezvoltator software	0,90	1,00	1,10	1,25
IT0022	Analist sisteme/servicii informatice principal		1,00	1,10	1,20
IT0023	Analist sisteme/servicii informatice superior		1,00	1,10	1,20
IT0024	Analist sisteme/servicii informatice	1,00	1,05	1,10	1,20
IT0025	Administrator sisteme de tip cloud principal		1,00	1,10	1,25
IT0026	Administrator sisteme de tip cloud superior		1,00	1,10	1,25
IT0027	Administrator sisteme de tip cloud	0,90	1,00	1,10	1,25

Codul funcției	Denumirea funcției	Nivelul de complexitate al SI gestionat în unitatea bugetară			
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
1	2	3	4	5	6
IT0028	Administrator de sisteme operaționale principal		1,00	1,10	1,20
IT0029	Administrator de sisteme operaționale superior		1,00	1,10	1,20
IT0030	Administrator de sisteme operaționale	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0031	Administrator baze de date principal		1,00	1,10	1,20
IT0032	Administrator baze de date superior	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0033	Administrator baze de date	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0034	Dezvoltator baze de date principal		1,00	1,10	1,20
IT0035	Dezvoltator baze de date superior	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0036	Dezvoltator baze de date	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0037	Specialist integrare date principal		1,00	1,10	1,20
IT0038	Specialist integrare date superior		1,00	1,10	1,20
IT0039	Specialist integrare date	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0040	Inginer sisteme informaționale și calculatoare principal		1,00	1,10	1,20
IT0041	Inginer sisteme informaționale și calculatoare superior		1,00	1,10	1,20
IT0042	Inginer sisteme informaționale și calculatoare	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0043	Designer de interfață a sistemului informațional principal		1,00	1,10	1,20
IT0044	Designer de interfață a sistemului informațional superior		1,00	1,10	1,20
IT0045	Designer de interfață a sistemului informațional	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0046	Inginer mentenanță și administrarea rețelelor de telecomunicații principal		1,00	1,10	1,20
IT0047	Inginer mentenanță și administrarea rețelelor de telecomunicații superior		1,00	1,10	1,20
IT0048	Inginer mentenanță și administrarea rețelelor de telecomunicații	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0049	Analist în domeniul tehnologiei informației (verificare achiziții în SI) principal		1,00	1,10	1,20
IT0050	Analist în domeniul tehnologiei informației (verificare achiziții în SI) superior		1,00	1,10	1,20
IT0051	Analist în domeniul tehnologiei informației (verificare achiziții în SI)	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0052	Specialist în calitatea datelor/informațiilor principal		1,00	1,10	1,20
IT0053	Specialist în calitatea datelor/informațiilor superior		1,00	1,10	1,20
IT0054	Specialist în calitatea datelor/informațiilor	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0055	Specialist în tehnologii semantice principal		1,00	1,10	1,20
IT0056	Specialist în tehnologii semantice superior		1,00	1,10	1,20
IT0057	Specialist în tehnologii semantice	0,90	1,00	1,10	1,20

Codul funcției	Denumirea funcției	Nivelul de complexitate al SI gestionat în unitatea bugetară			
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
1	2	3	4	5	6
IT0058	Jurisconsult în tehnologia informației principal		1,00	1,10	1,20
IT0059	Jurisconsult în tehnologia informației superior		1,00	1,10	1,20
IT0060	Jurisconsult în tehnologia informației	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0061	Specialist în testare SI principal		1,00	1,10	1,20
IT0062	Specialist în testare SI superior		1,00	1,10	1,20
IT0063	Specialist în testare SI	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0064	Designer web principal		1,00	1,10	1,20
IT0065	Designer web superior		1,00	1,10	1,20
IT0066	Designer web	0,90	1,00	1,10	1,20
IT0067	Administrator rețea de calculatoare principal	0,80	0,90	1,00	1,10
IT0068	Administrator rețea de calculatoare superior	0,80	0,90	1,00	1,10
IT0069	Administrator rețea de calculatoare	0,80	0,90	1,00	1,10
IT0070	Operator date principal	0,80	0,90	1,00	1,10
IT0071	Operator date superior	0,80	0,90	1,00	1,10
IT0072	Operator date	0,80	0,90	1,00	1,10
IT0073	Informatician școlar	1,00	1,10		

2. Prin derogare de la prevederile prezentei legi, personalul care ocupă funcții din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” nu beneficiază de majorările salariului de bază prevăzute la art. 12 alin. (11) și (12) din prezenta lege.

**Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)”**

Dispozițiile prezentei anexe se extind asupra funcțiilor de specialitate, de deservire tehnică, auxiliare și muncitorești ce nu se regăsesc în celelalte anexe și care se referă și pot fi instituite în toate domeniile de activitate, în toate unitățile bugetare, conform tabelului.

**Personal de specialitate, de deservire tehnică,  
 auxiliar și muncitoresc (H6)**

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
H6002	Director	93	5,03
H6003	Șef centru	84	4,13
H6190	Șef oficiu	84	4,13
H6007	Șef laborator	84	4,13
H6010	Șef circumscripție veterinară	82	3,93
H6008	Șef direcție alte domenii	80	3,73
H6011	Șef stație	78	3,53
H6012	Șef secție alte domenii	76	3,35
H6026	Contabil-șef	72	3,05
H6018	Șef serviciu alte domenii	71	2,99
H6019	Redactor-șef	71	2,99
H6020	Inginer-șef	71	2,99
H6021	Șef stație centrală de salvare	71	2,99
H6022	Energetician-șef	71	2,99
H6023	Constructor-șef	71	2,99
H6024	Agronom-șef	71	2,99
H6191	Comandant unitate	71	2,99
H6186	Economist-șef	71	2,99
H6042	Șef stație de salvare	66	2,72
H6058	Șef atelier	59	2,40
H6059	Șef garaj	58	2,36
H6060	Șef secție exploatare imobile	58	2,36
H6070	Șef sector	58	2,36
H6071	Tehnolog-șef	58	2,36
H6078	Scafandru specialist-șef	57	2,33
H6076	Șef echipaj	55	2,29
H6077	Șef gospodărie	55	2,29
H6079	Șef serviciu exploatare imobile	55	2,29
H6123	Bucătar-șef	50	2,19
H6081	Șef șantier	49	2,17
H6082	Șef grupă în secția de exploatare a imobilelor	49	2,17
H6083	Șef echipă	49	2,17
H6091	Șef magazie	49	2,17
H6092	Șef cantină	49	2,17
H6095	Șef serviciu administrativ	48	2,15

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
H6096	Mecanic-șef	48	2,15
H6097	Șef arhivă	48	2,15
H6098	Șef birou	48	2,15
H6099	Șef cancelarie/audiență	48	2,15
H6100	Șef cămin	48	2,15
H6101	Șef depozit	48	2,15
H6102	Șef secretariat	48	2,15
H6103	Șef stație radiotehnică	48	2,15
H6106	Șef stație telefonică	48	2,15
H6107	Șef expediere/expediție	45	2,09
H6108	Șef sală de audiențe/lectură	45	2,09
H6116	Șef cameră frigorifică	45	2,09
H6117	Șef punct asistență tehnică	45	2,09
H6124	Șef baie	41	2,01
H6125	Șef instalații	41	2,01
H6127	Șef punct control tehnic	41	2,01
H6128	Șef punct dezactivare	41	2,01
H6129	Șef spălătorie	41	2,01
H6363	Șef stație de cazane	38	1,95
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
H6364	Analist date principal	79	3,63
H6365	Analist date superior	75	3,27
H6366	Analist date	71	2,99
H6016	Statistician principal	79	3,63
H6017	Statistician superior	75	3,27
H6035	Statistician	71	2,99
H6369	Sinoptician	77	3,43
H6370	Climatolog	77	3,43
H6041	Medic veterinar	74	3,19
H6027	Arhitect	73	3,11
H6033	Sociolog	69	2,87
H6034	Meteorolog	69	2,87
H6371	Hidrolog	69	2,87
H6051	Toxicolog	69	2,87
H6052	Microbiolog	69	2,87
H6053	Entomolog	69	2,87
H6054	Bacteriolog	69	2,87
H6028	Jurist principal	69	2,87
H6367	Jurist superior	65	2,67
H6368	Jurist	61	2,47
H6031	Inginer principal	69	2,87
H6047	Inginer superior	65	2,67
H6064	Inginer	61	2,47
H6372	Agrometeorolog	69	2,87
H6039	Traducător principal	65	2,67
H6050	Traducător superior	61	2,47
H6030	Analist principal	68	2,82
H6044	Analist superior	64	2,62

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
H6062	Analist	60	2,43
H6037	Economist principal	67	2,77
H6046	Economist superior	63	2,57
H6063	Economist	59	2,40
H6187	Consilier	66	2,72
H6188	Auditor intern	66	2,72
H6040	Specialist principal	65	2,67
H6056	Specialist superior	61	2,47
H6057	Specialist	57	2,33
H6036	Contabil principal	65	2,67
H6045	Contabil superior	61	2,47
H6066	Contabil	57	2,33
H6073	Merceolog principal	61	2,47
H6084	Merceolog superior	58	2,36
H6105	Merceolog	55	2,29
H6074	Redactor principal	61	2,47
H6085	Redactor superior	58	2,36
H6104	Redactor	55	2,29
H6175	Agronom	61	2,47
H6049	Inspector superior	61	2,47
H6068	Inspector	57	2,33
H6069	Metrolog	60	2,43
H6072	Correspondent	57	2,33
H6067	Contabil-casier	55	2,29
H6088	Felcer veterinar laborant	55	2,29
H6089	Felcer veterinar	55	2,29
H6375	Conducător auto al demnitarului	52	2,23
H6376	Conducător auto școlar	46	2,11
H6174	Conducător auto	41	2,01
H6086	Tehnolog	50	2,19
H6087	Reporter	50	2,19
H6111	Desenator-constructor	49	2,17
H6109	Administrator principal	47	2,13
H6130	Administrator superior	43	2,05
H6135	Administrator	39	1,97
H6080	Maistru controlor superior	47	2,13
H6090	Maistru-controlor	41	2,01
H6094	Maistru superior	43	2,05
H6113	Inspector superior controlul asupra executării hotărârilor	45	2,09
H6120	Inspector controlul asupra executării hotărârilor	41	2,01
H6147	Bucătar	44	2,07
H6114	Maistru	39	1,97
H6138	Mecanic superior	38	1,95
H6152	Mecanic	34	1,87
H6110	Agent de aprovizionare	38	1,95
H6374	Agent transporturi auto	38	1,95
H6112	Tehnician superior	38	1,95

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
H6119	Tehnician	34	1,87
H6121	Secretar administrativ superior	37	1,93
H6132	Secretar administrativ	33	1,86
H6166	Sanitar veterinar	37	1,93
H6392	Pădurar	36	1,91
H6143	Electrogazosudor	35	1,89
H6155	Acumulatorist	35	1,89
H6156	Lăcătuș-instalator	35	1,89
H6157	(Electro)sudor	35	1,89
H6158	Electrician	35	1,89
H6161	Electromecanic	35	1,89
H6362	Electromontor	35	1,89
H6164	Instalator	35	1,89
H6165	Reglor	35	1,89
H6377	Pompier civil	35	1,89
H6144	Revizor superior transport auto	35	1,89
H6153	Revizor transport auto	33	1,86
H6133	Operator dispecerat	32	1,84
H6159	Salvamar	31	1,83
H6160	Mașinist	31	1,83
H6131	Custode superior fonduri	30	1,81
H6139	Custode fonduri	26	1,75
H6145	Casier	30	1,81
H6140	Secretar	29	1,80
H6154	Acordor-reglor	29	1,80
H6169	Lăcătuș	28	1,78
H6170	Dulgher	28	1,78
H6171	Tâmplar	28	1,78
H6378	Zugrav	28	1,78
H6172	Iluminator	28	1,78
H6396	Strungar	28	1,78
H6397	Tencuitor	28	1,78
H6178	Bucătar auxiliar	27	1,77
H6192	Servant	26	1,75
H6163	Frizer	26	1,75
H6179	Ajutor de bucătar	25	1,74
H6146	Arhivar	25	1,74
H6379	Bufetieră	24	1,72
H6148	Fotograf	24	1,72
H6149	Instructor	24	1,72
H6150	Grafician	24	1,72
H6151	Retușor	24	1,72
H6385	Manichiuristă	24	1,72
H6386	Mașinist de scenă	24	1,72
H6389	Operator în sala cu cazane	24	1,72
H6390	Operator instalații apă și canalizare	24	1,72
H6167	Operator	23	1,71
H6168	Brigadier	23	1,71

<b>Codul funcției</b>	<b>Denumirea funcției</b>	<b>Clasa de salarizare</b>	<b>Coefficientul de salarizare</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
H6189	Montator	22	1,69
H6183	Fochist	20	1,66
H6173	Evacuator	18	1,63
H6176	Operator telecomunicații	18	1,63
H6380	Cusătoreasă-restaurator	18	1,63
H6381	Dezinfectiionist	18	1,63
H6382	Grădinar	18	1,63
H6383	Liftier	18	1,63
H6384	Magazioner	18	1,63
H6388	Motostivuatorist	18	1,63
H6182	Operator stație irigare	18	1,63
H6373	Funcționar de serviciu	18	1,63
H6177	Muncitor calificat	18	1,63
H6398	Cameristă	16	1,60
H6399	Chelner	16	1,60
H6400	Controlor de bilete	16	1,60
H6401	Costumier	16	1,60
H6184	Paznic	15	1,58
H6387	Muncitor la îngrijirea complexă și repararea clădirilor	12	1,52
H6180	Curier	11	1,49
H6181	Expeditor	11	1,49
H6506	Hamal	9	1,42
H6391	Operator la mașina de spălat	8	1,38
H6453	Spălător de vase și fiole	7	1,33
H6459	Spălător lenjerie de pat/vase/veselă	7	1,33
H6465	Spălătoreasă	7	1,33
H6417	Lenjereasă	4	1,18
H6424	Menajeră	4	1,18
H6425	Muncitor auxiliar	4	1,18
H6426	Muncitor necalificat în agricultură	4	1,18
H6427	Muncitor necalificat în silvicultură	4	1,18
H6434	Reparator utilaje sportive plane	4	1,18
H6443	Sobar	4	1,18
H6471	Taxator	4	1,18
H6504	Femeie de serviciu	4	1,18
H6505	Garderobier	4	1,18
H6512	Îngrijitor încăperi de producție și de serviciu	4	1,18
H6513	Îngrijitor spații verzi	4	1,18
H6418	Măturător	3	1,12
H6428	Portar	3	1,12
H6495	Depozitar	3	1,12
H6402	Afișor	1	1,00
H6408	Însoțitor	1	1,00
H6480	Ușier	1	1,00
H6486	Muncitor necalificat	1	1,00

## Note:

1. Funcțiile de „Analist date principal”, „Analist date superior” și „Analist date” pot fi înființate numai în unitățile bugetare care au în responsabilitate elaborarea politicilor publice sau furnizarea de servicii publice, scop în care utilizează seturi mari de date statistice. Persoanele care ocupă aceste funcții trebuie să dețină certificat de utilizator a cel puțin unui program informatic de analiză statistică, precum și de instruire în utilizarea inteligenței artificiale.

2. Clasa de salarizare pentru funcția de „Jurist” din instituțiile publice din subordinea autorităților publice locale de nivelul întâi se reduce până la clasa de salarizare corespunzătoare funcției de „Specialist” din aparatul primarului, după caz.

3. Clasa de salarizare indicată în tabel pentru funcția „Contabil-șef” se aplică în unitatea bugetară cu un efectiv de 50–100 de unități de personal. În unitatea bugetară cu un efectiv mai mic de 50 de unități de personal, clasa de salarizare pentru funcția „Contabil-șef” se stabilește cu o reducere de 2 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru această funcție, iar în unitățile bugetare cu un efectiv mai mare de 100 de unități de personal, clasa de salarizare pentru funcția respectivă se stabilește cu o majorare de 3 clase succesive.

4. Clasa de salarizare pentru funcțiile de cizmar, copist, crescător de câini, fotocopiator, geamgiu, mașinist-compresoare, observator, pontator, prelucrător material informativ, preparator, recepționar, tapetar, vânător, precum și alte funcții ce se regăsesc în Clasificatorul Ocupațiilor al Republicii Moldova și se atribuie la grupa „Muncitori calificați” fără categorie, se stabilește prin asimilare potrivit funcției „Muncitor calificat”.

5. Potrivit funcției „Muncitor necalificat”, cu clasele de salarizare 1–6, se stabilește salariul de bază pentru următoarele funcții: muncitor necalificat în grădinarit, exploatarea forestieră, construcții, la întreținerea de drumuri, poduri, baraje, tocilar, căraș, curățitor încălțăminte, curățitor teritorii/conducte de gunoi, marcator, curățătoreasă și alte funcții muncitorești atribuite, conform Clasificatorului Ocupațiilor al Republicii Moldova, la grupa „Muncitori necalificați”.

6. Clasele de salarizare cărora în baza evaluării li se pot conferi categorii/clase de calificare (superioară (coordonator), categoria I, categoria II, categoria III) corespund nivelului minim – fără categorie.

Pentru personalul căruia, în urma atestării profesionale, i-au fost conferite categorii de calificare, clasa de salarizare se stabilește prin majorare, după cum urmează:

- cu o clasă succesivă față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare III;

- cu 2 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare II;

- cu 4 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare I;

- cu 6 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare superioară sau coordonator.

7. Clasa de salarizare pentru turnătorii și șlefuitorii de piese tehnico-stomatologice de protezare, precum și pentru angajații antrenați în procesele tehnologice la Centrul Național de Transfuzie a Sângelui cu un volum ce depășește 5 tone de plasmă pe an, se stabilește prin majorarea cu 2 clase succesive față de clasele prevăzute în tabel pentru funcții similare.

8. Clasa de salarizare indicată în tabel pentru funcția „Conducător auto” este stabilită pentru conducătorul (șoferul) autocamioanelor și al automobilelor-furgon cu destinație generală având sarcina maximă de până la 3 tone și pentru conducătorul mijloacelor de transport cu motor.

În funcție de tipul de transport condus și complexitatea lucrărilor executate, clasele de salarizare pentru funcția „Conducător auto” se majorează față de cea indicată în tabel după cum urmează:

- cu 2 clase succesive – pentru conducătorii (șoferii) de autocamioane și automobile-furgon cu destinație generală având sarcina maximă de la 3 până la 10 tone; pentru conducători auto (șoferi), inclusiv cei care conduc automobile speciale și automobile sanitare (cu excepția ambulanțelor); pentru șoferii de autobuze cu lungimea de până la 7 metri;

- cu 3 clase succesive – pentru conducătorii (șoferii) de autocamioane și automobile furgon cu destinație generală având sarcina maximă de la 10 până la 40 de tone; pentru șoferii de ambulanțe și

de automobile operative cu semnale sonore speciale (tip „Sirena”), precum și de autobuze speciale și ambulante; pentru șoferi de autobuze cu lungimea de la 7–12 metri;

- cu 4 clase succesive – pentru conducătorii (șoferii) de autocamioane și automobile furgon cu destinație generală, având sarcina maximă de peste 40 de tone; pentru șoferi de autobuze cu lungimea de peste 12 metri;

- cu 5 clase succesive – pentru conducătorii de camioane pentru transportarea cimentului, a substanțelor chimice toxice, a cadavrelor, a amoniacului anhidru, a apei amoniacale, a gunoiului putred, a dejecțiilor.

9. Clasa de salarizare stabilită în tabel pentru funcția „Hamal” se aplică hamalilor ocupați la încărcarea (descărcarea) în (din) vagoane, automobile și alt transport cu încărcături de până la 50 kg și la prelucrarea încărcăturilor în cadrul unității (depozitului), iar la încărcarea încărcăturilor ce depășesc 50 kg sau a încărcăturilor înghețate și/sau nocive – clasa de salarizare se majorează cu 2 clase succesive față de cea indicată în tabel.

10. Salariul de bază corespunzător clasei de salarizare prevăzute în prezenta anexă pentru îngrijitorii de încăperi de producție și de serviciu se stabilește pentru dereticarea a 900 m<sup>2</sup> de spațiu.

11. Clasa de salarizare pentru specialistul principal din cadrul Secretariatului Comisiei Naționale a Republicii Moldova pentru UNESCO se stabilește la nivelul clasei de salarizare prevăzute în tabel la compartimentul „Funcții de execuție” pentru funcția „specialist principal”.

**NOTA DE FUNDAMENTARE**  
**la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative**  
**(reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar)**

**1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ**

*Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar)* a fost elaborat de Ministerul Finanțelor, în calitate de coordonator al reformei salariale în sectorul bugetar, cu asistență și expertiză tehnică oferită de către partenerii de dezvoltare – Banca Mondială (BM) și Guvernul Germaniei, prin intermediul Agenției de Cooperare Internațională a Germaniei (GIZ), în cadrul implementării proiectului „Administrație publică atractivă și eficientă pentru Moldova”.

**2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ**

**2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ**

În temeiul art. 6 alin. (3) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, începând cu anul 2025, în cadrul Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar și Grupului de lucru de coordonare a procesului de reformă salarială, instituite prin ordin al ministrului finanțelor, a fost realizat exercițiul de re-evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar, cu suportul metodologic al experților GIZ. Proiectul valorifică atât rezultatele activității Grupului de lucru de evaluare, cât și deciziile luate de către Grupul de lucru de coordonare și cele luate în ședințele de consultare cu autoritățile/instituțiile publice reprezentante ale grupurilor ocupaționale mari.

Proiectul de lege (în continuare – *proiectul*) constituie o prioritate națională asumată prin documentele de politici aprobate în contextul procesului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană. Reforma sistemului de salarizare în sectorul bugetar este expres prevăzută în:

- **Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030**, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 126/2023, care fixează ca direcții prioritare aplicarea unei remunerări care stimulează performanța, unificarea sistemelor de salarizare și extinderea domeniului de aplicare a Legii nr. 270/2018, cu limitarea strictă a excepțiilor;
- **Programul de implementare, pentru anii 2023-2026, a Strategiei sus-menționate**, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 352/2023, care, la acțiunea 2.2.2, planifică analiza comparativă și corelarea sistemelor de salarizare din sectorul public;

- **Foaia de parcurs privind „Reforma administrației publice” pentru anii 2025–2027**, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 274/2025 – criteriu de referință în procesul de aderare la UE – care stabilește la acțiunile 7.1 și 7.2 elaborarea și implementarea unui Plan de acțiuni privind reforma salarială pentru perioada 2026–2032, cu realinierea funcțiilor cu posturile (grila de salarizare), reformarea graduală a raportului partea fixă/partea variabilă la 70/30, reducerea numărului valorilor de referință la 6 până în 2027 și la 4 până în 2032, precum și un set clar de criterii pentru viitoarele majorări salariale;

- **Planul de acțiuni pentru implementarea recomandărilor din Raportul de monitorizare SIGMA a performanței Republicii Moldova în administrația publică în raport cu principiile administrației publice, aprobat prin Dispoziția Guvernului nr. 182/2023**, care, cu referire la Recomandarea SIGMA nr. 4 („Guvernul trebuie să implementeze reforme salariale ale funcționarilor publici pentru a spori competitivitatea și echitatea salarială, făcând sistemul mai simplu și mai consecvent”), la acțiunile 3.4.1. și 3.4.2., prevede revizuirea sistemului de gradare a posturilor din administrația publică centrală și locală în baza rezultatelor reevaluării posturilor din sectorul bugetar, precum și revizuirea sistemului de salarizare și motivare a funcționarilor publici;

- **Strategia de dezvoltare a managementului finanțelor publice pe anii 2023-2030**, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 71/2023, care fixează revizuirea cadrului normativ de salarizare drept prioritate;

- **Agenda de reforme aferentă Planului de creștere al Republicii Moldova pentru anii 2025–2027**, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 260/2025, care, la Reforma 3.9.26–27, condiționează plățile europene de adoptarea noii grile, reducerea valorilor de referință la cel mult 6 în 2027 și cel mult 4 în 2032, creșterea părții salariale fixe la 70% din fondul de salarizare pe unitatea bugetară și definirea condițiilor pentru acordarea sporurilor salariale bazate pe performanță.

Proiectul valorifică concluziile și recomandările Raportului BM „cu contribuții tehnice pentru fundamentarea unui concept de reformă a sistemului de salarizare în sectorul public din Republica Moldova” din ianuarie 2026, elaborat în cadrul proiectului PASA pentru Promovarea Reformelor pentru Guvernanță în Moldova și Ucraina (P506810), precum și recomandările Raportului de monitorizare SIGMA din octombrie 2023. La elaborare a fost analizată experiența reformelor recente ale sistemelor de salarizare în sectorul bugetar din Croația, Slovenia, Letonia și România.

Proiectul răspunde, totodată, numeroaselor petiții și demersuri ale autorităților și instituțiilor publice recepționate de Ministerul Finanțelor de la intrarea în vigoare a Legii nr. 270/2018, prin care s-a solicitat re poziționarea anumitor funcții în grila salarială sau includerea de funcții noi.

Modificările normative se fundamentează prin Conceptul reformei sistemului de salarizare din sectorul bugetar și Planul de măsuri pentru implementarea reformei salariale pentru anii 2026-2032, examinate și validate de Comitetul interministerial pentru planificare strategică în aprilie 2026, ulterior aprobate prin ordinul ministrului finanțelor. Planul de măsuri stabilește implementarea etapizată a reformei sistemului de salarizare în sectorul bugetar, astfel încât impactul bugetar și administrativ să poată fi absorbit controlat.

## **2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative**

Sistemul unitar de salarizare instituit prin Legea nr. 270/2018 a reprezentat un pas important în direcția creării unui cadru coerent și transparent de remunerare în sectorul bugetar. Pe parcursul anilor 2019–2025, cadrul normativ a fost însă supus unor intervenții punctuale și derogări succesive care au afectat funcționarea unitară a sistemului. Evaluarea preliminară elaborată în 2022 în cadrul proiectului de asistență al Misiunii Înalților Consilieri UE (EuropeAid/139263/DH/SER/MD) și Raportul Băncii Mondiale din ianuarie 2026 identifică un set complex de deficiențe care impun reconceptualizarea politicii publice în domeniul salarizării în sectorul bugetar, urmată de intervenția legislativă în Legea nr. 270/2018 și cadrul normativ conex.

**Proliferarea valorilor de referință și fragmentarea grilei unitare afectează echitatea sistemului de salarizare** prin coexistența, în Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025, a 10 valori de referință distincte, variind de la 1.400 lei la 4.700 lei. Într-o grilă unică, condiția fundamentală este utilizarea unei singure valori de referință; în caz contrar, sistemul se transformă, de facto, într-un ansamblu de structuri de salarizare paralele. Posturile cu grade și coeficienți identici se confruntă cu diferențe salariale de 30-40% exclusiv din cauza valorii de referință aplicabile, fapt care fragmentează sistemul, slăbește legătura dintre valoarea postului și salariu și subminează principiul „plată egală pentru muncă de valoare egală”, consacrat prin Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală, întocmită la Geneva la 29 iunie 1951, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 610/1999 și în vigoare pentru Republica Moldova din 23.03.2001.

În plus, **utilizarea sporurilor specifice și acordarea anumitor majorări aplicate punctual pentru anumite funcții conduce la deconectarea evaluării funcțiilor de salarii.** Deși metodologia de evaluare a funcțiilor este solidă din punct de vedere tehnic și aliniată practicii UE, începând cu 2019 modificările de clasificare și încadrare au fost introduse prin excepții sectoriale, fără reevaluare documentată a conținutului funcțiilor.

Aceasta a slăbit legătura dintre valoarea postului și salariu și a alimentat percepția de inechitate.

În plan structural, **raportul real de compresie salarială este ridicat**. Salariile de bază variază de la circa 2.500 lei (până la acordarea plății compensatorii pentru salariul minim) pentru personalul tehnic și auxiliar până la circa 65.000 lei pentru funcțiile de conducere din domeniul justiției, ceea ce implică un raport efectiv de până la 1:26, mult peste pragul stabilit prin lege de 1:15. Concomitent, multe posturi de nivel inferior se situează sub salariul minim legal de 6.300 lei, bazându-se pe plata compensatorie pentru a se conforma legislației muncii: pentru anul 2026, ponderea estimată a angajaților care beneficiază de o astfel de plată este de circa 19,7% (44.651).

Din perspectiva structurii remunerației, **sporurile specifice au proliferat pentru anumite sectoare/funcții, ajungând până la 120% în anumite cazuri și încercând să compenseze în fapt nevoia de diferențiere a salariilor de bază**. Plafonul inițial pentru partea variabilă (20% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de autoritate publică, respectiv 30% pentru domeniul apărării) a fost abrogat prin Legea nr. 130/2020, la scurt timp după intrarea în vigoare a Legii nr. 270/2018. Eliminarea acestui plafon a permis extinderea părții variabile (care cuprinde sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific) fără limite clare și introducerea graduală a sporurilor cu caracter specific cu cantumuri foarte diferite – de la 10% (învățământ, cercetare, cultură, tineret, sport, asistență socială), 20% (apărare, securitate, ordine publică, control de stat), 30%–40% (CNA, autoritatea de control parlamentar, controlul constituționalității, prevenirea dezinformării, managementul crizelor), 75% (personalul medical), 90% (Serviciul Vamal și Serviciul Fiscal de Stat), 100% (aviația civilă), până la 120% (securitate cibernetică, combaterea terorismului). Această fragmentare nu reflectă în esență specificitatea activităților, ci compensează nivelul scăzut al salariilor de bază, distorsionând ierarhia funcțiilor, iar în consecință conduce la inechitate.

Din perspectiva recompensării performanței, **mecanismul instituit prin lege nu se acordă pe baza performanței în contextul în care majoritatea personalului beneficiază de acest drept salarial**. Mecanismul de stimulare a performanței funcționează în practică ca supliment salarial cvasi-garantat: deși legea plafonează bugetul total al sporurilor pentru performanță la 10% din fondul anual al salariilor de bază, aproape 99% din personalul bugetar (circa 224.509 de posturi) este eligibil, cu o acoperire de 100% în 9 din 12 subgrupuri de funcții. Această aplicare cvasi-universală diminuează funcția de stimulare a performanței, transformând sporul într-o componentă aproape garantată a remunerației și afectând credibilitatea mecanismului de evaluare și recompensare.

Din **perspectiva politicii de asigurare a salariului minim**, cadrul normativ actual prevede stabilirea plății de compensare în raport cu salariul lunar. În prezent, 19,7% dintre angajații din sectorul bugetar depind de plăți compensatorii pentru a atinge salariul minim; aproximativ 30% sunt concentrați în Gradele 1–3, unde salariul de bază este tot mai mult depășit de salariul minim garantat (6.300 lei în 2026). Cu toate acestea, în ultimii ani, Guvernul a întreprins eforturi considerabile pentru armonizarea și consolidarea politicii salariale între sectoare. În particular, începând cu anul 2022, salariul minim în sectorul public și cel privat a fost unificat, ceea ce a contribuit la reducerea disparităților de tratament. Totodată, în perioada 2022–2026, salariul minim a înregistrat o creștere semnificativă, de la 3.100 lei la 6.300 lei, respectiv cu aproximativ 103%, reflectând o orientare fermă spre îmbunătățirea nivelului de trai și asigurarea unui cadru mai echitabil de remunerare. Aceste evoluții creează premise favorabile pentru continuarea alinierii mecanismelor de reglementare și pentru consolidarea unui tratament uniform în aplicarea politicii salariului minim la nivel național. Asigurarea treptată a conformării cu salariul minim prin structura salariului de bază, se prevede în Planul de măsuri.

**Cadrul legal în materia salarizării personalului bugetar este fragmentat și cu lacune.** Mai multe drepturi salariale sunt reglementate în afara Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (de ex. există drepturi salariale stabilite și prin Legea nr. 436/2006 și Legea nr. 123/2023). Legea nu definește parametrii individuali ai sporului de performanță, deși plafonează bugetul total la 10%.

În ansamblu, situația actuală reflectă existența unor inechități orizontale și verticale, prin dependența de plăți compensatorii pentru asigurarea conformității cu legislația salariului minim, precum și printr-o structură a remunerației în care componenta variabilă a dobândit o pondere semnificativă. Această evoluție a fost determinată, într-o măsură considerabilă, de necesitatea dezvoltării și consolidării capacităților instituționale în anumite sectoare strategice, inclusiv în contextul alinierii la cerințele și prioritățile Uniunii Europene.

### **3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse**

#### **3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi**

Obiectivul principal al proiectului de lege constă în consolidarea și perfecționarea sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, prin transformarea acestuia într-un sistem echitabil, transparent, competitiv, motivant și sustenabil din punct de vedere bugetar. Reforma salarială se construiește pe patru obiective fundamentale:

- *echitate orizontală* – salarii comparabile pentru funcții similare ca nivel de complexitate, indiferent de domeniul de activitate;

- *echitate și competitivitate verticală* – salarii aliniate relativ la nivelul sectorului privat și intervale de progresie în carieră atractive;
- *stimularea performanței* prin mecanisme transparente și obiective;
- *sustenabilitate fiscală* prin menținerea cheltuielilor salariale în limitele bugetare aprobate, conform unor planificări multianuale fundamentate.

Pentru atingerea acestor obiective, proiectul intervine asupra a cinci acte normative, intervențiile principale fiind concentrate la **art. III** și **art. IV** asupra Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, completate cu modificări de corelare la Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală (**art. I**), Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (**art. II**), Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public (**art. V**) și Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 (**art. VI**). **Art. VII** cuprinde dispozițiile finale și tranzitorii.

### ***I. Cadrul-principiu al sistemului salarial reformat***

- **Consacrarea exclusivității reglementării salariale prin Legea nr. 270/2018 și sancțiunea nulității absolute pentru drepturile salariale stabilite prin alte acte normative (extralegal).** Prin modificarea art. 1 alin. (3) și completarea acestuia cu alineatele (4)-(6), proiectul consacră, pentru prima dată la nivel de principiu legal expres, faptul că modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de Legea nr. 270/2018. Pe cale de consecință, personalul din sectorul bugetar poate beneficia exclusiv de drepturile salariale prevăzute prin această lege, fiind interzisă atât acordarea prin contracte colective sau individuale de muncă a unor drepturi salariale care nu respectă condițiile prevăzute de lege, cât și instituirea pe cale contractuală sau administrativă a unor drepturi neprevăzute de lege.

- **Consolidarea conceptuală a legii.** Prin rescrierea integrală a art. 4, proiectul reșază în ordine alfabetică și extinde setul de noțiuni de bază utilizate pe parcursul legii, introducând și noțiunea de *funcție greu de ocupat* care este definită pentru prima dată, pe baza unui set de șase criterii cumulative, dintre care trebuie întrunite cel puțin trei pentru ca o funcție din sectorul bugetar să fie calificată drept funcție greu de ocupat.

### ***II. Arhitectura instituțională a reformei***

- **Consacrarea atribuțiilor Ministerului Finanțelor în calitate de coordonator al politicii salariale.** Prin completarea art. 5 alin. (2) cu literele d) și e), proiectul consacră expres competențele Ministerului Finanțelor de elaborare și de coordonare a implementării, monitorizării, gestionării și revizuirii politicii de salarizare în sectorul bugetar, precum și de coordonare bugetar-fiscală a sistemului prin evaluarea impactului bugetar, asigurarea încadrării în plafoanele anuale stabilite în cadrul politicii bugetar-fiscale pe termen mediu și monitorizarea evoluției numărului de posturi și a cheltuielilor de personal.

• **Evaluarea funcțiilor se instituționalizează ca mecanism permanent de guvernanță a sistemului de salarizare, devenind condiție obligatorie prealabilă pentru orice creare, modificare sau reclasificare a funcțiilor din sectorul bugetar.** Evaluarea se realizează potrivit metodologiei aprobate, pe baza unor praguri de materialitate care declanșează reevaluarea și a unor proceduri standardizate de revizuire și validare. În acest scop, Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar se instituie ca structură permanentă, cu rolul de a derula procesul de evaluare în situațiile prevăzute de cadrul normativ. Pentru prima dată, proiectul consacră expres la nivel de lege, prin completarea art. 5 cu un nou alin. (3) și prin modificarea art. 6 alin. (3) și alin. (4), instituirea Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar – structură permanentă aflată în coordonarea Ministerului Finanțelor, responsabilă de realizarea evaluării funcțiilor și de elaborarea propunerii privind lista funcțiilor greu de ocupat. Modul de organizare și funcționare a Grupului de lucru se stabilește prin hotărâre a Guvernului. Poziția în ierarhia funcțiilor și respectiv în structura de grade, implicit nivelul de salarizare corespunzătoare fiecărei funcții incluse în registrul funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește sau, după caz, se modifică pe baza evaluării realizate de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, conform unei metodologii detaliate aprobate prin hotărâre de Guvern. Modul de organizare și funcționare a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern.

### ***III. Structura sistemului de salarizare***

• **Restructurarea registrului funcțiilor din sectorul bugetar prin extinderea de la 8 la 10 grupuri ocupaționale.** Proiectul modifică art. 7 prin introducerea grupului ocupațional nou „Tehnologii informaționale (I)” și prin separarea grupului „Asistență socială (G)” de cel al „Sănătății (S)”, anterior cumulate într-un singur grup. Această restructurare este esențială pentru tratarea diferențiată, în interiorul grilei, a profesiilor cu dinamică distinctă pe piața muncii. Pentru asigurarea coerenței profesionale și a alinierii la standardele tehnice în domeniul TIC, **art. VII alin. (6)** al proiectului prevede că posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, de categoria 3 și 4 de complexitate a sistemelor informatice, se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil al Agenției de Guvernare Electronică, cu informarea Ministerului Finanțelor. Această cerință consolidează rolul Agenției de coordonare metodologică în domeniul tehnologiilor informaționale aplicate în sectorul public și previne fragmentarea sau dublarea de funcții TIC între unitățile bugetare.

• **Raportul de compresie salarială la 1:10,5.** Proiectul modifică art. 9 alin. (3), fixând raportul de compresie a salariilor de bază în sectorul bugetar la 1:10,5, față de pragul actual de 1:15. Această ajustare este aliniată cu diferențele de salarizare mediane observate și cu

practicile țărilor europene (Croația, Lituania) și creează spațiul structural necesar pentru alinierea treptată a gradelor inferioare la salariul minim garantat prin salariul de bază.

• **Clarificarea componentelor salariului lunar și consolidarea rolului salariului de bază.** Proiectul revizuieste, la art. 10 alin. (1), reglementările privind structura salariului lunar, prin clarificarea faptului că salariul lunar este alcătuit din salariul de bază și alte drepturi salariale, acordate în condițiile legii.

Proiectul presupune revizuirea structurii salariului lunar, care, în prezent, este alcătuit din partea fixă (salariul de bază, sporul lunar în valoare fixă, sporul lunar pentru gradul profesional, sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic, sporul lunar pentru deținerea titlului onorific), partea variabilă (sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific) și celelalte drepturi salariale.

Prin proiect este prevăzută o structură simplificată a salariului lunar, subliniindu-se diferența dintre, pe de o parte, salariul de bază și, pe de altă parte, toate celelalte drepturi salariale. Eliminarea noțiunilor de parte fixă și parte variabilă a salariului lunar este justificată de asigurarea a coerenței logice, semantice și conceptuale a dispozițiilor legale referitoare la structura salariului lunar:

- în prezent, conform definiției de la art. 4, salariul lunar include salariul de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază, însă, potrivit art. 10 alin. (1), salariul lunar include numai partea fixă și partea variabilă, în timp ce celelalte drepturile salariale sunt prevăzute la art. 10 alin. (2), fiind considerate ca diferite salariului lunar. Practic, actuala redactare art. 10 alin. (1) stabilește o definiție a termenului de salariu lunar care este diferită (mai restrictivă) decât definiția dată acestui termen la art. 4;
- actuala distincție între drepturile salariale care alcătuiesc partea variabilă (sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific) și drepturile salariale suplimentare prevăzute la art. 10 alin. (2) este afectată de o tensiune logică: dacă criteriul pentru includerea în partea variabilă îl constituie posibilitatea ca dreptul salarial să varieze, atunci, în fapt:
  - sporurile cu caracter specific nu ar trebui incluse în partea variabilă. Spre deosebire de sporul pentru performanță care, cel puțin în principiu, se acordă sau nu în funcție de performanța salariatului, sporurile cu caracter specific se acordă doar prin raportare la domeniul în care activează personalul sau atribuțiile postului, nefiind din acest punct de vedere, supus variației;
  - și drepturile salariale prevăzute la alin. (2) ar trebui incluse în partea variabilă, pentru că acordarea acestora nu este garantată, fiind dependentă de îndeplinirea anumitor atribuții/sarcini (e.g., sporul pentru realizarea sarcinilor prioritare în

contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană), de desfășurarea activității în anumite condiții/circumstanțe (e.g., sporul pentru munca de noapte, sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus), de înregistrarea de economii cu privire la mijloacele alocate pentru retribuirea muncii (e.g., premiile unice).

În același timp, această intervenție legislativă urmărește consacrarea rolului preeminent al salariului de bază în cadrul sistemului de salarizare, în conformitate cu principiile prevăzute de lege, asigurând astfel o structură mai coerentă și previzibilă a remunerației personalului din sectorul bugetar.

- **Substituirea anexelor la lege cu noi anexe care reflectă, în principal, modificările privind grila de salarizare și grupurile ocupaționale, precum și valorile revizuite ale claselor de salarizare pentru treapta de salarizare I.** Proiectul prevede substituirea anexelor nr. 1–10 ale Legii nr. 270/2018 cu anexe în redacție nouă, în corespundere cu structura reformată a sistemului - grila de salarizare (anexa nr. 1), sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial (anexa nr. 2) și tabelele cu clasele de salarizare pentru funcțiile aferente grupurilor ocupaționale Administrație publică (A), Justiție (B), Apărare națională (C), Ordine publică și securitate a statului (D), Învățământ și cercetare (E), Cultură, tineret și sport (F) - anexele nr. 3–8, precum și intervenții în notele la anexele respective. Anexa nr. 9 și Anexa nr. 10 (noua Anexă nr. 9<sup>1</sup> la Legea nr. 270/2018) reflectă separarea grupului „Asistență socială (G)” de cel al „Sănătății (S)”. Totodată, proiectul de lege conține Anexa nr. 11, care prevede completarea Legii nr. 270/2018 cu Anexa nr. 9<sup>2</sup> (Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, precum și Anexa nr. 12, care prevede expunerea în redacție nouă a Anexei nr. 10 la Legea nr. 270/2018, aferentă Grupului ocupațional „Funcții complexe (H)”.

- **Reguli de proporționalitate salarială pentru studii incomplete și pentru funcțiile de adjunct/locțiitor.** Prin modificarea art. 12 alin. (9), proiectul actualizează, respectiv consolidează două reguli de proporționalitate salarială: persoanele care nu au absolvit nivelul de studii necesar pentru ocuparea funcției beneficiază de salariul de bază redus cu 4 clase de salarizare succesive (față de norma actuală care prevede o reducere cu 5 clase de salarizare); persoanele care ocupă funcții de vicepreședinte, adjunct sau locțiitor — cu excepția celor care se regăsesc expres în anexele nr. 3–10 — beneficiază de salariul de bază redus cu 4 clase de salarizare succesive față de clasa stabilită pentru conducătorul ierarhic superior.

- **Aplicarea treptelor de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă și în cazul funcționarilor publici de conducere de nivel superior și a conducătorilor unităților bugetare, inclusiv a adjuncților/locțiitorilor.** Prin modificarea art. 12 alin. (4) și (5),

proiectul de lege extinde sistemul de trepte de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă și în ceea ce privește stabilirea salariului de bază pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior și pentru conducătorii unităților bugetare, inclusiv adjuncții/locuitorii, indiferent de statut sau categoria de personal a acestora, care, în prezent, nu beneficiază de majorările claselor de salarizare în funcție de vechimea în muncă.

- **Reconfigurarea condițiilor legale privind reexaminarea valorilor de referință.** Prin modificarea alin. (15) al art. 12, se clarifică faptul că valoarea de referință generală se reexaminează anual în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut și nu se modifică pe parcursul anului bugetar, iar prin modificarea art. 29, se statuează că valorile de referință derogatorii pot fi reexamineate anual, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național.

- **Reducerea graduală a numărului valorilor de referință derogatorii.** Prin modificarea art. 29 din lege, proiectul instituie cadrul de excepție pentru valorile de referință derogatorii – distincte de valoarea de referință generală stabilită anual prin legea bugetului de stat, conform art. 12 alin. (14) din lege – și prevede expres reducerea treptată a numărului acestora, astfel încât până în anul 2032 să fie stabilit un număr de maximum 4 valori de referință derogatorii. Calendarul de tranziție urmărește traiectoria de la 10 valori de referință (în 2026) la cel mult 6 (în 2027) și cel mult 4 (în 2032), cu obiectiv de convergență ulterioară în corelare cu reformele structurale ale administrației publice.

- **Introducerea indicelui de competitivitate (începând cu anul 2028), care reprezintă un multiplicator al salariului de bază, aplicat pentru funcțiile greu de ocupat.** Prin completarea legii cu art. 12<sup>2</sup>, proiectul instituie un mecanism temporar de competitivitate aplicabil exclusiv funcțiilor greu de ocupat - definite, prin noul pct. 3) al art. 4, ca funcții care întrunesc cel puțin trei dintre criteriile prevăzute de lege (caracter indispensabil pentru funcțiile de bază ale unității, nivel salarial necompetitiv față de sectorul privat, cerințe rare sau de nivel înalt de cunoștințe și calificări, număr redus de candidați potențiali, vacantare după cel puțin două concursuri succesive, rată mare de fluctuație). Salariul de bază pentru o astfel de funcție se calculează prin înmulțirea valorii de referință aplicabile pentru funcția respectivă (adică valoarea de referință generală sau, după caz, o valoare de referință derogatorie), a coeficientului de salarizare (determinat conform legii, luând în calcul, după caz, și treapta de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă) și a unui indice de competitivitate cu valoare între 1,1 și 1,3. Durata maximă pentru care o funcție poate fi inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat nu poate depăși trei ani, cu posibilitatea unei prelungiri unice până la o durată cumulată de cinci ani. Lista funcțiilor greu de ocupat, indicii de competitivitate și durata aplicării se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, în

baza solicitărilor autorităților publice centrale transmise în perioada elaborării cadrului bugetar pe termen mediu. La excluderea funcției din listă, angajatul pierde dreptul la suma corespunzătoare indicelui de competitivitate.

- **Definirea unui nou grup ocupațional care cuprinde funcțiile cu atribuții specifice tehnologiilor informaționale – Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.** Pentru a asigura o salarizare corespunzătoare a personalului care ocupă funcții cu atribuții specifice tehnologiilor informaționale, a fost definit un nou grup ocupațional (Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”). În acest sens, a fost realizată o mapare detaliată a funcțiilor cu atribuții specifice tehnologiilor informaționale, care se pot întâlni în unitățile bugetare. Definirea ca un grup ocupațional distinct este menită să sublinieze particularitatea și importanța atribuțiilor aferente funcțiilor cu atribuții specifice tehnologiilor informaționale, dar și să permită o salarizare unitară a acestor funcții, care au un caracter transversal, regăsindu-se în unități bugetare din diverse domenii de activitate.

- **Introducerea indicelui de complexitate, care reprezintă un multiplicator al salariului de bază, aplicat pentru funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.** Prin proiect se introduce un nou grup ocupațional dedicat funcțiilor cu atribuții specifice tehnologiilor informaționale, care pot fi instituite în toate unitățile bugetare. Salariul de bază pentru o astfel de funcție se calculează prin înmulțirea valorii de referință aplicabile pentru funcția respectivă (adică valoarea de referință generală sau, după caz, o valoare de referință derogatorie), a coeficientului de salarizare (determinat conform legii, luând în calcul, după caz, și treapta de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă) și a unui indice de complexitate, a cărui valoare este stabilită prin anexa la lege (valorile indicelui de complexitate diferă în funcție de tipul funcției și a complexității sistemelor informatice gestionate în unitățile bugetare, proiectul introducând o clasificare a acestor sisteme informatice pe patru niveluri de complexitate).

#### *IV. Componentele salariului lunar*

- **Clarificarea componentelor salariului lunar și consolidarea rolului salariului de bază.** Proiectul revizuieste, la art. 10 alin. (1), reglementările privind structura salariului, clarificând că salariul lunar este alcătuit din salariul de bază și un set definit de drepturi salariale acordate în condițiile legii: sporuri lunare pentru gradul profesional/didactic/managerial, pentru titluri științifice, științifico-didactice și onorifice, spor pentru performanță, sporuri cu caracter specific, sporuri pentru muncă în condiții nefavorabile, pentru muncă suplimentară, în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau de repaus, pentru muncă de noapte, pentru participare în proiecte externe nerambursabile, pentru muncă în condiții de risc sporit pentru sănătate, pentru consolidarea capacităților

instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntare și a capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale, premii unice și anuale, spor lunar pentru mentorat.

De asemenea, se prevede eliminarea sporului lunar în valoare fixă (în prezent, în cuantum de 1300 lei) și înglobarea acestuia în salariul de bază. Concomitent, pentru a asigura corelarea terminologică, prin **art. VI** al proiectului se abrogă art. 11 din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025, care stabilește, în prezent, mărimea sporului lunar în valoare fixă.

Concomitent, prin modificarea art. 10 alin. (3) și (3<sup>1</sup>), proiectul actualizează regimul derogatoriu aplicabil persoanelor cu funcții de demnitate publică și personalului din cabinetul acestora în ceea ce privește componentele salariului lunar de care pot beneficia aceștia - cu excluderea expresă a sporurilor considerate incompatibile cu statutul acestor funcții (în speță, sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific), precum și cu instituirea unei derogări aplicabile directorilor Serviciului Fiscal de Stat, Serviciului Vamal, Autorității Aeronautice Civile și Agenției pentru Securitate Cibernetică (care, spre deosebire de celelalte persoane cu funcții de demnitate publică, pot beneficia de sporul cu caracter specific), asigurând corelarea cu specificul statutar al acestor funcții.

- **Reglementarea sporului lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial.** Prin modificarea art. 13 din Legea nr. 270/2018, proiectul consacră expres principiul că sporul lunar pentru aceste grade se plătește pentru timpul efectiv lucrat, în mărimile specificate în anexa nr. 2, stabilite pentru durata normală a timpului de lucru. Totodată, prin art. IV al proiectului se substituie tabelul 1 din anexa nr. 2, care fixează cuantumurile sporului pentru gradul profesional aplicabile, începând cu 1 ianuarie 2028, pentru toate categoriile relevante - gradele de calificare pentru funcționarii publici, rangurile diplomatice, gradele de calificare pentru judecători și procurori, gradele militare și speciale.

- **Recalibrarea și majorarea cuantumului sporurilor pentru deținerea titlului științific, a titlului științifico-didactic și a titlului onorific.** Prin rescrierea art. 14 și 15 din Legea nr. 270/2018, proiectul stabilește expres cuantumurile fixe ale sporurilor pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic – 2.500 lei pentru titlul de doctor habilitat și/sau profesor universitar, 1.500 lei pentru titlul de doctor și/sau conferențiar universitar (pentru personalul din grupul ocupațional „Învățământ și cercetare”), respectiv 550 lei și 300 lei pentru personalul din alte grupuri ocupaționale, cu condiția corespunderii titlului cu obligațiile funcției conform fișei postului; de asemenea, se completează norma legală cu precizarea că sporul pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă doar la locul de muncă de bază. Pentru titlurile onorifice, sporurile lunare sunt diferențiate pe patru paliere, în funcție de nivelul distincției, de la 200 lei la 500 lei, fiind

acordate doar la locul de muncă de bază și pentru un singur titlu – cel mai înalt – cu condiția exercitării unei funcții corespunzătoare profilului în care a fost obținut titlul.

- **Reproiectarea sporului pentru performanță ca instrument selectiv și credibil.**

Proiectul modifică art. 16 prin reducerea fondului anual al sporului de la 10% la 4% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară și prin restructurarea cuantumurilor individuale.

Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Proiectul prevede și eliminarea actualului regim derogatoriu aplicabil personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc, care beneficiază de sporul pentru performanță fără evaluarea performanței individuale; practic, prin modificarea adusă de proiect, evaluarea performanțelor profesionale individuale se extinde la toate categoriile de personal.

Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează:

a) **12 – 15% din salariul de bază** stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „**excelent**”;

b) **6% din salariul de bază** stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „**foarte bine**”.

Sporul pentru performanță se achită ca parte a salariului lunar în lunile trimestrului/semestrului următor celui pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excelent” sau, după caz, calificativul „foarte bine”.

Sporul pentru performanță nu se acordă salariaților care au fost sancționați disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a salariatului, sporul pentru performanță se acordă, în condițiile legii, pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii.

De asemenea, sporul pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană este eliminat din structura salariului lunar, funcția sa fiind preluată de mecanismul reproiectat al sporului pentru performanță.

Această reproiectare elimină aplicarea cvasi-universală constatată în practică (acoperire de circa 99% din personal) și restabilește funcția reală de stimulare a performanței. În complementaritate cu reproiectarea sporului pentru performanță, la **art. II pct. 2-4**, proiectul prevede modificarea art. 33 alin. (3) și (4), art. 34 alin. (5) și a art. 45 alin. (4) lit. a) și b) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în sensul

completării calificativelor ce pot fi obținute de către funcționarul public în urma evaluării performanțelor profesionale cu calificativul „excellent”.

Totodată, **art. VII alin. (5)** al proiectului instituie cote-plafon obligatorii pentru acordarea calificativelor în cadrul procesului de evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială:

- a) calificativul „excellent” poate fi acordat pentru cel mult 15% din personalul de la nivelul unei unități bugetare;
- b) calificativul „foarte bine” poate fi acordat pentru cel mult 30% din personalul de la nivelul unei unități bugetare.

Aceste cote-plafon operaționalizează caracterul selectiv al sporului și asigură că ponderea totală a personalului eligibil nu va depăși 45%, comparativ cu acoperirea cvasi-universală de circa 99% constatată în practica actuală.

● **Calibrarea sporurilor cu caracter specific pe trei paliere uniforme – 10%, 20% și 30%.** Prin reformularea art. 17 alin. (2), proiectul introduce trei niveluri-plafon pentru suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară:

- a) 10% – pentru personalul din învățământ, cercetare, cultură, tineret, sport, asistență socială, precum și pentru personalul din Secretariatul Parlamentului;
- b) 20% – pentru personalul din apărarea națională, securitatea statului și ordinea publică, pentru personalul Centrului Național Anticorupție (CNA) implicat în activități de prevenire și combatere a corupției, pentru personalul Centrului pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării, pentru personalul Centrul Național de Management al Crizelor și pentru personalul Consiliului Concurenței;
- c) 30% – pentru personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice implicat în activități speciale de combatere a terorismului, pentru personalul CNA implicat în combaterea corupției sistemice și la nivel înalt și în recuperarea bunurilor infracționale, pentru personalul medical din autoritățile/instituțiile medicale, instituțiile de asistență socială, Centrul de Medicină Legală și unele funcții publice cu statut special cu profil medical din Administrația Națională a Penitenciarelor, pentru personalul Secretariatului Curții Constituționale, pentru personalul din Agenția pentru Securitate Cibernetică, pentru personalul Serviciul Fiscal de Stat și al Serviciului Vamal, pentru personalul Autorității Aeronautice Civile.

Sporurile cu caracter specific se acordă, conform noului alin. (1<sup>1</sup>) al art. 17, numai personalului implicat în mod nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază ale unităților bugetare unde este angajat, nu și personalului de suport.

Pentru a sublinia domeniul restrâns de aplicare a sporurilor cu caracter specific, la noul alin. (2<sup>1</sup>) al art. 17 se prevede că sporurile cu caracter specific nu se acordă personalului implicat

în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare unde este angajat. De asemenea, acest alineat prevede că personalul care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” nu este eligibil pentru acordarea sporurilor cu caracter specific; excluderea acestei categorii de personal este justificată de normele speciale de salarizare aplicabile pentru funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, care prevăd majorarea salariului de bază cu un indice de complexitate (această facilitate compensează excluderea de la posibilitatea acordării sporurilor cu caracter specific; mai mult decât atât, dacă personalul care ocupă funcții din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” ar beneficia atât de majorarea salariului de bază cu un indice de complexitate, cât și de sporurile cu caracter specific, atunci s-ar crea premisele unei creșteri semnificative a diferențelor salariale între funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” și celelalte funcții din sectorul bugetar, dar și între funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, de vreme ce sporurile cu caracter specific se acordă doar pentru personalul din anumite unități bugetare și/sau care îndeplinește anumite atribuții/sarcini).

Calibrarea uniformă pe trei paliere înlocuiește fragmentarea actuală - în prezent, sporurile variază de la 10% până la 120% - care nu reflectă în esență specificitatea activităților, ci compensează nivelul scăzut al salariilor de bază, fiind absorbite prin creșterea valorii de referință aplicabilă la stabilirea salariului de bază.

- **Limitarea agregată a sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific la 30% din salariile de bază la nivel de unitate bugetară.** Prin art. 11, proiectul reintroduce un plafon global pentru aceste două categorii de drepturi salariale cumulate (lit. e) și f) ale art. 10 alin. (1)), stabilindu-l la maximum 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul fiecărei unități bugetare.

- **Stabilirea mărimii sporului de compensare pentru condiții de risc sporit pentru sănătate exclusiv prin raportare la volumul de lucru.** Prin modificarea art. 18<sup>1</sup> alin. (3), proiectul prevede că mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate se stabilește de conducătorul unității bugetare, în funcție de volumul de lucru al personalului implicat în prestarea muncii respective, fiind eliminată referința la nivelul de pregătire profesională ca element pentru determinarea mărimii sporului. În acest sens, se are în vedere că impactul condițiilor de risc sporite pentru sănătate, care este compensat/răsplătit prin acest spor, depinde de volumul de lucru realizat în aceste condiții, nu de pregătirea profesională a salariatului (impactul condițiilor de risc sporite pentru sănătate nu diferă în funcție de pregătirea profesională).

- **Reformularea prevederilor legale privind sporurile pentru munca suplimentară, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus**

**și pentru munca de noapte.** Prin proiect, prevederile legale privind sporurile pentru munca suplimentară, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus și pentru munca de noapte sunt reformulate pentru o mai clară structurare și diferențiere între cele trei tipuri de sporuri. De asemenea, au fost corectate/completate trimiterile la dispozițiile relevante din Codul muncii.

- **Reformularea sporului pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile.** Prin modificarea art. 20 din Legea nr. 270/2018 și prin abrogarea fostului art. 20<sup>1</sup>, proiectul restrânge sfera de aplicare a sporului exclusiv la proiectele finanțate **integral** din surse externe nerambursabile, eliminând aplicabilitatea în cazul proiectelor finanțate parțial din surse externe nerambursabile sau finanțate parțial ori integral din împrumuturi externe rambursabile. Quantumul maxim al sporului rămâne de până la 50% din salariul de bază și se adaugă precizarea că acest quantum maxim se aplică indiferent de numărul de proiecte în care participă personalul; astfel, se aduce precizie normei juridice, subliniindu-se că plafonul de 50% din salariul de bază nu privește sporul ce poate fi acordat pentru participarea în fiecare proiect, ci, după caz, sporul acordat pentru participarea în toate proiectele în care este implicat un salariat. Suplimentar, se introduc două reguli noi de proporționalitate: sporul se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cadrul activităților fiecărui proiect și cu progresul de implementare raportat, iar mărimea concretă este stabilită de conducătorul unității bugetare.

- **Consolidarea drepturilor salariale pentru personalul autorităților APL.** Proiectul modifică art. 20<sup>2</sup> și 20<sup>3</sup> din Legea nr. 270/2018. Sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar poate fi acordat în mărime de până la 30% din salariul de bază, pentru perioada până la data de 31 decembrie 2030. Sporul pentru consolidarea capacităților personalului din autoritățile publice locale de nivelul întâi, din primăria și preturile municipiului Chișinău și din primăria municipiului Bălți se acordă, de asemenea, în mărime de până la 30% din salariul de bază, în baza unui regulament intern aprobat prin decizia consiliului local, în limita a 50% din veniturile proprii executate pentru anul precedent. În situația cumulului celor două sporuri, mărimea agregată nu poate depăși 35% din salariul de bază pentru persoanele cu funcții de demnitate publică, respectiv 45% pentru funcționarii publici și personalul angajat în baza contractului individual de muncă.

Aceste reglementări înlocuiesc indemnizația lunară prevăzută anterior la art. 40 alin. (5)–(8) din Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală, care se propune a fi abrogată prin **art. I** al proiectului, asigurând integrarea coerentă a personalului din administrația publică locală în sistemul unitar de salarizare.

- **Revizuirea cadrului privind premiile unice.** Prin reformularea art. 21, proiectul menține acordarea premiilor unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar reduce plafonul maxim ce poate fi alocat pentru acest drept salarial de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară. Premiul unic se stabilește ca sumă forfetară, acordându-se în același quantum tuturor angajaților de la nivelul unei unități bugetare, indiferent de statut sau categoria de personal. Valoarea cumulată a tuturor premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic nu poate depăși 10.000 lei. Premiile unice nu se acordă angajaților sancționați disciplinar, pe perioada termenelor de validitate ale sancțiunilor.

- **Revizuirea cadrului privind premiul anual.** Prin modificările la art. 21<sup>1</sup>, proiectul instituie premiul anual ca instrument distinct de stimulare a performanței colective, acordat în funcție de rezultatele activității unității bugetare în anul de gestiune și proporțional timpului efectiv lucrat de fiecare salariat. Cuantumul individual al premiului nu poate depăși 20% din salariul de bază al persoanei premiate, iar fondul anual al premiului la nivel de unitate bugetară se reduce de la 50% la 20% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de acesta. Premiul nu se acordă salariaților care au desfășurat în cursul anului o activitate ineficientă, nesatisfăcătoare, insuficientă sau necorespunzătoare ori care au fost sancționați disciplinar.

- **Modificarea naturii juridice a remunerației acordate mentorilor pentru mentoratul stagiarelor și integrarea expresă a acestei remunerații în structura salariului lunar.** Prin art. V al proiectului se modifică art. 6 alin. (6) din Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, în sensul modificării naturii juridice a remunerației acordate mentorilor pentru mentoratul stagiarelor din indemnizație lunară în spor lunar. Sporul lunar pentru mentorat este menționat în enumerarea componentelor salariului lunar prevăzută la art. 10 alin. (1) din Legea nr. 270/2018, așa cum este acesta revizuit prin proiect. Concomitent, pentru a asigura corelarea terminologică, prin art. VI al proiectului se modifică art. 13 din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025, în sensul înlocuirii termenului „indemnizație lunară pentru mentorat” cu termenul „spor lunar pentru mentorat”.

#### ***V. Cadrul tranzitoriu, de corelare și abrogări***

- **Recalibrarea cadrului privind interimatul, cumularea atribuțiilor și detașarea.** Prin modificările aduse art. 22, 24 și 26 din Legea nr. 270/2018, proiectul: (i) menține garanția păstrării drepturilor salariale ale funcției de bază în cazul interimatului unei funcții cu salarizare inferioară; (ii) reduce cuantumul maxim al suplimentelor pentru cumularea atribuțiilor de la 100% la 50% din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare,

stabilit în conformitate cu art. 12 din lege, pentru funcția vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă (această ajustare fiind impusă de majorările aduse, prin proiect, salariilor de bază), (iii) condiționează acordarea suplimentului pentru cumularea atribuțiilor unei funcții vacante sau temporar vacante de inițierea procedurii de organizare a concursului de ocupare sau a concursului intern de promovare în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la finalizarea ultimului concurs nereușit, măsură care urmărește prevenirea menținerii nejustificate a funcțiilor vacante în regim de cumul; (iv) clarifică plata diferenței de salariu pentru personalul detașat ale cărui drepturi salariale rezultate din detașare sunt inferioare celor anterioare.

- **Garanții salariale pe perioada de tranziție.** Prin completarea art. 27 cu un nou alin. (1<sup>2</sup>), proiectul asigură că salariații ale căror drepturi salariale calculate conform legii revizuite sunt, începând cu 1 septembrie 2026, mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior acestei date beneficiază de plata diferenței de salariu. Această garanție asigură că reforma nu generează reduceri nominale de salariu pentru nici-o categorie de personal pe perioada de tranziție. Concomitent, se mențin garanțiile preexistente pentru salariații ale căror drepturi salariale rezultate din reforma din 2018 sunt mai mici decât salariul mediu calculat anterior intrării în vigoare a Legii nr. 270/2018, precum și garanțiile pentru salariații al căror statut sau relații de subordonare instituțională s-au modificat prin efectul legii.

- **Integrarea personalului administrației publice locale în sistemul unitar de salarizare.** Prin art. I al proiectului, se modifică Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală, prin abrogarea art. 14 alin. (2) lit. 1<sup>1</sup>) și a art. 40 alin. (5)–(8), referitoare la indemnizația lunară acordată personalului primăriilor, inclusiv personalului primăriei și preturilor din municipiul Chișinău și al primăriei municipiului Bălți. Această abrogare este necesară pentru evitarea suprapunerii cu noile reglementări din art. 20<sup>2</sup> și 20<sup>3</sup> ale Legii nr. 270/2018 și pentru integrarea unitară a personalului administrației publice locale în sistemul unitar de salarizare.

- **Corelarea cadrului privind cumulul de funcții pentru proiectele finanțate din surse externe, procesul de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici și deciziile de promovare și conferire a gradelor de calificare în baza rezultatelor evaluării.** Prin art. II al proiectului, se modifică art. 25 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, restrângându-se sfera proiectelor pentru care funcționarul public poate cumula funcții, exclusiv la cele finanțate integral din surse externe nerambursabile. Această ajustare corelează regimul cumulului de funcții cu noul cadru al sporului pentru participare în proiecte externe stabilit la art. 20 din Legea nr. 270/2018, asigurând coerența între cele două

instituții juridice. Adicional, proiectul prevede stabilirea unui nou calificativ ”excelent” prin corelarea și modificarea articolelor 33, 34, 45.

• **Abrogări de corelare în cadrul Legii nr. 270/2018.** Pentru asigurarea coerenței interne a Legii nr. 270/2018 cu noul cadru reformativ și pentru eliminarea suprapunerilor de reglementare, proiectul abrogă art. 8 alin. (4), art. 12<sup>1</sup>, art. 20<sup>1</sup> din Legea nr. 270/2018.

• **Dispozițiile finale și tranzitorii. Art. VII** al proiectului stabilește intrarea în vigoare a legii la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, cu aplicarea prevederilor începând cu 1 septembrie 2026.

De asemenea, la **alin. (2)-(4) ale art. VII**, proiectul stabilește o serie de derogări, după cum urmează:

- Prin derogare de la prevederile art. III pct. 16, sporul pentru performanță se acordă, cu titlu tranzitoriu, după cum urmează:
  - în cazul personalului pentru care evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează semestrial, sporul pentru performanță se acordă, în perioada 1 septembrie 2026 – 31 decembrie 2026, în mărimea și în condițiile prevăzute, conform legii, la data de 31 august 2026;
  - în cazul personalului pentru care evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează trimestrial, sporul pentru performanță se acordă, în perioada 1 septembrie 2026 – 30 septembrie 2026, în mărimea și în condițiile prevăzute, conform legii, la data de 31 august 2026;
  - în cazul personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc, sporul pentru performanță se acordă, în perioada 1 septembrie 2026 – 31 decembrie 2026, în mărimea și în condițiile prevăzute, conform legii, la data de 31 august 2026.
- Prin derogare de la alin. (1), art. III pct. 24, aplicabil premiilor unice, intră în vigoare la 1 ianuarie 2027.
- Prin derogare de la alin. (1), art. IV (modificarea în anexa nr. 2 la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar a tabelul 1 „Sporul pentru gradul profesional”) intră în vigoare la 1 ianuarie 2028.

Concomitent, la **alin. (5) al art. VII**, proiectul stabilește o normă tranzitorie, și anume:

- În cadrul procesului de evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială a performanțelor profesionale individuale, realizat la nivel de unitate bugetară în scopul acordării sporului pentru performanță, calificativele „excelent” și „foarte bine” se acordă cu respectarea următoarelor condiții:
  - calificativul „excelent” poate fi acordat pentru cel mult 15% din personalul de la nivelul unei unități bugetare;

- calificativul „foarte bine” poate fi acordat pentru cel mult 30% din personalul de la nivelul unei unități bugetare.

Tranziția spre sistemul reformat este graduală, protectivă și responsabilă din punct de vedere fiscal: reforma nu prevede reduceri nominale de salariu pentru nici-o categorie de personal, iar în situațiile în care salariul recalculat ar fi inferior celui actual, se aplică mecanismele tranzitorii și compensatorii prevăzute la art. 27 din lege.

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

În procesul de elaborare a proiectului de lege au fost examinate următoarele opțiuni alternative:

- *Opțiunea 1 – Menținerea situației existente (status quo).* Această opțiune presupune neintervenția legislativă și menținerea cadrului actual de salarizare unitar în sectorul bugetar. Evaluarea acesteia relevă că ar conduce la perpetuarea disfuncționalităților structurale existente, inclusiv menținerea inechităților salariale între grupurile ocupaționale, nivelul redus de competitivitate pentru anumite funcții-cheie, precum și la persistența nemulțumirilor în rândul personalului. Totodată, ar contribui la creșterea fluctuației cadrelor și la migrarea personalului calificat către alte segmente ale sectorului public sau privat cu niveluri de remunerare mai atractive. În egală măsură, ar fi menținute mecanismele ineficiente de ajustare salarială și caracterul neuniform al aplicării componentelor salariale. Opțiunea a fost respinsă.

- *Opțiunea 2 – Instituirea unui sistem de salarizare descentralizat sau parțial unitar, prin reglementări sectoriale distincte.* Această opțiune ar presupune reglementarea diferențiată a salarizării pentru diverse grupuri ocupaționale, inclusiv prin acte normative speciale. Analiza acesteia indică faptul că implementarea unui asemenea model ar necesita, în prealabil, finalizarea reformelor structurale conexe în domeniul administrației publice, consolidarea capacităților manageriale instituționale și instituirea unor mecanisme funcționale de bugetare bazată pe performanță. În absența acestor precondiții, există riscul real de revenire la situația caracteristică perioadei anterioare anului 2018, marcată prin fragmentarea sistemului de salarizare, favorizarea anumitor categorii de personal și proliferarea plăților suplimentare și sporurilor utilizate pentru suplimentarea indirectă a salariilor de bază. Această abordare ar conduce la accentuarea disparităților salariale și ar compromite principiile de echitate, transparență și coerență a sistemului. Opțiunea a fost respinsă.

În concluzie, opțiunile analizate nu asigură realizarea unei reforme sistemice și coerente a cadrului de salarizare în sectorul public și nu permit atingerea concomitentă a obiectivelor de echitate, competitivitate, motivare a performanței și sustenabilitate fiscală. În aceste condiții, promovarea unei intervenții legislative cu caracter cuprinzător asupra Legii nr. 270/2018, însoțită de un mecanism de implementare etapizată, constituie opțiunea optimă pentru instituirea unui sistem unitar, transparent și predictibil de salarizare în sectorul public.

## **4. Analiza impactului de reglementare**

### **4.1. Impactul asupra sectorului public**

Implementarea proiectului generează un impact organizațional important asupra autorităților / instituțiilor publice, prin creșterea competitivității și prin consolidarea echității și transparenței sistemului de remunerare.

La nivelul autorităților și instituțiilor bugetare, impactul este preponderent procedural – recalcularea salariilor de bază în baza noilor parametri; ajustarea regulamentelor interne privind acordarea sporurilor cu caracter specific și a sporului pentru performanță și, respectiv, a practicilor de acordare a sporurilor. De asemenea, impactul asupra autorităților și instituțiilor publice va consta și în necesitatea intervențiilor în sistemul intern de management al performanței, pentru stimularea performanței profesionale printr-un mecanism credibil de recompensare. Aplicarea selectivă a sporului pentru performanță va restabili funcția sa de stimulare, evitând utilizarea ca supliment salarial cvasi-garantat, în timp ce integrarea unei părți din resursele actuale ale acestui spor în salariile de bază va asigura creșterea predictibilității venitului pentru ansamblul personalului.

La nivelul autorităților de control, se prevede consolidarea atribuțiilor Inspectoratului de Stat al Muncii și ale Inspectoratului Control Financiar de Stat pentru verificarea respectării regulilor de încadrare în grade, a parametrilor salariali și a eligibilității pentru sporuri, sistemul devenind operațional în ianuarie 2028.

### **4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative**

Proiectul generează cheltuieli bugetare suplimentare semnificative, justificate de obiectivele de echitate, competitivitate și conformare cu salariul minim garantat. Reforma este calibrată să asigure tranziția fără reduceri nominale de salariu pentru nici-o categorie de personal și să mențină evoluția cheltuielilor salariale în limite compatibile cu sustenabilitatea fiscală.

Estimările impactului financiar au fost calculate în baza datelor salariale efective în condițiile anului 2026, furnizate de autoritățile/ instituțiile bugetare la momentul realizării analizelor.

Astfel, conform analizelor fiscale elaborate de Ministerul Finanțelor cu sprijinul GIZ, cheltuielile de personal la nivelul bugetului public național sunt proiectate astfel:

- 32,79 mld. lei în 2026 (8,47% din PIB, față de 9,1% realizat în 2025);
- 37,63 mld. lei în 2027 (impact suplimentar de 4,84 mld. lei față de 2026).

Ca pondere în cheltuielile curente ale bugetului public național, impactul reformei va determina majorarea ponderii cheltuielilor de personal de la 23,6% (estimat pentru 2026), la 26,2% în 2028. În perioada 2028–2030, impactul anual se stabilizează la circa 3–3,5 mld.

lei. Ținta preliminară pe termen mediu este menținerea masei salariale la un nivel  $\leq 9\%$  din PIB.

Sursele de finanțare sunt asigurate din bugetul de stat și din bugetele unităților administrativ-teritoriale, în limita alocațiilor aprobate prin legile bugetare anuale.

Reforma generează, în paralel, economii structurale prin: reducerea ponderii angajaților care beneficiază de plată de compensare până la nivelul salariului minim (de la 19,7% în 2026 la 10,3% în 2028); reconfigurarea și absorbția sporurilor specifice de la nivelul actual de 10%–120% la cel mult 30% din salariul de bază (din 2027); reproiectarea sporului pentru performanță, care urmează să fie aplicat selectiv pentru cel mult 20%–30% din personal, față de aplicarea cvasi-universală actuală (99%). Aceste economii sunt redirecționate către majorarea salariilor de bază, în concordanță cu structura revizuită de evaluare a funcțiilor.

Reforma presupune și majorarea/reconfigurarea valorilor de referință aplicabile la stabilirea și calcularea salariului de bază începând cu 01 septembrie 2026, acestea urmând să fie aprobate la etapa de rectificare a legii bugetului de stat pentru anul 2026 în număr de 6 valori de referință: 4200,4700,5100,5300,6200,6900 lei. Totodată, valorile de referință vor fi actualizate de la 01.01.2027 în dependență de politica fiscală adoptată de parlament.

#### **4.3. Impactul asupra sectorului privat**

Proiectul nu impune costuri de conformare directe asupra agenților economici și nu reglementează activitatea de întreprinzător, vizând exclusiv salarizarea personalului din sectorul bugetar.

Proiectul are însă un impact indirect pozitiv asupra sectorului privat, prin:

- creșterea competitivității salariale a sectorului public pentru posturile critice (IT, aviație civilă, securitate cibernetică), care va reduce presiunea asupra mecanismelor de recrutare și retenție și va contribui la stabilizarea pieței muncii calificate;
- consolidarea predictibilității cheltuielilor de personal, cu efect pozitiv asupra stabilității fiscale generale.

Dat fiind că proiectul nu reglementează activitatea de întreprinzător, nu se impune efectuarea analizei impactului de reglementare în sensul Legii nr. 235/2006.

#### **4.4. Impactul social**

Proiectul are un impact social pozitiv semnificativ asupra personalului din sectorul bugetar, care numără circa 172.074 de unități (posturi) și circa 227.061 de angajați (persoane fizice). În primul rând, proiectul asigură realizarea principiului „plată egală pentru muncă de valoare egală”, consacrat prin Convenția OIM nr. 100/1951, prin reducerea progresivă a numărului de valori de referință și prin condiționarea oricărei modificări a clasificării funcțiilor de o evaluare documentată. Această măsură reduce inechitățile orizontale între angajați cu funcții similare ca nivel de complexitate, în domenii diferite de activitate.

Salariul de bază va reprezenta componenta principală a remunerației aferente complexității și responsabilității funcției, iar celelalte plăți au caracter limitat și complementar.

În al doilea rând, proiectul răspunde problemei conformării cu salariul minim garantat: ponderea angajaților care beneficiază de plată de compensare se reduce de la 19,7% în 2026 la 10,3% în 2028, prin asigurarea progresivă a salariului minim prin salariul de bază. Efectul este relevant în special pentru personalul tehnic și auxiliar din administrația publică, asistența socială și sănătate, învățământ.

În al treilea rând, proiectul asigură protecția veniturilor pe perioada de tranziție: reforma nu prevede reduceri nominale de salariu pentru nicio categorie de personal, iar în situațiile în care salariul recalculat ar fi inferior celui actual, se aplică mecanisme tranzitorii și compensatorii.

În al patrulea rând, proiectul contribuie la atractivitatea sectorului public ca angajator, prin alinierea graduală a remunerației la valoarea efectivă a postului și prin introducerea indicelui de competitivitate pentru funcțiile greu de recrutat, precum și prin creșterile salariale țintite pentru unele posturi, cu efecte derivate asupra calității serviciilor publice oferite cetățenilor.

#### **4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal**

Toate datele necesare fundamentării deciziilor de politică salarială pe dovezi, detectării timpurii a riscurilor de derapaj fiscal sau de fragmentare a sistemului, verificării respectării clasificărilor de funcții, a eligibilității pentru sporuri și a conformității cu parametrii grilei, precum și rapoartele anuale agregate privind aplicarea reformei, 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**

Proiectul nu are un impact direct și diferențiat asupra echității și egalității de gen. În conformitate cu art. 3 alin. (1) lit. b) și c) din Legea nr. 270/2018, sistemul unitar de salarizare se aplică nediscriminatoriu tuturor angajaților din sectorul bugetar, indiferent de gen, fiind axat pe ierarhia funcțiilor stabilită prin evaluarea posturilor.

Consolidarea principiului „plată egală pentru muncă de valoare egală”, consacrat prin Convenția OIM nr. 100/1951 și transpus în Legea nr. 5/2006, are un efect indirect favorabil asupra egalității de gen, întrucât reduce inechitățile orizontale între funcții similare ca nivel de complexitate exercitate în grupuri ocupaționale diferite. Această măsură este relevantă în condițiile în care grupurile ocupaționale precum asistența socială, sănătatea și învățământul au o pondere mai mare a personalului feminin, iar reformarea valorilor de referință și absorbția sporurilor în salariile de bază contribuie la reducerea ecartului salarial între aceste sectoare și cele cu pondere mai mare a personalului masculin.

Implementarea reformei va fi concepută astfel încât accesul la oportunitățile de progresie salarială și la mecanismele de recompensare a performanței să fie echitabil pentru toți angajații, indiferent de gen, vârstă, dizabilitate sau alt criteriu protejat.

#### **4.5. Impactul asupra mediului**

Adoptarea proiectului nu va avea impact direct asupra mediului. Proiectul vizează exclusiv sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și nu reglementează activități cu efect asupra resurselor naturale, emisiilor, biodiversității sau gestionării deșeurilor.

#### **4.6. Alte impacturi și informații relevante**

Proiectul are un impact pozitiv asupra calității guvernantei publice și a transparenței în administrația publică. Consolidarea cadrului instituțional de coordonare a politicii salariale, dezvoltarea sistemului integrat de date privind ocuparea și salarizarea și publicarea rapoartelor anuale privind implementarea sistemului de salarizare contribuie la îmbunătățirea proceselor decizionale fundamentate pe dovezi și la creșterea responsabilității instituționale.

Proiectul are, totodată, un impact pozitiv asupra calității serviciilor publice, prin atragerea și menținerea personalului calificat – element esențial al reformei administrației publice și criteriu de referință în procesul de aderare la Uniunea Europeană.

La nivelul Ministerului Finanțelor, proiectul are drept obiect consolidarea capacității instituționale a subdiviziunii interne responsabile de elaborarea și promovarea politicii salariale, prin suplimentarea numărului de unități de personal și prin recrutarea de specialiști calificați în domeniul politicilor salariale și al analizei de date. Măsura respectivă este indispensabilă pentru asigurarea unei coordonări eficiente a procesului de reformă, pentru validarea evaluărilor funcțiilor, precum și pentru fundamentarea deciziilor pe baze probatorii solide. Necesitatea suplimentării unităților de personal derivă atât din complexitatea și amploarea reformei salarizării, cât și din interdependențele acesteia cu alte reforme conexe din sectorul public, inclusiv cele aferente reorganizării și modernizării instituțiilor publice, managementului resurselor umane și consolidării cadrului de guvernanță administrativă. În acest context, extinderea volumului de atribuții ce țin de analiză, coordonare, monitorizare și raportare justifică în mod obiectiv majorarea efectivului de personal al subdiviziunii.

### **5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE**

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

Proiectul nu transpune un act juridic concret al Uniunii Europene, întrucât salarizarea personalului din sectorul public ține, în principal, de competența statelor membre. Cu toate acestea, proiectul răspunde principiilor și standardelor consacrate în acquis-ul UE și în recomandările instituțiilor europene în domeniul administrației publice.

În special, proiectul ține cont de:

- principiile fundamentale ale Pilonului european al drepturilor sociale, în special principiul 3 privind egalitatea de șanse și principiul 6 privind salariile;

- recomandările SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management) instrument comun OECD–UE pentru sprijinul reformei administrației publice, privind structura remunerației, plafonarea părții variabile, mecanismele de evaluare a funcțiilor și recompensarea performanței;
- standardele de armonizare cu Convenția OIM nr. 100/1951, aplicată ca element de armonizare cu acquis-ul social al UE.

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

Nu se impun.

Totodată, proiectul asigură realizarea acțiunilor relevante din Foaia de parcurs privind „Reforma administrației publice” pentru anii 2025–2027, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 274/2025, criteriu de referință în procesul de aderare la UE, precum și a Agendei de reforme aferentă Planului de creștere al Republicii Moldova pentru anii 2025–2027, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 260/2025.

## **6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ**

În vederea respectării prevederilor Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative și ale Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul privind inițierea procesului de elaborare a proiectului a fost plasat pe site-ul web oficial al Ministerului Finanțelor, la rubrica „Transparența decizională/Procesul decizional” - <https://mf.gov.md/ro/content/anun%C8%9B-privind-ini%C8%9Bierea-elabor%C4%83rii-proiectului-786>, precum și pe platforma particip.gov.md - <https://particip.gov.md/ro/document/stages/proiectul-de-lege-pentru-modificarea-legii-nr-2702018-privind-sistemul-unitar-de-salarizare-in-sec/16566>.

Elaborarea proiectului a fost precedată de un proces amplu de consultare cu autoritățile și instituțiile bugetare. Conceptul de Reformă a sistemului de salarizare și Planul de măsuri pentru implementarea acestuia 2026–2032 au fost discutate în cadrul Grupului de lucru de coordonare a procesului de reformă salarială și al Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar, cu participarea reprezentanților tuturor grupurilor ocupaționale.

Dat fiind impactul orizontal asupra întregului sector bugetar și implicațiile financiare semnificative, în procesul de elaborare au fost organizate mai multe ședințe de lucru și prezentări cu reprezentanți ai partenerilor sociali, ai sindicatelor și ai societății civile.

Totodată, în conformitate cu prevederile art. 10 și 11 din Legea nr. 239/2008 și pct. 222 din Regulamentul Guvernului, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 610/2018, concomitent cu inițierea procedurii de avizare, proiectul va fi plasat pe site-ul web oficial al Ministerului Finanțelor și pe platforma particip.gov.md, în vederea efectuării consultării publice.

Autoritățile implicate în procesul de avizare sunt – ministere de linie, autorități administrative centrale din subordinea Guvernului și autorități administrative autonome (inclusiv Curtea Constituțională, Consiliul Superior al Magistraturii, Procuratura Generală, Centrul Național Anticorupție, Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, Consiliul Concurenței, Autoritatea Națională de Integritate, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat), precum și Congresul Autorităților Locale din Moldova și federațiile sindicale reprezentative din sectorul bugetar.

În contextul procesului de aderare la Uniunea Europeană, în conformitate cu prevederile pct. 172 din Regulamentul Guvernului, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 610/2018, în scopul stabilirii gradului de armonizare al proiectului cu principiile UE în domeniul salarizării sectorului public și cu limitele competenței naționale rezervate statelor membre în acest domeniu, până la aprobarea de către Guvern, proiectul va fi consultat cu Comisia Europeană, iar observațiile și recomandările formulate vor fi examinate și valorificate la definitivarea textului acestuia.

## **7. Concluziile expertizelor**

În condițiile art. 36 și 37 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, după avizare, proiectul va fi supus expertizei anticorupție efectuate de Centrul Național Anticorupție și expertizei juridice efectuate de Ministerul Justiției. Concluziile acestor expertize vor fi reflectate, după caz, în versiunea finală a proiectului.

## **8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent**

Adoptarea proiectului va impune ajustarea cadrului normativ secundar aferent sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar și abrogarea unei hotărâri a Guvernului, după cum urmează:

- modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018, în vederea: alinierii la noile prevederi privind grila de salarizare, raportul de compresie, valorile de referință, plafoanele părții variabile și mecanismele de acordare a sporurilor; abrogării sporului pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană; revizuirii sporurilor cu caracter specific; revizuirii sporului pentru performanță; elaborării și aprobării, pe parcursul anului 2027 a unei anexe noi pentru indicele de competitivitate aplicat în cazul funcțiilor greu de ocupat;
- modificarea anexei nr.8 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public);

- abrogarea Hotărârii Guvernului nr. 308/2023 privind aprobarea Regulamentului-cadru cu privire la stabilirea indemnizației lunare pentru personalul din cadrul autorităților administrației publice locale;
- Legea bugetară anuală (art.10 și 13).

## **9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ**

Modificările operate la Legea nr. 270/2018 vor intra în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, iar prevederile acesteia se vor aplica începând cu 1 septembrie 2026.

Intrarea în vigoare etapizată a prevederilor proiectului este structurată pe trei etape, în concordanță cu Planul de măsuri pentru implementarea reformei sistemului de salarizare din sectorul bugetar 2026–2032:

*Etapa 1 (2027–2028)* – introducerea sistemului reformat. Începând cu 1 ianuarie 2027: raportul de compresie se modifică din 1:15 în 1:10,5; numărul valorilor de referință se reduce de la 10 la 6; sporurile se plafonează la 30% din bugetul de salarizare la nivelul fiecărei unități bugetare; sporul de performanță se aplică selectiv ( $\leq 20\%$  din personalul de execuție,  $\leq 30\%$  din personalul de conducere); indicele de competitivitate devine disponibil; funcțiile IT se salarizează conform grilei specifice. Începând cu ianuarie 2028, devin operaționale sistemul de inspecție și control, precum și sistemul integrat de date.

*Etapa 2 (2029–2030)* – convergență structurală și consolidare instituțională. Numărul valorilor de referință continuă să se reducă (până la 5 valori de referință în 2029). În noiembrie 2029, Ministerul Finanțelor publică primul Raport anual privind implementarea sistemului de salarizare. La 31 decembrie 2030 se încheie perioada de aplicare a sporului pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate.

*Etapa 3 (2031–2032 și post-reformă)* – consolidare și ajustări pentru competitivitate. Numărul valorilor de referință se reduce la cel mult 4 (în 2032), cu obiectiv de convergență ulterioară. Începând cu 2031, în baza rezultatelor evaluării intermediare, se analizează posibilitatea ca salariul minim garantat să fie asigurat la nivelul salariului de bază.

Autoritățile responsabile de implementare sunt:

- Ministerul Finanțelor – autoritate centrală în materie de politică salarială, coordonator al reformei, responsabil pentru: validarea evaluărilor de funcții, dezvoltarea sistemului integrat de date, publicarea rapoartelor anuale și coordonarea Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar;
- autoritățile și instituțiile bugetare – responsabile pentru aplicarea sistemului reformat la nivelul propriu, raportarea către sistemul integrat de date și acordarea drepturilor salariale conform noilor parametri.

Guvernul, până la 1 octombrie 2026, va modifica actele sale normative în conformitate cu legea.

Implementarea reformei va fi asigurată din bugetul de stat și din bugetele locale, în limita alocațiilor aprobate. Performanța implementării va fi monitorizată anual de Ministerul Finanțelor, prin sistemul integrat de date și prin setul structurat de indicatori prevăzuți în Planul de măsuri 2026–2032 (*indicatori-cheie: numărul valorilor de referință, ponderea părții variabile în salariul lunar; indicatori suplimentari: numărul total de posturi ocupate și vacante, ponderea angajaților care primesc sporul de performanță, numărul de funcții pentru care se aplică indicele de competitivitate*).

**Ministrul Finanțelor**

**Andrian GAVRILIȚĂ**

**TABELUL COMPARATIV**  
**la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative**  
**(reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar)**

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
<b>Art. I - Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală</b>			
<b>Articolul 14</b> <b>alineatul (2)</b> <b>litera 1<sup>1</sup>)</b>	<b>Articolul 14.</b> Competențele de bază ale consiliilor locale [...] <p>(2) Pornind de la domeniile de activitate ale autorităților administrației publice locale de nivelul întâi stabilite la art. 4 al Legii privind descentralizarea administrativă, consiliul local realizează următoarele competențe: [...]</p> 1 <sup>1</sup> ) aprobă anual, la propunerea primarului, mărimea indemnizației lunare stabilite pentru personalul din primărie încadrat în conformitate cu statul de personal avizat de Cancelaria de Stat, inclusiv pentru persoanele cu funcții de demnitate publică; [...]	<b>1.</b> La articolul 14 alineatul (2), litera 1 <sup>1</sup> ) se abrogă.	<b>Articolul 14.</b> Competențele de bază ale consiliilor locale [...] <p>(2) Pornind de la domeniile de activitate ale autorităților administrației publice locale de nivelul întâi stabilite la art. 4 al Legii privind descentralizarea administrativă, consiliul local realizează următoarele competențe: [...]</p> 1 <sup>1</sup> ) - <b>abrogată</b> ; [...]
<b>Articolul 40</b> <b>alineatele (5)-</b> <b>(8)</b>	<b>Articolul 40.</b> Primăria și statutul personalului primăriei [...] <p>(5) Personalul primăriei, inclusiv personalul primăriei și preturilor din municipiul Chișinău și al primăriei municipiului Bălți, încadrat în conformitate cu statul de personal avizat de Cancelaria de Stat, inclusiv persoanele cu funcții de demnitate</p>	<b>2.</b> La articolul 40, alineatele (5)-(8) se abrogă.	<b>Articolul 40.</b> Primăria și statutul personalului primăriei [...] <p>(5) - <b>abrogat.</b>            (6) - <b>abrogat.</b>            (7) - <b>abrogat.</b>            (8) - <b>abrogat.</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>publică, poate beneficia de o indemnizație lunară calculată proporțional timpului efectiv lucrat în luna respectivă.</p> <p>(6) Mărimea indemnizației lunare prevăzute la alin.(5) din prezentul articol se stabilește invers proporțional capacității administrative a autorității publice locale, determinată în conformitate cu prevederile art.11 alin.(2) din Legea nr.435/2006 privind descentralizarea administrativă, dar nu poate depăși 40% din mărimea salariului de bază. Mijloacele financiare necesare pentru acordarea indemnizației respective se alocă după acoperirea cheltuielilor prevăzute la art.29 alin.(5) din Legea nr.397/2003 privind finanțele publice locale, cu respectarea componentelor salariului lunar prevăzute la art.10 alin.(1) al Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, precum și după aplicarea valorii de referință corespunzătoare conform legii bugetului de stat pentru anul respectiv.</p> <p>(7) Criteriile și condițiile de stabilire a indemnizației lunare prevăzute la alin.(5) se prevăd într-un regulament-cadru aprobat de Guvern.</p> <p>(8) Indemnizația lunară prevăzută la alin.(5) se acordă în baza regulamentului intern aprobat de consiliul local.</p>		

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
<b>Art. II - Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public</b>			
<b>Articolul 25</b> <b>alineatul (2)</b> <b>litera c)</b>	<b>Articolul 25.</b> Incompatibilități generale pentru funcția publică [...] <p>(2) Funcționarul public nu este în drept să desfășoare alte activități remunerate:</p> [...] <p>c) prin contract individual de muncă sau prin alt contract cu caracter civil, în cadrul societăților comerciale, al cooperativelor, al întreprinderilor de stat sau al celor municipale, al organizațiilor necomerciale din sectorul public sau cel privat, a căror activitate este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, este de competența autorității în care acesta este angajat, cu excepția activităților științifice, didactice, a practicii medicale, a activităților în cadrul proiectelor/programelor internaționale de cercetare și inovare, a activităților de creație, de participare în proiecte finanțate integral sau parțial din surse externe nerambursabile sau rambursabile (granturi, împrumuturi externe contractate) în cadrul unității bugetare în care este angajat, în condițiile stabilite la art.20 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, a activităților de reprezentare a statului și a autorităților administrației publice</p>	<b>1.</b> La articolul 25 alineatul (2), la litera c), textul „proiecte finanțate integral sau parțial din surse externe nerambursabile sau rambursabile (granturi, împrumuturi externe contractate)” se substituie cu textul „proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile”.	c) prin contract individual de muncă sau prin alt contract cu caracter civil, în cadrul societăților comerciale, al cooperativelor, al întreprinderilor de stat sau al celor municipale, al organizațiilor necomerciale din sectorul public sau cel privat, a căror activitate este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, este de competența autorității în care acesta este angajat, cu excepția activităților științifice, didactice, a practicii medicale, a activităților în cadrul proiectelor/programelor internaționale de cercetare și inovare, a activităților de creație, de participare în <b>proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile</b> în cadrul unității bugetare în care este angajat, în condițiile stabilite la art.20 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, a activităților de reprezentare a statului și a autorităților administrației publice locale în societățile economice, precum și a celor de reprezentare în calitate de membru care nu activează permanent în cadrul organelor colegiale ale autorităților publice autonome. Modul de cumulare a activităților respective cu funcția publică se stabilește de către Guvern;

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>locale în societățile economice, precum și a celor de reprezentare în calitate de membru care nu activează permanent în cadrul organelor colegiale ale autorităților publice autonome. Modul de cumulare a activităților respective cu funcția publică se stabilește de către Guvern;</p> <p>[...]</p>		
<p><b>Articolul 33 alineatul (3) și (4)</b></p>	<p><b>Articolul 33.</b> Gradele de calificare ale funcționarilor publici și conferirea lor</p> <p>[...]</p> <p>(3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public a obținut cel puțin calificativul „bine” la 6 evaluări semestriale ale performanțelor profesionale sau calificativul „foarte bine” la ultimele 4 evaluări semestriale ale performanțelor profesionale.</p> <p>(4) Prin derogare de la prevederile alin.(3), funcționarului public care deține gradul de calificare de clasa a III-a i se poate conferi gradul de calificare de clasa I corespunzător categoriei funcției publice deținute în cazul îndeplinirii unor misiuni de importanță deosebită și obținerii calificativului “foarte bine” la ultimele 4 evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. Aprecierea caracterului deosebit al misiunii este de competența conducătorului autorității publice cu</p>	<p><b>2.</b> La articolul 33, alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public se află în una din următoarele situații:</p> <p>a) calificativul „bine” la șase evaluări semestriale ale performanțelor profesionale;</p> <p>b) calificativul „foarte bine” la ultimele patru evaluări semestriale ale performanțelor profesionale;</p> <p>c) calificativul „excelent” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale.</p> <p>(4) Prin derogare de la prevederile alin. (3), funcționarului public care deține gradul de calificare de clasa a III-a i se poate conferi gradul de calificare de clasa I corespunzător categoriei funcției publice deținute în cazul îndeplinirii unor misiuni de importanță deosebită și obținerii calificativului „excelent” la ultimele două evaluări semestriale sau a calificativului „foarte bine” la ultimele patru evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. Aprecierea caracterului deosebit al misiunii este de competența conducătorului</p>	<p>„(3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public a obținut cel puțin:</p> <p>a) calificativul „bine” la <b>șase</b> evaluări semestriale ale performanțelor profesionale;</p> <p>b) calificativul „foarte bine” la ultimele <b>patru</b> evaluări semestriale ale performanțelor profesionale;</p> <p><b>c) calificativul „excelent” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale.</b></p> <p>4) Prin derogare de la prevederile alin. (3), funcționarului public care deține gradul de calificare de clasa a III-a i se poate conferi gradul de calificare de clasa I corespunzător categoriei funcției publice deținute în cazul îndeplinirii unor misiuni de importanță deosebită și obținerii calificativului „<b>excelent</b>” <b>la ultimele două evaluări semestriale</b> sau calificativul „foarte bine” la ultimele <b>patru</b> evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. Aprecierea caracterului deosebit al misiunii este de competența conducătorului autorității publice cu drept de conferire a gradelor de calificare.</p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	drept de conferire a gradelor de calificare. [...].	autorității publice cu drept de conferire a gradelor de calificare.”	
<b>Articolul 34 alineatul (5)</b>	<b>Articolul 34.</b> Dispoziții generale privind evaluarea performanțelor profesionale [...] (5) În urma evaluării performanțelor profesionale, funcționarului public i se acordă unul dintre următoarele calificative: „foarte bine”, „bine”, „satisfăcător”, „nesatisfăcător”. [...]	<b>3.</b> Articolul 34 alineatul (5), după textul „următoarele calificative:” se completează cu textul „„excelent””.	(5) În urma evaluării performanțelor profesionale, funcționarului public i se acordă unul dintre următoarele calificative: <b>„excelent”</b> , „foarte bine”, „bine”, „satisfăcător”, „nesatisfăcător”.
<b>Articolul 45 alineatul (4) literele a) și b)</b>	<b>Articolul 45.</b> Promovarea în funcție [...] (4) Funcționarul public poate fi promovat: a) într-o funcție publică superioară dacă, în urma evaluării performanțelor profesionale, a obținut calificativul „foarte bine” la ultimele două evaluări semestriale, calificativele „foarte bine” și/sau „bine” la ultimele trei evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele patru evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27; [...] b) într-o funcție publică imediat superioară, dacă a obținut calificativul „foarte bine” la ultima evaluare semestrială, îndeplinește condițiile	<b>4.</b> La articolul 45 alineatul (4): litera a) va avea următorul cuprins: „a) într-o funcție publică superioară dacă, în urma evaluării performanțelor profesionale, a obținut calificativele „excelent” și/sau „foarte bine” la ultimele două evaluări semestriale, calificativele „excelent” și/sau „foarte bine” și/sau „bine” la ultimele trei evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele patru evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art.27;”; litera b), după cuvintele „dacă a obținut” se completează cu cuvintele „cel puțin”.	a) într-o funcție publică superioară dacă, în urma evaluării performanțelor profesionale, a obținut <b>calificativele „excelent” și/sau „foarte bine”</b> la ultimele două evaluări semestriale, calificativele <b>„excelent” și/sau „foarte bine” și/sau „bine”</b> la ultimele trei evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele patru evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art.27; [...] b) într-o funcție publică imediat superioară, dacă a obținut <b>cel puțin</b> calificativul „foarte bine” la ultima evaluare semestrială, îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27, iar funcția în care urmează să fie promovat este instituită în statul de personal al autorității publice conform ierarhiei funcțiilor publice prevăzute în Clasificatorul unic al funcțiilor publice;

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>prevăzute la art. 27, iar funcția în care urmează să fie promovată este instituită în statul de personal al autorității publice conform ierarhiei funcțiilor publice prevăzute în Clasificatorul unic al funcțiilor publice;</p> <p>[...]</p>		
<b>Art. III - Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar</b>			
<p><b>Articolul 1 alineatul (3); se completează cu alineatele (4)-(6)</b></p>	<p><b>Articolul 1.</b> Obiectul și scopul legii</p> <p>[...] (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.</p>	<p><b>1.</b> La articolul 1: alineatul (3) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de prezenta lege.”;</p> <p>se completează cu alineatele (4)–(6), cu următorul cuprins:</p> <p>„(4) Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege.</p> <p>(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă nu pot fi acordate drepturi salariale care nu respectă condițiile stabilite prin prezenta lege sau drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege.</p> <p>(6) Actele administrative sau actele cu caracter contractual prin care se acordă personalului din sectorul bugetar drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege sunt lovite de nulitate absolută.”.</p>	<p><b>Articolul 1.</b> Obiectul și scopul legii</p> <p>[...] <b>(3) Modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de prezenta lege.</b></p> <p><b>(4) Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege.</b></p> <p><b>(5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă nu pot fi acordate drepturi salariale care nu respectă condițiile stabilite prin prezenta lege sau drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege.</b></p> <p><b>(6) Actele administrative sau actele cu caracter contractual prin care se acordă personalului din sectorul bugetar drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege sunt lovite de nulitate absolută.</b></p>
<p><b>Articolul 4</b></p>	<p><b>Articolul 4.</b> Noțiuni de bază</p>	<p><b>2.</b> Articolul 4 va avea următorul cuprins:</p> <p>„<b>Articolul 4.</b> Noțiuni de bază</p>	<p><b>Articolul 4.</b> Noțiuni de bază</p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică:</p> <p><i>grup ocupațional</i> – grup de funcții corespunzătoare unui anumit domeniu de activitate și de funcții comune tuturor domeniilor de activitate;</p> <p><i>subgrup de funcții</i> – categorii de funcții caracteristice pentru un anumit grup ocupațional, grupate în corespundere cu un set de criterii care reflectă nivelul ierarhic, nivelul studiilor necesare, nivelul de complexitate a sarcinilor, nivelul de responsabilitate;</p> <p><i>grilă de salarizare</i> – 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;</p> <p><i>grad de salarizare</i> – 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;</p> <p><i>grad profesional</i> – grad de calificare, grad militar (special), grad special și rang diplomatic, acordate conform legislației în vigoare;</p>	<p>În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică:</p> <p>1) <i>clasă de salarizare</i> – nivelul de poziționare distinctă a funcției în ierarhia generală a funcțiilor din grila de salarizare, căruia îi corespunde un coeficient de salarizare;</p> <p>2) <i>coeficient de salarizare</i> – expresie numerică care corespunde clasei de salarizare. Pe baza acestui coeficient este calculat salariul de bază pentru fiecare funcție;</p> <p>3) <i>funcție greu de ocupat</i> – funcție din sectorul bugetar care îndeplinește cel puțin trei dintre următoarele criterii:</p> <p>a) exercitarea atribuțiilor funcției respective este indispensabilă pentru realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare sau contribuie într-un mod substanțial la realizarea acelor funcții de bază;</p> <p>b) nivelul de salarizare pentru funcția respectivă, determinat în condițiile prezentei legi, este necompetitiv în comparație cu nivelul de salarizare pentru o funcție identică sau similară din sectorul privat;</p> <p>c) exercitarea atribuțiilor funcției respective presupune absolvirea de studii de specialitate sau deținerea de cunoștințe, abilități, competențe ori calificări profesionale care sunt rare și/sau de nivel înalt;</p> <p>d) numărul potențialilor candidați care îndeplinesc cerințele specifice pentru ocuparea funcției respective este redus;</p> <p>e) funcția respectivă rămâne vacantă după organizarea a cel puțin două concursuri succesive de ocupare;</p>	<p>În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică:</p> <p>1) <i>clasă de salarizare</i> – nivelul de poziționare distinctă a funcției în ierarhia generală a funcțiilor din grila de salarizare, căruia îi corespunde un coeficient de salarizare;</p> <p>2) <i>coeficient de salarizare</i> – expresie numerică care corespunde clasei de salarizare. Pe baza acestui coeficient este calculat salariul de bază pentru fiecare funcție;</p> <p>3) <b><i>funcție greu de ocupat</i> – funcție din sectorul bugetar care îndeplinește cel puțin trei dintre următoarele criterii:</b></p> <p><b>a) exercitarea atribuțiilor funcției respective este indispensabilă pentru realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare sau contribuie într-un mod substanțial la realizarea acelor funcții de bază;</b></p> <p><b>b) nivelul de salarizare pentru funcția respectivă, determinat în condițiile prezentei legi, este necompetitiv în comparație cu nivelul de salarizare pentru o funcție identică sau similară din sectorul privat;</b></p> <p><b>c) exercitarea atribuțiilor funcției respective presupune absolvirea de studii de specialitate sau deținerea de cunoștințe, abilități, competențe ori calificări profesionale care sunt rare și/sau de nivel înalt;</b></p> <p><b>d) numărul potențialilor candidați care îndeplinesc cerințele specifice pentru ocuparea funcției respective este redus;</b></p> <p><b>e) funcția respectivă rămâne vacantă după organizarea a cel puțin două concursuri succesive de ocupare;</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p><i>clasă de salarizare</i> – nivelul de poziționare distinctă a funcției în ierarhia generală a funcțiilor din grila de salarizare, căruia îi corespunde un coeficient de salarizare;</p> <p><i>coeficient de salarizare</i> – expresie numerică care corespunde clasei de salarizare. Pe baza acestui coeficient este calculat salariul de bază pentru fiecare funcție;</p> <p><i>funcție similară</i> – 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;</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 o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;</p> <p><i>funcție vacantă</i> – funcție liberă, fără titular;</p> <p><i>funcție temporar vacantă</i> – funcție cu al cărei titular au fost suspendate</p>	<p>f) pentru funcția respectivă se înregistrează o rată mare de fluctuație a personalului;</p> <p>4) <i>funcție similară</i> – 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;</p> <p>5) <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 o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;</p> <p>6) <i>funcție temporar vacantă</i> – 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;</p> <p>7) <i>funcție vacantă</i> – funcție liberă, fără titular;</p> <p>8) <i>grad de salarizare</i> – 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;</p>	<p><b>f) pentru funcția respectivă se înregistrează o rată mare de fluctuație a personalului;</b></p> <p>4) <i>funcție similară</i> – 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;</p> <p>5) <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 o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;</p> <p>6) <i>funcție temporar vacantă</i> – 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;</p> <p>7) <i>funcție vacantă</i> – funcție liberă, fără titular;</p> <p>8) <i>grad de salarizare</i> – 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;</p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>raporturile de serviciu /contractul individual de muncă sau al cărei titular a fost detașat ori, după caz, asigură interimatul unei funcții de conducere;</p> <p><i>treaptă de salarizare</i> – nivelul salariului de bază al funcției raportat la vechimea în muncă;</p> <p><i>salariu de bază</i> – 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;</p> <p><i>salariu lunar</i> – 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;</p> <p><i>registru funcțiilor din sectorul bugetar</i> – nomenclator de clasificare a funcțiilor în grupuri ocupaționale și subgrupuri, în funcție de specificul activității fiecărei funcții;</p> <p><i>raport de compresie</i> – raport dintre valoarea minimă și valoarea maximă a salariului de bază din sectorul bugetar;</p>	<p>9) <i>grad profesional</i> – grad de calificare, grad militar (special), grad special și rang diplomatic, acordate conform legislației în vigoare;</p> <p>10) <i>grilă de salarizare</i> – 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;</p> <p>11) <i>grup ocupațional</i> – grup de funcții corespunzătoare unui anumit domeniu de activitate și de funcții comune tuturor domeniilor de activitate;</p> <p>12) <i>raport de compresie</i> – raport dintre valoarea minimă și valoarea maximă a salariului de bază din sectorul bugetar;</p> <p>13) <i>registru funcțiilor din sectorul bugetar</i> – nomenclator de clasificare a funcțiilor în grupuri ocupaționale și subgrupuri, în funcție de specificul activității fiecărei funcții;</p> <p>14) <i>salariu de bază</i> – element al salariului lunar 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;</p> <p>15) <i>salariu lunar</i> – 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;</p> <p>16) <i>subgrup de funcții</i> – categorii de funcții caracteristice pentru un anumit grup</p>	<p>9) <i>grad profesional</i> – grad de calificare, grad militar (special), grad special și rang diplomatic, acordate conform legislației în vigoare;</p> <p>10) <i>grilă de salarizare</i> – 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;</p> <p>11) <i>grup ocupațional</i> – grup de funcții corespunzătoare unui anumit domeniu de activitate și de funcții comune tuturor domeniilor de activitate;</p> <p>12) <i>raport de compresie</i> – raport dintre valoarea minimă și valoarea maximă a salariului de bază din sectorul bugetar;</p> <p>13) <i>registru funcțiilor din sectorul bugetar</i> – nomenclator de clasificare a funcțiilor în grupuri ocupaționale și subgrupuri, în funcție de specificul activității fiecărei funcții;</p> <p>14) <b>salariu de bază – element al salariului lunar</b> 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;</p> <p>15) <i>salariu lunar</i> – 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;</p> <p>16) <i>subgrup de funcții</i> – categorii de funcții caracteristice pentru un anumit grup ocupațional, grupate în corespundere cu un set de criterii care</p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p><i>valoare de referință</i> – valoare corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 din grila de salarizare.</p>	<p> ocupațional, grupate în corespundere cu un set de criterii care reflectă nivelul ierarhic, nivelul studiilor necesare, nivelul de complexitate a sarcinilor, nivelul de responsabilitate;  17) <i>treaptă de salarizare</i> – nivelul salariului de bază al funcției raportat la vechimea în muncă;  18) <i>valoare de referință</i> – valoare corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 din grila de salarizare.”</p>	<p>reflectă nivelul ierarhic, nivelul studiilor necesare, nivelul de complexitate a sarcinilor, nivelul de responsabilitate;  17) <i>treaptă de salarizare</i> – nivelul salariului de bază al funcției raportat la vechimea în muncă;  18) <i>valoare de referință</i> – valoare corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 din grila de salarizare.</p>
<p><b>Articolul 5 alineatele (2) și (3)</b></p>	<p><b>Articolul 5.</b> Coordonarea implementării sistemului unitar de salarizare</p> <p>[...]</p> <p>(2) Principalele atribuții ale Ministerului Finanțelor în domeniu sînt:</p> <p>a) coordonarea și monitorizarea implementării uniforme a sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar;</p> <p>b) elaborarea/avizarea proiectelor de acte normative ce țin de salarizarea personalului din unitățile bugetare;</p> <p>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.</p>	<p><b>3.</b> La articolul 5:</p> <p>alineatul (2) se completează cu literele d) și e), cu următorul cuprins:</p> <p>„d) elaborarea, coordonarea implementării, monitorizării, gestionării și revizuirii politicii de salarizare în sectorul bugetar, în condițiile prezentei legi, cu încadrarea în plafoanele anuale stabilite în cadrul bugetar-fiscal conform politicii bugetar-fiscale pe termen mediu;</p> <p>e) coordonarea din punct de vedere bugetar-fiscal a sistemului de salarizare, prin evaluarea impactului bugetar, asigurarea încadrării în plafoanele anuale stabilite în cadrul politicii bugetar-fiscale pe termen mediu, precum și prin monitorizarea evoluției numărului de posturi și cheltuielilor de personal din sectorul bugetar.”;</p> <p>se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:</p> <p>„(3) Prin prezenta lege se înființează Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, ca structură permanentă aflată în</p>	<p><b>Articolul 5.</b> Coordonarea implementării sistemului unitar de salarizare</p> <p>[...]</p> <p>(2) Principalele atribuții ale Ministerului Finanțelor în domeniu sunt:</p> <p>a) coordonarea și monitorizarea implementării uniforme a sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar;</p> <p>b) elaborarea/avizarea proiectelor de acte normative ce țin de salarizarea personalului din unitățile bugetare;</p> <p>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;</p> <p><b>d) elaborarea, coordonarea implementării, monitorizării, gestionării și revizuirii politicii de salarizare în sectorul bugetar, în condițiile prezentei legi, cu încadrarea în plafoanele anuale stabilite în cadrul bugetar-fiscal conform politicii bugetar-fiscale pe termen mediu;</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		<p>coordonarea Ministerului Finanțelor, ale cărei atribuții principale sunt realizarea evaluării funcțiilor, prevăzută la art. 6, și elaborarea propunerii privind lista funcțiilor greu de ocupat, prevăzută la art. 12<sup>2</sup> alin. (2). Modul de organizare și funcționare a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern.”.</p>	<p><b>e) coordonarea din punct de vedere bugetar-fiscal a sistemului de salarizare, prin evaluarea impactului bugetar, asigurarea încadrării în plafoanele anuale stabilite în cadrul politicii bugetar-fiscale pe termen mediu, precum și prin monitorizarea evoluției numărului de posturi și cheltuielilor de personal din sectorul bugetar. (3) Prin prezenta lege se înființează Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, ca structură permanentă aflată în coordonarea Ministerului Finanțelor, ale cărei atribuții principale sunt realizarea evaluării funcțiilor, prevăzută la art. 6, și elaborarea propunerii privind lista funcțiilor greu de ocupat, prevăzută la art. 12<sup>2</sup> alin. (2). Modul de organizare și funcționare a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern.</b></p>
<b>Articolul 5<sup>1</sup></b>	<p><b>Articolul 5<sup>1</sup>.</b> Asigurarea transparenței salarizării unor categorii de personal Autoritățile publice, până pe data de 1 mai a fiecărui an, publică pe pagina web oficială suma totală pe anul precedent a plăților salariale (salariu lunar, indemnizații, compensații etc.) încasate de persoanele cu funcții de demnitate publică, de personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, de funcționarii publici de conducere de nivel superior, de funcționarii publici de conducere care sunt conducători ai autorităților publice, inclusiv adjuncți/locuitori, precum și de conducătorii instituțiilor</p>	<p><b>4.</b> La articolul 5<sup>1</sup>, textul „funcționarii publici de conducere care sunt conducători ai autorităților publice” se substituie cu textul „funcționarii de conducere care sunt conducători ai autorităților publice”.</p>	<p><b>Articolul 5<sup>1</sup>.</b> Asigurarea transparenței salarizării unor categorii de personal Autoritățile publice, până pe data de 1 mai a fiecărui an, publică pe pagina web oficială suma totală pe anul precedent a plăților salariale (salariu lunar, indemnizații, compensații etc.) încasate de persoanele cu funcții de demnitate publică, de personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, de funcționarii publici de conducere de nivel superior, de <b>funcționarii de conducere care sunt conducători ai autorităților publice</b>, inclusiv adjuncți/locuitori, precum și de conducătorii instituțiilor publice din subordine, inclusiv adjuncți/locuitori.</p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	publice din subordine, inclusiv adjuncți/locuitori.		
<b>Articolul 6 alineatele (3) și (4)</b>	<p><b>Articolul 6.</b> Sistemul de clasificare și de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar</p> <p>[...]</p> <p>(3) Evaluarea sistemică a funcțiilor va fi realizată, cel puțin o dată la 5 ani, de către Ministerul Finanțelor.</p> <p>(4) Modul de evaluare sistemică a funcțiilor și procesul de reevaluare sînt stabilite prin hotărîre de Guvern.</p>	<p><b>5.</b> La articolul 6, alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Clasa de salarizare corespunzătoare fiecărei funcții incluse în registrul funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește sau, după caz, se modifică pe baza evaluării realizate de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3).</p> <p>(4) Modul de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește prin hotărîre de Guvern.”.</p>	<p><b>Articolul 6.</b> Sistemul de clasificare și de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar</p> <p>[...]</p> <p><b>(3) Clasa de salarizare corespunzătoare fiecărei funcții incluse în registrul funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește sau, după caz, se modifică pe baza evaluării realizate de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3).</b></p> <p><b>(4) Modul de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește prin hotărîre de Guvern.</b></p>
<b>Articolul 7 alineatul (1)</b>	<p><b>Articolul 7.</b> Registrul funcțiilor din sectorul bugetar</p> <p>(1) Registrul funcțiilor din sectorul bugetar cuprinde 8 grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate bugetară, codificate cu litere, după cum urmează:</p> <p>a) Administrație publică (A);</p> <p>b) Justiție (B);</p> <p>c) Apărare națională (C);</p> <p>d) Ordine publică și securitate a statului (D);</p> <p>e) Învățămînt și cercetare (E);</p> <p>f) Cultură, tineret și sport (F);</p> <p>g) Asistență socială și sănătate (G);</p> <p>h) Funcții complexe (H).</p>	<p><b>6.</b> La articolul 7, alineatul (1) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Registrul funcțiilor din sectorul bugetar cuprinde 10 grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate bugetară, codificate cu litere, după cum urmează:</p> <p>a) Administrație publică (A);</p> <p>b) Justiție (B);</p> <p>c) Apărare națională (C);</p> <p>d) Ordine publică și securitate a statului (D);</p> <p>e) Învățămînt și cercetare (E);</p> <p>f) Cultură, tineret și sport (F);</p> <p>g) Asistență socială (G);</p> <p>h) Sănătate (S);</p> <p>i) Tehnologii informaționale (I);</p> <p>j) Funcții complexe (H).”.</p>	<p><b>Articolul 7.</b> Registrul funcțiilor din sectorul bugetar</p> <p><b>(1) Registrul funcțiilor din sectorul bugetar cuprinde 10 grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate bugetară, codificate cu litere, după cum urmează:</b></p> <p><b>a) Administrație publică (A);</b></p> <p><b>b) Justiție (B);</b></p> <p><b>c) Apărare națională (C);</b></p> <p><b>d) Ordine publică și securitate a statului (D);</b></p> <p><b>e) Învățămînt și cercetare (E);</b></p> <p><b>f) Cultură, tineret și sport (F);</b></p> <p><b>g) Asistență socială (G);</b></p> <p><b>h) Sănătate (S);</b></p> <p><b>i) Tehnologii informaționale (I);</b></p> <p><b>j) Funcții complexe (H).</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
<b>Articolul 8 alineatul (4)</b>	<b>Articolul 8.</b> Registrul de evidență a funcțiilor la nivel de unitate bugetară [...] (4) Formatul și modul de ținere a registrului de evidență se aprobă de Guvern.	<b>7.</b> La articolul 8, alineatul (4) se abrogă.	<b>Articolul 8.</b> Registrul de evidență a funcțiilor la nivel de unitate bugetară [...] (4) - <b>abrogat.</b>
<b>Articolul 9 alineatul (3)</b>	<b>Articolul 9.</b> Grila de salarizare [...] (3) Raportul de compresie a salariilor de bază în sectorul bugetar este de 1 la 15.	<b>8.</b> La articolul 9, alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Raportul de compresie a salariilor de bază în sectorul bugetar este de 1 la 10,5.”	<b>Articolul 9.</b> Grila de salarizare [...] <b>(3) Raportul de compresie a salariilor de bază în sectorul bugetar este de 1 la 10,5.</b>
<b>Articolul 10 alineatele (1)-(3<sup>1</sup>)</b>	<b>Articolul 10.</b> 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 în valoare fixă; – 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	<b>9.</b> La articolul 10: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare este constituit, după caz, din: a) salariul de bază; b) sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial; c) sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic; d) sporul lunar pentru deținerea titlului onorific; e) sporul pentru performanță; f) sporuri cu caracter specific; g) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile; h) sporul pentru munca suplimentară; i) sporul pentru munca de noapte;	<b>Articolul 10.</b> Componentele salariului lunar <b>(1) Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare este constituit, după caz, din:</b> <b>a) salariul de bază;</b> <b>b) sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial;</b> <b>c) sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic;</b> <b>d) sporul lunar pentru deținerea titlului onorific;</b> e) sporul pentru performanță; <b>f) sporuri cu caracter specific;</b> <b>g) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile;</b> <b>h) sporul pentru munca suplimentară;</b> <b>i) sporul pentru munca de noapte;</b> <b>j) sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus;</b>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>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; spor pentru participare în proiecte de dezvoltare finanțate din surse externe; spor pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană; sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate; sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate; sporul pentru consolidarea capacităților manageriale și profesionale ale personalului din cadrul autorităților publice locale de nivelului întâi; premii unice; premiu anual.</p> <p>(3) Prin derogare de la prevederile alin. (1), salariul lunar al persoanelor cu funcții de demnitate publică, cu excepția directorului Serviciului Fiscal de Stat, a directorului Serviciului Vamal, a directorului Autorității Aeronautice Civile și a directorului Agenției pentru Securitate Cibernetică, și al personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se constituie din partea fixă și plățile enumerate la alin. (2) [...].</p>	<p>j) sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus;</p> <p>k) sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile;</p> <p>l) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate; m) sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar;</p> <p>n) sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale;</p> <p>o) premii unice;</p> <p>p) premiu anual;</p> <p>q) sporul lunar pentru mentorat, acordat în condițiile Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public.”;</p> <p>alineatul (2) se abrogă;</p> <p>alineatul (3) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(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, după caz, din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. a)-d), precum și din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. g)-p), dacă aceste drepturi nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale.”;</p> <p>alineatul (3<sup>1</sup>) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(3<sup>1</sup>) Prin derogare de la prevederile alin. (1) și (3), salariul lunar al directorului Serviciului</p>	<p><b>k) sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile;</b></p> <p><b>l) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate;</b></p> <p><b>m) sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar;</b></p> <p><b>n) sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale; o) premii unice;</b></p> <p><b>p) premiu anual;</b></p> <p><b>q) sporul lunar pentru mentorat, acordat în condițiile Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public.</b></p> <p><b>(2) - abrogat.</b></p> <p><b>(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, după caz, din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. a)-d), precum și din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. g)-p), dacă aceste drepturi nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale.</b></p> <p><b>(3<sup>1</sup>) Prin derogare de la prevederile alin. (1) și (3), salariul lunar al directorului Serviciului Fiscal de Stat, al directorului Serviciului Vamal, al directorului Autorității Aeronautice Civile și al directorului Agenției pentru Securitate Cibernetică se constituie, după caz, din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. a)-d) și f), precum și din drepturile salariale</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	(3 <sup>1</sup> ) Prin derogare de la prevederile alin. (1), salariul lunar al persoanelor cu funcții de demnitate publică din cadrul Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, Serviciului de Informații și Securitate, Centrului Național Anticorupție se constituie din partea fixă, sporul cu caracter specific și plățile enumerate la alin. (2) [...].	Fiscal de Stat, al directorului Serviciului Vamal, al directorului Autorității Aeronautice Civile și al directorului Agenției pentru Securitate Cibernetică se constituie, după caz, din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. a)-d) și f), precum și din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. g)-p), dacă aceste drepturi nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale.”.	<b>prevăzute la alin. (1) lit. g)-p), dacă aceste drepturi nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale.</b>
<b>Articolul 11</b>	<b>Articolul 11.</b> – abrogat.	<b>10.</b> Articolul 11 va avea următorul cuprins: „ <b>Articolul 11.</b> Limitarea sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific Suma anuală a drepturilor salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. e) și f), acordate la nivel de unitate bugetară nu poate depăși limita de 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare.”.	<b>Articolul 11.</b> Limitarea sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific <b>Suma anuală a drepturilor salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. e) și f), acordate la nivel de unitate bugetară nu poate depăși limita de 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare.</b>
<b>Articolul 12</b> <b>alineatele (2), (4), (5), (9), (15)</b>	<b>Articolul 12.</b> Salariul de bază [...] (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. [...] (4) Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă, cu	<b>11.</b> La articolul 12: alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(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, vechimea în muncă sau treapta de salarizare, după caz, în condițiile prezentei legi.”; alineatele (4) și (5) vor avea următorul cuprins: „(4) Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică și a funcțiilor din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.	<b>Articolul 12.</b> Salariul de bază [...] <b>(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, vechimea în muncă sau treapta de salarizare, după caz, în condițiile prezentei legi.</b> [...] <b>(4) Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică și a funcțiilor din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.</b>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>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.</p> <p>(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 adjuncții/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).</p> <p>[...]</p> <p>(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.</p> <p>[...]</p> <p>(15) Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național,</p>	<p>(5) Salariul de bază pentru persoanele cu funcții de demnitate publică și personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se stabilește corespunzător clasei de salarizare și coeficientului de salarizare indicate în anexele la prezenta lege, în condițiile alin. (9)–(12).”;</p> <p>alineatul (9) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(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 4 clase de salarizare succesive.”;</p> <p>alineatul (15) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(15) Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut. Pe parcursul anului bugetar, valoarea de referință aprobată prin legea bugetară anuală nu se modifică.”.</p>	<p><b>(5) Salariul de bază pentru persoanele cu funcții de demnitate publică și personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se stabilește corespunzător clasei de salarizare și coeficientului de salarizare indicate în anexele la prezenta lege, în condițiile alin. (9)–(12).</b></p> <p>[...]</p> <p><b>(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 4 clase de salarizare succesive.</b></p> <p>[...]</p> <p><b>(15) Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut. Pe parcursul anului bugetar, valoarea de referință aprobată prin legea bugetară anuală nu se modifică.</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	cel puțin la nivelul prognozat al ratei inflației.		
<b>Articolul 12<sup>1</sup></b>	<b>Articolul 12<sup>1</sup>.</b> Sporul lunar în valoare fixă Cuantumul sporului lunar în valoare fixă se aprobă prin legea anuală a bugetului de stat, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național.	<b>12.</b> Articolul 12 <sup>1</sup> se abrogă.	<b>Articolul 12<sup>1</sup>.</b> - abrogat.
<b>Articolul 12<sup>2</sup> (nou)</b>	Nu se aplică.	<b>13.</b> Se completează cu articolul 12 <sup>2</sup> cu următorul cuprins: „ <b>Articolul 12<sup>2</sup>.</b> Salariul de bază pentru funcțiile greu de ocupat (1) Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (13), salariul de bază pentru o funcție greu de ocupat se determină prin înmulțirea următoarelor elemente, cu rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului: a) valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00, stabilită în legea bugetului de stat pentru funcția respectivă; b) coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, determinată în condițiile prezentei legi; c) indicele de competitivitate pentru funcția respectivă, stabilit prin hotărârea prevăzută la alin. (2). (2) Prin hotărâre de Guvern se aprobă, la propunerea Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5	<b>Articolul 12<sup>2</sup>.</b> Salariul de bază pentru funcțiile greu de ocupat (1) Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (13), salariul de bază pentru o funcție greu de ocupat se determină prin înmulțirea următoarelor elemente, cu rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului: a) valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00, stabilită în legea bugetului de stat pentru funcția respectivă; b) coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, determinată în condițiile prezentei legi; c) indicele de competitivitate pentru funcția respectivă, stabilit prin hotărârea prevăzută la alin. (2). (2) Prin hotărâre de Guvern se aprobă, la propunerea Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3), lista funcțiilor greu de ocupat, care cuprinde:

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		<p>alin. (3), lista funcțiilor greu de ocupat, care cuprinde:</p> <p>a) denumirile și specializările funcțiilor greu de ocupat;</p> <p>b) unitățile bugetare unde se regăsesc funcțiile greu de ocupat;</p> <p>c) indicii de competitivitate stabiliți pentru funcțiile greu de ocupat, cu respectarea prevederilor alin. (3);</p> <p>d) durata pentru care funcțiile sunt incluse în lista funcțiilor greu de ocupat, cu respectarea prevederilor alin. (4).</p> <p>(3) Pentru fiecare funcție greu de ocupat, se stabilește un indice de competitivitate cu un cuantum cuprins între 1,1 și 1,3.</p> <p>(4) Durata maximă pentru care o funcție poate fi inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat nu poate depăși trei ani. Prin excepție, durata poate fi prelungită o singură dată până la o durată care nu poate depăși cumulativ cinci ani.</p> <p>(5) Propunerea de listă a funcțiilor greu de ocupat se elaborează de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, în baza solicitărilor transmise de autoritățile publice centrale în perioada elaborării cadrului bugetar pe termen mediu, conform calendarului bugetar.</p> <p>(6) Calcularea salariului de bază prin raportare la indicii de competitivitate, conform prevederilor alin. (1), are un caracter temporar, aplicându-se numai pe durata includerii funcției în lista funcțiilor greu de ocupat.</p>	<p><b>a) denumirile și specializările funcțiilor greu de ocupat;</b></p> <p><b>b) unitățile bugetare unde se regăsesc funcțiile greu de ocupat;</b></p> <p><b>c) indicii de competitivitate stabiliți pentru funcțiile greu de ocupat, cu respectarea prevederilor alin. (3);</b></p> <p><b>d) durata pentru care funcțiile sunt incluse în lista funcțiilor greu de ocupat, cu respectarea prevederilor alin. (4).</b></p> <p><b>(3) Pentru fiecare funcție greu de ocupat, se stabilește un indice de competitivitate cu un cuantum cuprins între 1,1 și 1,3.</b></p> <p><b>(4) Durata maximă pentru care o funcție poate fi inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat nu poate depăși trei ani. Prin excepție, durata poate fi prelungită o singură dată până la o durată care nu poate depăși cumulativ cinci ani.</b></p> <p><b>(5) Propunerea de listă a funcțiilor greu de ocupat se elaborează de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, în baza solicitărilor transmise de autoritățile publice centrale în perioada elaborării cadrului bugetar pe termen mediu, conform calendarului bugetar.</b></p> <p><b>(6) Calcularea salariului de bază prin raportare la indicii de competitivitate, conform prevederilor alin. (1), are un caracter temporar, aplicându-se numai pe durata includerii funcției în lista funcțiilor greu de ocupat. Începând de la momentul la care funcția este exclusă din lista funcțiilor greu de ocupat,</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		<p>Începând de la momentul la care funcția este exclusă din lista funcțiilor greu de ocupat, angajatul pierde dreptul la suma corespunzătoare indicelui de competitivitate.</p> <p>(7) Prin derogare de la prevederile alin. (1), în cazul funcțiilor greu de ocupat vacante, temporar vacante sau temporar absente, ale căror atribuții sunt exercitate prin cumularea cu atribuțiile funcției de bază, salariul de bază prin raportare la care se calculează cuantumul maxim al suplimentelor pentru cumularea atribuțiilor, prevăzut la art. 24 alin. (1), se stabilește conform prevederilor art. 12 alin. (13), respectiv fără aplicarea indicelui de competitivitate.”.</p>	<p><b>angajatul pierde dreptul la suma corespunzătoare indicelui de competitivitate.</b></p> <p><b>(7) Prin derogare de la prevederile alin. (1), în cazul funcțiilor greu de ocupat vacante, temporar vacante sau temporar absente, ale căror atribuții sunt exercitate prin cumularea cu atribuțiile funcției de bază, salariul de bază prin raportare la care se calculează cuantumul maxim al suplimentelor pentru cumularea atribuțiilor, prevăzut la art. 24 alin. (1), se stabilește conform prevederilor art. 12 alin. (13), respectiv fără aplicarea indicelui de competitivitate.</b></p>
<b>Articolul 13</b>	<p><b>Articolul 13.</b> Sporul lunar pentru grad profesional</p> <p>(1) Sporul lunar pentru grad profesional se plătește în mărimile specificate în anexa nr. 2.</p> <p>(2) Sporul lunar prevăzut la alin. (1) se plătește pentru timpul efectiv lucrat.</p>	<p><b>14.</b> Articolul 13 va avea următorul cuprins:</p> <p>„<b>Articolul 13.</b> Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial</p> <p>(1) Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial se plătește în mărimile specificate în anexa nr. 2, care sunt stabilite pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege.</p> <p>(2) Sporul lunar prevăzut la alin. (1) se plătește pentru timpul efectiv lucrat.”.</p>	<p><b>Articolul 13. Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial</b></p> <p><b>(1) Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial se plătește în mărimile specificate în anexa nr. 2, care sunt stabilite pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege.</b></p> <p><b>(2) Sporul lunar prevăzut la alin. (1) se plătește pentru timpul efectiv lucrat.</b></p>
<b>Articolele 14 și 15</b>	<p><b>Articolul 14.</b> Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic</p> <p>(1) Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic se acordă:</p>	<p><b>15.</b> Articolele 14 și 15 vor avea următorul cuprins:</p> <p>„<b>Articolul 14.</b> Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic</p>	<p><b>Articolul 14. Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic</b></p> <p><b>(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă:</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>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 învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar, și/sau titlul științific de profesor cercetător;</p> <p>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 învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar, și/sau titlul științific de conferențiar cercetător;</p> <p>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.</p> <p>(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, din data conferirii titlului științific și/sau</p>	<p>(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă:</p> <p>a) în mărime de 2500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și de conducere din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar și/sau titlul științific de profesor cercetător;</p> <p>b) în mărime de 1500 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 învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar și/sau titlul științific de conferențiar cercetător;</p> <p>c) în mărime de 550 de lei, personalului care ocupă funcții din alte grupuri ocupaționale decât Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)” și care deține titlul științific de doctor habilitat în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției, conform fișei postului;</p> <p>d) în mărime de 300 de lei, personalului care ocupă funcții din alte grupuri ocupaționale decât Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)” și care deține titlul științific de doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției, conform fișei postului.</p>	<p><b>a) în mărime de 2500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și de conducere din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar și/sau titlul științific de profesor cercetător;</b></p> <p><b>b) în mărime de 1500 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 învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar și/sau titlul științific de conferențiar cercetător;</b></p> <p><b>c) în mărime de 550 de lei, personalului care ocupă funcții din alte grupuri ocupaționale decât Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)” și care deține titlul științific de doctor habilitat în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției, conform fișei postului;</b></p> <p><b>d) în mărime de 300 de lei, personalului care ocupă funcții din alte grupuri ocupaționale decât Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)” și care deține titlul științific de doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției, conform fișei postului.</b></p> <p><b>(2) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă doar la locul de muncă de bază, proporțional timpului lucrat în limitele duratei zilnice</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>științifico-didactic de către instituțiile abilitate, confirmat de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare.</p> <p><b>Articolul 15.</b> Sporul lunar pentru titlul onorific</p> <p>(1) Sporul lunar pentru titlul onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează:</p> <p>a) „Artist al Poporului”, „Maestru în Artă” – în mărime de 250 de lei;</p> <p>b) „Emerit”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru Emerit al Sportului” – în mărime de 200 de lei;</p> <p>c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Maestru Internațional” – în mărime de 150 de lei;</p> <p>d) „Maestru al Sportului” – în mărime de 100 de lei.</p> <p>(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.</p>	<p>(2) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă doar la locul de muncă de bază, proporțional timpului lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice, din data conferirii titlului științific și/sau științifico-didactic de către instituțiile abilitate, confirmat de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare.</p> <p><b>Articolul 15.</b> Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific</p> <p>(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează:</p> <p>a) „Artist al Poporului”, „Maestru în Artă” – în mărime de 500 de lei;</p> <p>b) „Emerit”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru Emerit al Sportului” – în mărime de 400 de lei;</p> <p>c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Maestru Internațional” – în mărime de 300 de lei;</p> <p>d) „Maestru al Sportului” – în mărime de 200 de lei.</p> <p>(2) Sporul lunar pentru deținerea titlului 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 în care a fost obținut respectivul titlu onorific.”.</p>	<p><b>normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice, din data conferirii titlului științific și/sau științifico-didactic de către instituțiile abilitate, confirmat de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare.</b></p> <p><b>Articolul 15.</b> Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific</p> <p><b>(1) Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează:</b></p> <p><b>a) „Artist al Poporului”, „Maestru în Artă” – în mărime de 500 de lei;</b></p> <p><b>b) „Emerit”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru Emerit al Sportului” – în mărime de 400 de lei;</b></p> <p><b>c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Maestru Internațional” – în mărime de 300 de lei;</b></p> <p><b>d) „Maestru al Sportului” – în mărime de 200 de lei.</b></p> <p><b>(2) Sporul lunar pentru deținerea titlului 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 în care a fost obținut respectivul titlu onorific.</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
<p><b>Articolul 16 alineatele (2), (2<sup>1</sup>) [nou], (3) și (4)</b></p>	<p><b>Articolul 16.</b> Sporul pentru performanță [...]</p> <p>(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.</p> <p>(3) Sporul pentru performanță se acordă lunar și se achită concomitent cu salariul, conform performanței individuale obținute, personalului unităților bugetare, cu excepția personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc, pentru care sporul pentru performanță se acordă fără evaluarea performanței individuale.</p> <p>(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.</p>	<p><b>16.</b> La articolul 16: alineatul (2) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară.”;</p> <p>se completează cu alineatul (2<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:</p> <p>„(2<sup>1</sup>) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excellent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează:</p> <p>a) 12 - 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excellent”;</p> <p>b) 6% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.”;</p> <p>alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Sporul pentru performanță, calculat conform prevederilor alin. (2<sup>1</sup>), se achită ca parte a salariului lunar în lunile trimestrului/semestrului următor celui pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excellent” sau, după caz, calificativul „foarte bine”.</p>	<p><b>Articolul 16. Sporul pentru performanță</b> [...]</p> <p>(2) Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară.</p> <p>(2<sup>1</sup>) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excellent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează:</p> <p>a) 12 - 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excellent”;</p> <p>b) 6% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.</p> <p>(3) Sporul pentru performanță, calculat conform prevederilor alin. (2<sup>1</sup>), se achită ca parte a salariului lunar în lunile trimestrului/semestrului următor celui pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excellent” sau, după caz, calificativul „foarte bine”.</p> <p>(4) Sporul pentru performanță nu se acordă salariaților care au fost sancționați disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului</p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		<p>(4) Sporul pentru performanță nu se acordă salariaților care au fost sancționați disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a salariatului, sporul pentru performanță se acordă, în condițiile legii, pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii.”.</p>	<p><b>administrativ de sancționare a salariatului, sporul pentru performanță se acordă, în condițiile legii, pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii.</b></p>
<p><b>Articolul 17</b> <b>alineatele (1),</b> <b>(1<sup>1</sup>) [nou]</b> <b>și (2)</b></p>	<p><b>Articolul 17.</b> Sporuri cu caracter specific</p> <p>(1) Personalul din unitățile bugetare beneficiază, după caz, de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal în modul stabilit de Guvern. Pentru autoritatea responsabilă de exercitarea controlului parlamentar, modul de acordare a sporului cu caracter specific se aprobă de Biroul permanent al Parlamentului.</p> <p>(2) Suma anuală a sporurilor cu caracter specific incluse în partea variabilă a salariului lunar nu va depăși:</p> <p>a) pentru personalul din domeniile învățământului, cercetării, culturii, tineretului, sportului, asistenței sociale – 10%;</p> <p>b) pentru personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice – 20%;</p> <p>b<sup>1</sup>) prin derogare de la prevederile lit. b), pentru personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice implicat în activități</p>	<p><b>17.</b> La articolul 17:</p> <p>la alineatul (1), după textul „sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal” se introduce textul „din care face parte”;</p> <p>se completează cu alineatul (1<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:</p> <p>„(1<sup>1</sup>) Sporurile cu caracter specific se acordă numai personalului care este implicat în mod nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază ale unităților bugetare unde este angajat.”;</p> <p>alineatul (2) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară nu poate depăși:</p> <p>1) 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal:</p> <p>a) personalul din domeniile învățământului, cercetării, culturii, tineretului, sportului, asistenței sociale;</p> <p>b) personalul din Secretariatul Parlamentului;</p>	<p><b>Articolul 17.</b> Sporuri cu caracter specific</p> <p>(1) Personalul din unitățile bugetare beneficiază, după caz, de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal <b>din care face parte</b> în modul stabilit de Guvern. Pentru autoritatea responsabilă de exercitarea controlului parlamentar, modul de acordare a sporului cu caracter specific se aprobă de Biroul permanent al Parlamentului.</p> <p><b>(1<sup>1</sup>) Sporurile cu caracter specific se acordă numai personalului care este implicat în mod nemijlocit în realizarea funcțiilor de bază ale unităților bugetare unde este angajat.</b></p> <p><b>(2) Suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară nu poate depăși:</b></p> <p><b>1) 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal:</b></p> <p><b>a) personalul din domeniile învățământului, cercetării, culturii, tineretului, sportului, asistenței sociale;</b></p> <p><b>b) personalul din Secretariatul Parlamentului;</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>speciale de combatere a terorismului – 120%;</p> <p>b<sup>2</sup>) pentru personalul din autoritatea competentă la nivel național în domeniul securității cibernetice – 120%;</p> <p>b<sup>3</sup>) prin derogare de la lit. b), pentru personalul Centrului Național Anticorupție implicat în activități de prevenire și combatere a corupției – 30%;</p> <p>b<sup>4</sup>) prin derogare de la lit. b), pentru personalul CNA implicat în activități de combatere a corupției sistemice și la nivel înalt – 40%;</p> <p>c) pentru personalul medical [...] – 75%;</p> <p>d)–i) [alte categorii].</p>	<p>2) 20% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal:</p> <p>a) personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice;</p> <p>b) personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de prevenire și combatere a corupției;</p> <p>c) personalul din Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracurare a Dezinformării;</p> <p>d) personalul din Centrul Național de Management al Crizelor;</p> <p>e) personalul din Consiliul Concurenței;</p> <p>3) 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal:</p> <p>a) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. a), personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice implicat în activități speciale de combatere a terorismului;</p> <p>b) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. b), personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de combatere a corupției sistemice și la nivel înalt, precum și cel implicat în activități de recuperare a bunurilor infracționale;</p> <p>c) personalul medical din autoritățile/instituțiile medicale, din instituțiile de asistență socială și din Centrul de Medicină Legală;</p>	<p><b>2) 20% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal:</b></p> <p><b>a) personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice;</b></p> <p><b>b) personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de prevenire și combatere a corupției;</b></p> <p><b>c) personalul din Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracurare a Dezinformării;</b></p> <p><b>d) personalul din Centrul Național de Management al Crizelor;</b></p> <p><b>e) personalul din Consiliul Concurenței;</b></p> <p><b>3) 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următoarelor categorii de personal:</b></p> <p><b>a) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. a), personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice implicat în activități speciale de combatere a terorismului;</b></p> <p><b>b) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. b), personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de combatere a corupției sistemice și la nivel înalt, precum și cel implicat în activități de recuperare a bunurilor infracționale;</b></p> <p><b>c) personalul medical din autoritățile/instituțiile medicale, din instituțiile de asistență socială și din Centrul de Medicină Legală;</b></p> <p><b>d) personalul medical care ocupă funcții publice de execuție cu statut special din Administrația</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		<p>d) personalul medical care ocupă funcții publice de execuție cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor, din subdiviziunile subordonate Administrației Naționale a Penitenciarelor și din instituțiile penitenciare;</p> <p>e) personalul din Secretariatul Curții Constituționale;</p> <p>f) personalul din Serviciul Fiscal de Stat și din Serviciul Vamal;</p> <p>g) personalul din Autoritatea Aeronautică Civilă;</p> <p>h) personalul din Agenția pentru Securitate Cibernetică.”.</p> <p>se completează cu alineatul (2<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:</p> <p>„(2<sup>1</sup>) Sporul cu caracter specific nu se acordă personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare unde este angajat și, prin derogare de la prevederile alin. (1<sup>1</sup>), nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”.</p>	<p><b>Națională a Penitenciarelor, din subdiviziunile subordonate Administrației Naționale a Penitenciarelor și din instituțiile penitenciare;</b></p> <p><b>e) personalul din Secretariatul Curții Constituționale;</b></p> <p><b>f) personalul din Serviciul Fiscal de Stat și din Serviciul Vamal;</b></p> <p><b>g) personalul din Autoritatea Aeronautică Civilă;</b></p> <p><b>h) personalul din Agenția pentru Securitate Cibernetică.</b></p> <p><b>(2<sup>1</sup>) Sporul cu caracter specific nu se acordă personalului implicat în realizarea funcțiilor de suport ale unităților bugetare unde este angajat și, prin derogare de la prevederile alin. (1<sup>1</sup>), nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.</b></p>
<b>Articolul 18<sup>1</sup> alineatul (3)</b>	<p><b>Articolul 18<sup>1</sup>.</b> Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate</p> <p>[...]</p> <p>(3) Mărimea concretă a sporului de compensare se stabilește de către conducătorul unității bugetare în funcție de volumul de lucru și de nivelul de pregătire profesională ale personalului implicat în prestarea</p>	<p><b>18.</b> La articolul 18<sup>1</sup>, alineatul (3) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Mărimea concretă a sporului de compensare se stabilește de către conducătorul unității bugetare în funcție de volumul de lucru al personalului implicat în prestarea muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate.”.</p>	<p><b>Articolul 18<sup>1</sup>.</b> Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate</p> <p>[...]</p> <p><b>(3) Mărimea concretă a sporului de compensare se stabilește de către conducătorul unității bugetare în funcție de volumul de lucru al personalului implicat în prestarea muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate.</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate.		
<b>Articolul 19</b>	<p><b>Articolul 19.</b> Sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus</p> <p>(1) Pentru munca suplimentară, personalul unităților bugetare are dreptul la:</p> <p>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, dacă orele de muncă suplimentară sau zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau zilele de repaus nu sunt compensate cu alte ore/zile libere [...];</p> <p>b) spor pentru munca de noapte.</p> <p>(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 condițiile art. 103–105 din Codul muncii al Republicii Moldova, în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp.</p> <p>(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de</p>	<p><b>19.</b> Articolul 19 va avea următorul cuprins:</p> <p>„<b>Articolul 19.</b> Sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus și pentru munca de noapte</p> <p>(1) Personalul unităților bugetare are dreptul la:</p> <p>a) spor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă orele de muncă suplimentară nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne;</p> <p>b) spor pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau zilele de repaus nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne;</p> <p>c) spor pentru munca de noapte.</p> <p>(2) Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, în condițiile art. 104 și 105 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp.</p>	<p><b>Articolul 19. Sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus și pentru munca de noapte</b></p> <p><b>(1) Personalul unităților bugetare are dreptul la:</b></p> <p><b>a) spor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă orele de muncă suplimentară nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne;</b></p> <p><b>b) spor pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau zilele de repaus nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne;</b></p> <p><b>c) spor pentru munca de noapte.</b></p> <p><b>(2) Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, în condițiile art. 104 și 105 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp.</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>funcții în cadrul aceleiași unități bugetare.</p> <p>(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 [...].</p>	<p>(3) Sporul pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp, în condițiile art. 158 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.</p> <p>(4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de funcții în cadrul aceleiași unități bugetare.</p> <p>(5) 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 pentru munca de noapte 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 nr. 154/2003.”.</p>	<p><b>(3) Sporul pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp, în condițiile art. 158 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.</b></p> <p><b>(4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de funcții în cadrul aceleiași unități bugetare.</b></p> <p><b>(5) 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 pentru munca de noapte 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 nr. 154/2003.</b></p>
<b>Articolul 20</b>	<p><b>Articolul 20.</b> Spor pentru participare în proiecte finanțate din surse externe</p> <p>(1) Pentru participare în proiecte de asistență externă, finanțate din granturi acordate Guvernului sau instituțiilor finanțate de la buget, finanțate integral din surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de un spor, al cărui quantum este stabilit de către conducătorul unității bugetare. În cazul proiectelor de asistență externă și/sau de împrumuturi externe contractate sau garantate de stat, finanțate parțial sau</p>	<p><b>20.</b> La articolul 20:</p> <p>denumirea articolului, după cuvintele „din surse externe” se completează cu cuvântul „nerambursabile”;</p> <p>alineatul (1) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Pentru participarea în proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de un spor în mărime de până la 50% din salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte în care participă.”;</p> <p>la alineatul (2), după textul „din surse externe” se introduce cuvântul „nerambursabile”;</p>	<p><b>Articolul 20.</b> Spor pentru participare în proiecte finanțate din surse externe <b>nerambursabile</b></p> <p><b>(1) Pentru participarea în proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de un spor în mărime de până la 50% din salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte în care participă.</b></p> <p>(2) Sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe <b>nerambursabile</b> se acordă din contul și în limitele mijloacelor prevăzute pentru retribuirea muncii în acordurile/contractele de finanțare.</p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>integral din surse externe rambursabile, cuantumul sporului nu va depăși limita de 50% din salariul de bază.</p> <p>(2) Sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe se acordă din contul și în limitele mijloacelor prevăzute pentru retribuirea muncii în acordurile/contractele de finanțare.</p>	<p>se completează cu alineatele (3) și (4) cu următorul cuprins:</p> <p>„(3) Sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cadrul activităților pentru fiecare proiect și cu progresul de implementare raportat.</p> <p>(4) Mărimea concretă a sporului pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile este stabilită de către conducătorul unității bugetare.”.</p>	<p><b>(3) Sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cadrul activităților pentru fiecare proiect și cu progresul de implementare raportat.</b></p> <p><b>(4) Mărimea concretă a sporului pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile este stabilită de către conducătorul unității bugetare.</b></p>
<b>Articolul 20<sup>1</sup></b>	<p><b>Articolul 20<sup>1</sup>.</b> Spor pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană</p> <p>(1) Pentru implicare nemijlocită în realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană, personalul din autoritățile publice poate beneficia de un spor în mărime de până la 30% din salariul de bază.</p> <p>(2) Modul de stabilire a sporului pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană se aprobă de către Guvern.</p>	<p><b>21.</b> Articolul 20<sup>1</sup> se abrogă.</p>	<p><b>Articolul 20<sup>1</sup>. - abrogat.</b></p>
<b>Articolul 20<sup>2</sup> alineatele (1)–(3)</b>	<p><b>Articolul 20<sup>2</sup>.</b> Sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate</p>	<p><b>22.</b> La articolul 20<sup>2</sup>: denumirea articolului, după cuvântul „amalgamate” se completează cu cuvântul „voluntar”; alineatul (1) va avea următorul cuprins:</p>	<p><b>Articolul 20<sup>2</sup>.</b> Sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate <b>voluntar</b></p> <p><b>(1) Personalul din cadrul autorităților publice locale amalgamate voluntar poate beneficia,</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>(1) Sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale se stabilește personalului din cadrul autorităților publice locale amalgamate.</p> <p>(2) Criteriile și condițiile de stabilire a sporului pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate se aprobă de către Guvern.</p> <p>(3) Sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate se acordă în baza unui regulament intern aprobat prin decizie a consiliului local.</p>	<p>„(1) Personalul din cadrul autorităților publice locale amalgamate voluntar poate beneficia, pentru activitatea desfășurată până la data de 31 decembrie 2030, de un spor pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar în mărime de până la 30% din salariul de bază.”;</p> <p>la alineatul (2), după cuvântul „amalgamate” se completează cu cuvântul „voluntar”;</p> <p>la alineatul (3), după cuvântul „amalgamate” se completează cu cuvântul „voluntar”.</p>	<p><b>pentru activitatea desfășurată până la data de 31 decembrie 2030, de un spor pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar în mărime de până la 30% din salariul de bază.</b></p> <p>(2) Criteriile și condițiile de stabilire a sporului pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate <b>voluntar</b> se aprobă de către Guvern.</p> <p>(3) Sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate <b>voluntar</b> se acordă în baza unui regulament intern aprobat prin decizie a consiliului local.</p>
<b>Articolul 20<sup>3</sup></b>	<p><b>Articolul 20<sup>3</sup>.</b> Sporul pentru consolidarea capacităților manageriale și profesionale ale personalului din cadrul autorităților publice locale de nivelul întâi</p> <p>(1) În scopul consolidării capacităților manageriale ale personalului din cadrul autorităților publice locale de nivelul întâi, pentru funcțiile de primar, de viceprimar și de secretar al consiliului local se acordă un spor lunar de 50% din mărimea salariului de bază pentru funcțiile respective.</p> <p>(2) În vederea consolidării capacităților profesionale ale funcționarilor publici de execuție din cadrul autorităților publice locale de nivelul întâi poate fi</p>	<p><b>23.</b> La articolul 20<sup>3</sup>: denumirea articolului va avea următorul cuprins: „Sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale”;</p> <p>alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi, personalul primăriei și preturilor din municipiul Chișinău, precum și personalul primăriei municipiului Bălți poate beneficia, în vederea consolidării capacităților, de un spor lunar în mărime de până la 30% din salariul de bază, acordat în baza unui regulament intern aprobat prin decizia consiliului local.”;</p> <p>alineatul (2) se abrogă;</p>	<p><b>Articolul 20<sup>3</sup>.</b> Sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale</p> <p><b>(1) Personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi, personalul primăriei și preturilor din municipiul Chișinău, precum și personalul primăriei municipiului Bălți poate beneficia, în vederea consolidării capacităților, de un spor lunar în mărime de până la 30% din salariul de bază, acordat în baza unui regulament intern aprobat prin decizia consiliului local.</b></p> <p><b>(2) - abrogat.</b></p> <p><b>(3) Mijloacele financiare necesare pentru acordarea sporului prevăzut la alin. (1) se alocă anual, în limita a 50% din cuantumul veniturilor proprii executate pentru anul precedent, așa cum sunt definite în art. 1 din</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>acordat un spor lunar de până la 50% din mărimea salariului de bază pentru funcțiile respective, în baza unui regulament intern aprobat prin decizia consiliului local.</p> <p>(3) Mijloacele financiare necesare pentru acordarea sporului prevăzut la alin.(2) [...].</p> <p>(4) Sporurile prevăzute la alin.(1) și (2) se acordă persoanelor care dețin funcții de demnitate publică și persoanelor care dețin funcții publice, instituite conform statelor de personal avizate și înregistrate de către Cancelaria de Stat.</p>	<p>alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Mijloacele financiare necesare pentru acordarea sporului prevăzut la alin. (1) se alocă anual, în limita a 50% din cuantumul veniturilor proprii executate pentru anul precedent, așa cum sunt definite în art. 1 din Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale, după onorarea obligațiilor prevăzute la art. 29 alin. (5) din Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale, inclusiv a obligațiilor de plată a componentelor salariului lunar prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), precum și după aplicarea valorii de referință corespunzătoare conform legii bugetului de stat pentru anul respectiv.</p> <p>(4) Sporul prevăzut la alin. (1) se acordă personalului din autoritățile publice locale de nivelul întâi, personalului primăriei și preturilor din municipiul Chișinău, precum și personalului primăriei municipiului Bălți, conform statelor de personal avizate și înregistrate de către Cancelaria de Stat.”;</p> <p>se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins:</p> <p>„(5) În situația în care personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi beneficiază atât de sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar, prevăzut la art. 20<sup>2</sup>, cât și de sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale, prevăzut la alin. (1), mărimea acestui din urmă spor se stabilește, prin derogare de la prevederile alin.</p>	<p><b>Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale, după onorarea obligațiilor prevăzute la art. 29 alin. (5) din Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale, inclusiv a obligațiilor de plată a componentelor salariului lunar prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), precum și după aplicarea valorii de referință corespunzătoare conform legii bugetului de stat pentru anul respectiv.</b></p> <p><b>(4) Sporul prevăzut la alin. (1) se acordă personalului din APL de nivelul întâi, personalului primăriei și preturilor din municipiul Chișinău, precum și personalului primăriei municipiului Bălți, conform statelor de personal avizate și înregistrate de către Cancelaria de Stat.</b></p> <p><b>(5) În situația în care personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi beneficiază atât de sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar, prevăzut la art. 20<sup>2</sup>, cât și de sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale, prevăzut la alin. (1), mărimea acestui din urmă spor se stabilește, prin derogare de la prevederile alin. (1), astfel încât mărimea cumulată a celor două sporuri să nu depășească:</b></p> <p><b>a) 35% din salariul de bază, în cazul persoanelor cu funcții de demnitate publică;</b></p> <p><b>b) 45% din salariul de bază, în cazul funcționarilor publici și al personalului angajat în baza contractului individual de muncă.</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		<p>(1), astfel încât mărimea cumulată a celor două sporuri să nu depășească:</p> <p>a) 35% din salariul de bază, în cazul persoanelor cu funcții de demnitate publică;</p> <p>b) 45% din salariul de bază, în cazul funcționarilor publici și al personalului angajat în baza contractului individual de muncă.”.</p>	
<b>Articolul 21</b>	<p><b>Articolul 21. Premii unice</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate, cu excepția conducătorului unității bugetare și a adjunctului/locțiitorului acestuia, pentru care cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși 50% din salariul de bază.</p> <p>(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.</p>	<p><b>24. Articolul 21 va avea următorul cuprins:</b></p> <p>„<b>Articolul 21. Premii unice</b></p> <p>(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 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară.</p> <p>(2) Premiul unic se stabilește ca sumă forfetară, cu respectarea prevederilor alin. (1), și se acordă, în fiecare caz în parte, în același cuantum pentru toți angajații de la nivelul unei unități bugetare, indiferent de statut sau categoria de personal.</p> <p>(3) Valoarea cumulată a tuturor premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic nu poate depăși suma de 10000 lei.</p> <p>(4) Premiile unice nu se acordă angajaților care au fost sancționați disciplinar, pe perioada termenelor de acțiune/validitate ale sancțiunilor disciplinare.”.</p>	<p><b>Articolul 21. Premii unice</b></p> <p><b>(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 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară.</b></p> <p><b>(2) Premiul unic se stabilește ca sumă forfetară, cu respectarea prevederilor alin. (1), și se acordă, în fiecare caz în parte, în același cuantum pentru toți angajații de la nivelul unei unități bugetare, indiferent de statut sau categoria de personal.</b></p> <p><b>(3) Valoarea cumulată a tuturor premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic nu poate depăși suma de 10000 lei.</b></p> <p><b>(4) Premiile unice nu se acordă angajaților care au fost sancționați disciplinar, pe perioada termenelor de acțiune/validitate ale sancțiunilor disciplinare.</b></p>
<b>Articolul 21<sup>1</sup></b>	<b>Articolul 21<sup>1</sup>. Premiu anual</b>	<b>25. La articolul 21<sup>1</sup>:</b>	<b>Articolul 21<sup>1</sup>. Premiu anual</b>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>(1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională inefficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada termenului de validitate a sancțiunii disciplinare aplicate salariatului în anul de gestiune.</p> <p>(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.</p> <p>[...]</p>	<p>alineatul (1) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia, în funcție de rezultatele activității unității bugetare în anul de gestiune, de un premiu anual, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.”;</p> <p>se completează cu alineatul (1<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:</p> <p>„(1<sup>1</sup>) Cuantumul premiului anual nu poate depăși 20% din salariul de bază al persoanei premiate.”;</p> <p>la alineatul (2), ultimul enunț se exclude;</p> <p>alineatul (3) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională inefficientă, nesatisfăcătoare, insuficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada termenului de acțiune/validitate a sancțiunii disciplinare aplicate salariatului în anul de gestiune.”;</p> <p>la alineatul (4), cifra „50” se substituie cu cifra „20”.</p>	<p><b>(1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia, în funcție de rezultatele activității unității bugetare în anul de gestiune, de un premiu anual, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.</b></p> <p><b>(1<sup>1</sup>) Cuantumul premiului anual nu poate depăși 20% din salariul de bază al persoanei premiate.</b></p> <p>(2) Indicii și mărimile premiilor pentru conducătorii unităților bugetare se stabilesc de către organul ierarhic superior. <del>Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50% din salariul de bază.</del></p> <p><b>(3) Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională inefficientă, nesatisfăcătoare, insuficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada termenului de acțiune/validitate a sancțiunii disciplinare aplicate salariatului în anul de gestiune.</b></p> <p>(4) Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la <b>20%</b> din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual.</p>
<p><b>Articolul 22 alineatul (2)</b></p>	<p><b>Articolul 22.</b> Salarizarea personalului în cazul exercitării cu caracter temporar a unei funcții de conducere (interimat) [...]</p> <p>(2) Dacă salariul lunar prevăzut pentru funcția în care este asigurat interimatul este inferior celui de care persoana beneficia pentru funcția anterioară, se</p>	<p><b>26.</b> La articolul 22, alineatul (2) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Dacă drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, pentru funcția în care este asigurat interimatul sunt inferioare celor de care persoana beneficia pentru funcția anterioară, se vor păstra drepturile salariale corespunzătoare funcției de bază.”;</p>	<p>Articolul 22. Salarizarea personalului în cazul exercitării cu caracter temporar a unei funcții de conducere (interimat) [...]</p> <p><b>(2) Dacă drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, pentru funcția în care este asigurat interimatul sunt inferioare celor de care persoana beneficia pentru funcția anterioară, se</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	va păstra salariul lunar corespunzător funcției de bază.		<b>vor păstra drepturile salariale corespunzătoare funcției de bază.</b>
<b>Articolul 24 alineatele (1), (5) și (6) [nou]</b>	<p><b>Articolul 24.</b> Retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente</p> <p>(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.</p> <p>[...]</p> <p>(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.</p>	<p><b>27.</b> La articolul 24:</p> <p>la alineatul (1), după textul „atribuțiile unei funcții vacante” se introduce textul „ , temporar vacante”, iar cifra „100” se substituie cu cifra „50”;</p> <p>alineatul (5) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(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 plătesc drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, determinate în condițiile legii, pentru respectiva funcție de conducere vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă.”;</p> <p>se completează cu alineatele (6) și (7) cu următorul cuprins:</p> <p>„(6) Suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată procedura de organizare a concursului de ocupare sau a concursului intern de promovare pentru funcția respectivă în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimului concurs în urma căruia funcția nu a fost ocupată.</p> <p>(7) Suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat începând de la data la care salariatul cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar</p>	<p><b>Articolul 24.</b> Retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente</p> <p>(1) Suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, <b>temporar vacante</b> 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 <b>50%</b> din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare, stabilit în conformitate cu art. 12 pentru funcția vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă.</p> <p>[...]</p> <p><b>(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 plătesc drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, determinate în condițiile legii, pentru respectiva funcție de conducere vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă.</b></p> <p><b>(6) Suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată procedura de</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		vacante sau temporar absente, dar numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită una dintre condițiile menționate la alin. (6).”.	<b>organizare a concursului de ocupare sau a concursului intern de promovare pentru funcția respectivă în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimului concurs în urma căruia funcția nu a fost ocupată.</b> <b>(7) Suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat începând de la data la care salariatul cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente, dar numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită una dintre condițiile menționate la alin. (6).</b>
<b>Articolul 26 alineatul (3)</b>	<b>Articolul 26.</b> Promovarea, transferul, detașarea personalului [...] (3) În cazul în care, în urma detașării, salariul lunar stabilit este inferior celui de care a beneficiat până la detașare, personalului detașat i se va plăti diferența de salariu.	<b>28.</b> La articolul 26, alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) În cazul în care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, stabilite în urma detașării sunt inferioare celor de care a beneficiat până la detașare, personalului detașat i se va plăti diferența de salariu.”.	<b>Articolul 26.</b> Promovarea, transferul, detașarea personalului [...] <b>(3) În cazul în care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, stabilite în urma detașării sunt inferioare celor de care a beneficiat până la detașare, personalului detașat i se va plăti diferența de salariu.</b>
<b>Articolul 27 alineatele (1), (1<sup>2</sup>) [nou], (2)–(3<sup>1</sup>), (5), (5<sup>1</sup>)</b>	<b>Articolul 27.</b> Garanții salariale pentru personalul 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,	<b>29.</b> La articolul 27: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă calculate începând cu 1 decembrie 2018 conform prezentei legi sunt mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, beneficiază de plata diferenței de salariu.”;	<b>Articolul 27.</b> Garanții salariale pentru personalul din unitățile bugetare <b>(1) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă calculate începând cu 1 decembrie 2018 conform prezentei legi sunt mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, beneficiază de plata diferenței de salariu.</b>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>acestora li se va plăti diferența de salariu.</p> <p>[...]</p> <p>(2) În cazul în care, pentru unii salariați din unitățile bugetare, prin aplicarea prezentei legi, salariul lunar calculat pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă este mai mic de 6300 de lei, aceștia vor beneficia de plăți compensatorii. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre suma de 6300 de lei și salariul lunar calculat în condițiile prezentei legi și se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat.</p> <p>(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, salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sînt inferioare salariilor medii lunare calculate anterior modificării statutului, acestora li se garantează diferența de salariu.</p> <p>(3<sup>1</sup>) Stabilirea salariului lunar pentru personalul din cadrul autorităților publice locale, precum și stabilirea funcțiilor de demnitate publică în cadrul acestor autorități se vor efectua în baza numărului de locuitori stabilit la data de 1 ianuarie 2023.</p> <p>[...]</p> <p>(5) Garanțiile prevăzute la alin. (1)–(3) se aplică pentru perioada de activitate în</p>	<p>se completează cu alineatul (1<sup>2</sup>) cu următorul cuprins:</p> <p>„(1<sup>2</sup>) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi sunt, începând cu 1 septembrie 2026, mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior datei de 1 septembrie 2026, beneficiază de plata diferenței de salariu.”;</p> <p>alineatele (2)–(3<sup>1</sup>) vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul minim pe țară în vigoare, stabilit prin hotărâre de Guvern, beneficiază de plăți compensatorii. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre salariul minim pe țară în vigoare și drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) calculate în condițiile prezentei legi și se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat.</p> <p>(3) Salariații din unitățile bugetare al căror statut și/sau relații de subordonare instituțională s-au modificat prin efectul legii, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) calculate conform prezentei legi sunt mai mici decât salariul mediu lunar acordat înainte de modificarea statutului și/sau relațiilor de subordonare instituțională, beneficiază de plata diferenței de salariu.</p>	<p>(1<sup>2</sup>) <b>Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi sunt, începând cu 1 septembrie 2026, mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior datei de 1 septembrie 2026, beneficiază de plata diferenței de salariu.</b></p> <p>(2) <b>Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul minim pe țară în vigoare, stabilit prin hotărâre de Guvern, beneficiază de plăți compensatorii. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre salariul minim pe țară în vigoare și drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) calculate în condițiile prezentei legi și se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat.</b></p> <p>(3) <b>Salariații din unitățile bugetare al căror statut și/sau relații de subordonare instituțională s-au modificat prin efectul legii, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) calculate conform prezentei legi sunt mai mici decât salariul mediu lunar acordat înainte de modificarea statutului și/sau relațiilor de subordonare instituțională, beneficiază de plata diferenței de salariu.</b></p> <p>(3<sup>1</sup>) <b>Stabilirea salariului lunar pentru personalul din cadrul autorităților publice locale, precum și stabilirea funcțiilor de demnitate publică în cadrul acestor autorități se</b></p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>unitatea bugetară respectivă, în aceeași funcție sau într-o funcție mai avansată.</p> <p>(5<sup>1</sup>) În cazul în care, pentru unele persoane transferate într-o funcție similară sau într-o funcție mai avansată ca urmare a reorganizării autorității/instituției administrației publice centrale de specialitate [...], salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sunt inferioare salariilor medii lunare calculate anterior transferării, acestora li se garantează diferența de salariu.</p>	<p>(3<sup>1</sup>) Stabilirea salariului lunar pentru personalul din cadrul autorităților publice locale, precum și stabilirea funcțiilor de demnitate publică în cadrul acestor autorități se vor efectua în baza numărului populației cu reședință obișnuită, pe orașe (municipii) și sate (comune), în conformitate cu datele publicate anual de către Biroul Național de Statistică.”;</p> <p>alineatul (5) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(5) Garanțiile salariale prevăzute la alin. (1)-(3) se aplică pentru perioada de activitate în unitatea bugetară respectivă, în aceeași funcție, într-o funcție echivalentă sau într-o funcție superioară.”;</p> <p>alineatul (5<sup>1</sup>) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(5<sup>1</sup>) Salariații transferați într-o funcție similară sau într-o funcție superioară ca urmare a reorganizării autorității/instituției administrației publice centrale de specialitate și a transferării unor domenii de activitate sau funcții de la o unitate bugetară către alta, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul mediu lunar acordat înainte de transfer, beneficiază de plata diferenței de salariu.”.</p>	<p>vor efectua în baza numărului populației cu reședință obișnuită, pe orașe (municipii) și sate (comune), în conformitate cu datele publicate anual de către Biroul Național de Statistică.</p> <p>[...]</p> <p>(5) Garanțiile salariale prevăzute la alin. (1)-(3) se aplică pentru perioada de activitate în unitatea bugetară respectivă, în aceeași funcție, într-o funcție echivalentă sau într-o funcție superioară.</p> <p>(5<sup>1</sup>) Salariații transferați într-o funcție similară sau într-o funcție superioară ca urmare a reorganizării autorității/instituției administrației publice centrale de specialitate și a transferării unor domenii de activitate sau funcții de la o unitate bugetară către alta, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul mediu lunar acordat înainte de transfer, beneficiază de plata diferenței de salariu.</p>
<b>Articolul 29</b>	<p><b>Articolul 29.</b> Valori de referință tranzitorii</p> <p>(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.</p>	<p><b>30.</b> Articolul 29 va avea următorul cuprins:</p> <p>„<b>Articolul 29.</b> Valori de referință derogatorii</p> <p>(1) Prin excepție de la prevederile art. 12 alin. (14), pentru unele categorii de angajați, se pot stabili valori de referință derogatorii.</p> <p>(2) Prin excepție de la prevederile art. 12 alin. (15), valorile de referință derogatorii, stabilite</p>	<p><b>Articolul 29. Valori de referință derogatorii</b></p> <p>(1) Prin excepție de la prevederile art. 12 alin. (14), pentru unele categorii de angajați, se pot stabili valori de referință derogatorii.</p> <p>(2) Prin excepție de la prevederile art. 12 alin. (15), valorile de referință derogatorii, stabilite conform alin. (1), pot fi reexamine anuale, în</p>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	(2) La valorile de referință derogatorii nu se aplică prevederile art. 12 alin. (15).	conform alin. (1), pot fi reexamine anuale, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, cu respectarea prevederilor alin. (3). (3) Numărul valorilor de referință derogatorii stabilite prin legea bugetului de stat pentru anul 2026 se reduce treptat în anii următori, astfel încât, până în anul 2032, să fie stabilit un număr de maximum patru valori de referință derogatorii.”.	<b>funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, cu respectarea prevederilor alin. (3).</b> <b>(3) Numărul valorilor de referință derogatorii stabilite prin legea bugetului de stat pentru anul 2026 se reduce treptat în anii următori, astfel încât, până în anul 2032, să fie stabilit un număr de maximum patru valori de referință derogatorii.</b>
<b>Anexele nr. 1-9</b>	<b>Anexele nr. 1-9</b> [cuprinsul actual al anexelor – Grila de salarizare; Sporul lunar pentru gradul profesional; clase de salarizare și coeficienți de salarizare pentru grupurile ocupaționale A-G; H – funcții complexe – în redacția în vigoare].	<b>31.</b> Anexele nr. 1-9 se substituie cu anexele nr. 1-9 la prezenta lege.	<b>Anexele nr. 1-9 se substituie integral cu anexele aferente proiectului legii de modificare. Conținutul detaliat este voluminos și se regăsește în textul proiectului de lege.</b>
<b>Anexele nr. 9<sup>1</sup> și 9<sup>2</sup> [nou]</b>	Nu se aplică.	<b>32.</b> Se completează cu anexele nr. 10 și 11 la prezenta lege.	<b>Anexa nr. 10 (Anexa nr. 9<sup>1</sup> Grupul ocupațional „Sănătate (S)”) și Anexa nr. 11 (Anexa nr. 9<sup>2</sup> Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”) – conform proiectului de lege. Conținutul detaliat este voluminos și se regăsește în textul proiectului de lege.</b>
<b>Anexa nr. 10</b>	<b>Anexa nr. 10</b> [Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)” – în redacția în vigoare].	<b>33.</b> Anexa nr. 10 se substituie cu anexa nr. 12 la prezenta lege.	<b>Anexa nr. 10 Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)” se substituie integral cu Anexa nr. 12 la proiectul de lege. Conținutul detaliat este voluminos și se regăsește în textul proiectului de lege.</b>
<b>Art. IV - Anexa nr. 2 la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (modificarea tabelului 1)</b>			
<b>Anexa nr. 2, tabelul 1</b>	<b>Sporul pentru gradul profesional</b>	În anexa nr. 2 la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul	<b>Tabelul 1 „Sporul pentru gradul profesional” are noul cuprins prevăzut în proiectul de lege,</b>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	[tabel 1, în redacția în vigoare, cu mărimile sporului lunar pentru gradele de calificare ale funcționarilor publici, rangurile diplomatice, gradele de calificare ale judecătorilor și procurorilor, gradele militare/speciale].	<p>bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441-447, art. 715), cu modificările ulterioare, tabelul 1 va avea următorul cuprins:</p> <p><b>„Sporul pentru gradul profesional</b></p> <p>[noul tabel 1, care reflectă în structură:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gradele de calificare pentru funcționarii publici: Consilier de stat al Republicii Moldova (clasele I-III), Consilier de stat (clasele I-III), Consilier (clasele I-III);</li> <li>– Rangurile diplomatice: Ambasador, Ministru plenipotențiar, Ministru consilier, Consilier, Secretar I, Secretar II, Secretar III, Atașat;</li> <li>– Gradele de calificare pentru judecători și procurori: gradul superior, gradul întâi – gradul cinci;</li> <li>– Gradele militare/speciale: General de corp de armată; general-colonel; chestor general — până la Sergent-inferior, soldat clasa II; agent, inclusiv de justiție.</li> </ul> <p>Mărimile sporului lunar pentru gradul profesional se stabilesc, pentru fiecare poziție, prin lege.]”.</p>	<b>cu structura detaliată pe categorii (gradele de calificare ale funcționarilor publici, rangurile diplomatice, gradele de calificare ale judecătorilor și procurorilor, gradele militare/speciale). Conținutul detaliat este voluminos și se regăsește în textul proiectului de lege.</b>
<b>Art. V - Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public</b>			
<b>Articolul 6 alineatul (6)</b>	<b>Articolul 6.</b> Desfășurarea stagiului [...] (6) Mentorul are dreptul la o indemnizație lunară, plătită de autoritatea-gazdă, al cărei quantum se aprobă prin legea bugetului de stat	La articolul 6 din Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2023, nr. 204–207, art. 356), cu modificările ulterioare, alineatul (6) va avea următorul cuprins:	<b>Articolul 6.</b> [...] (6) <b>Mentorul are dreptul la un spor lunar pentru mentorat, plătit de autoritatea-gazdă, al cărui quantum se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Sporul lunar pentru</b>

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<p>pentru anul respectiv. Indemnizația respectivă, în cuantumul stabilit, se acordă mentorului indiferent de numărul de stagii și se calculează în funcție de timpul efectiv lucrat în calitate de mentor.</p>	<p>„(6) Mentorul are dreptul la un spor lunar pentru mentorat, plătit de autoritatea-gazdă, al cărui cuantum se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Sporul lunar pentru mentorat, în cuantumul stabilit, se acordă mentorului indiferent de numărul de stagii și se calculează în funcție de timpul efectiv lucrat în calitate de mentor.”.</p>	<p><b>mentorat, în cuantumul stabilit, se acordă mentorului indiferent de numărul de stagii și se calculează în funcție de timpul efectiv lucrat în calitate de mentor.</b></p>
<p><b>Art. VI - Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025</b></p>			
<p><b>Articolul 11</b></p>	<p><b>Articolul 11.</b> – Se stabilește spor lunar în valoare fixă și în mărime de 1300 de lei pentru angajații din sectorul bugetar, cu excepția Președintelui Republicii Moldova, Președintelui Parlamentului, Prim-ministrului și deputaților.</p>	<p><b>1.</b> Articolul 11 se abrogă.</p>	<p><b>Articolul 11. - abrogat.</b></p>
<p><b>Articolul 13</b></p>	<p><b>Articolul 13.</b> – Pentru funcționarii publici care exercită calitatea de mentori ai stagiilor, în conformitate cu Legea nr.123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, se stabilește cuantumul indemnizației lunare în mărime de 1500 de lei.</p>	<p><b>2.</b> La articolul 13, cuvintele „indemnizației lunare” se substituie cu cuvintele „sporului lunar pentru mentorat”.</p>	<p><b>Articolul 13.</b> – Pentru funcționarii publici care exercită calitatea de mentori ai stagiilor, în conformitate cu Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, se stabilește cuantumul <b>sporului lunar pentru mentorat</b> în mărime de 1500 de lei.</p>

**Ministrul Finanțelor**

**Andrian GAVRILIȚĂ**



**MINISTERUL FINANTELOR  
AL REPUBLICII MOLDOVA**

*Data aplicării*

*semnăturii electronice* nr. 08-03-426/962

La nr. \_\_\_\_\_

**Cancelaria de Stat**

**CERERE**  
**privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat**  
**a proiectelor de acte ale Guvernului**

<b>Nr. crt.</b>	<b>Criterii de înregistrare</b>	<b>Nota autorului</b>
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (reforma sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar).
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Finanțelor
3.	Justificarea depunerii cererii	Proiectul de lege constituie o prioritate națională asumată prin documentele de politici aprobate în contextul procesului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană.
4.	Referința la documentul de planificare care prevede elaborarea proiectului (PNA, PND, PNR, alte documente de planificare sectoriale)	Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030 și Programul de implementare, pentru anii 2023-2026, a Strategiei; Foaia de parcurs privind „Reforma administrației publice” pentru anii 2025–2027; Planul de acțiuni pentru implementarea recomandărilor din Raportul de monitorizare SIGMA a performanței Republicii Moldova în administrația publică în raport cu principiile administrației publice, aprobat prin Dispoziția Guvernului nr. 182/2023; Strategia de dezvoltare a managementului finanțelor publice pe anii 2023-2030; Agenda de reforme aferentă Planului de creștere al Republicii Moldova pentru anii 2025–2027.
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Cancelaria de Stat Ministerul Afacerilor Externe Ministerul Afacerilor Interne

	<p>Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare Ministerul Apărării Ministerul Culturii Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Ministerul Educației și Cercetării Ministerul Energiei Ministerul Finanțelor Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale Ministerul Justiției Ministerul Mediului Ministerul Muncii și Protecției Sociale Ministerul Sănătății Casa Națională de Asigurări Sociale Compania Națională de Asigurări în Medicină Biroul Național de Statistică Centrul Național de Management al Crizelor Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării Agenția Națională pentru Soluționarea Contestațiilor Autoritatea Națională de Integritate Consiliul Concurenței Oficiul Avocatului Poporului Curtea de Conturi Comisia Electorală Centrală Consiliul Audiovizualului al Republicii Moldova Consiliul pentru Egalitate Curtea Constituțională Consiliul Superior al Magistraturii Consiliul Superior al Procurorilor Procuratura Generală a Republicii Moldova Aparatul Președintelui RM Secretariatul Parlamentului Republicii Moldova Centrul Național Anticorupție Serviciul de Informații și Securitate Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor Serviciul de Protecție și Paza de Stat Agenția Guvernare Electronică Confederația Națională a Patronatului Confederația Națională a Sindicatelor</p>
--	--

		<p>Federația Sindicală a Educației și Științei din RM</p> <p>Federația Sindicală „SĂNĂTATEA”</p> <p>Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice din RM</p> <p>Federația Sindicatelor din Moldova "SINDLEX"</p> <p>Federația Sindicatelor Libere „PUBLICSIND”</p> <p>Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură</p> <p>Congresul Autorităților Locale din Moldova</p>
6.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile lucrătoare
7.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	<p><b>Ludmila BURDUJA</b>, Șefă a Direcției politici salariale.</p> <p>Tel. (022) 26 27 49;</p> <p>E-mail: <a href="mailto:ludmila.burduja@mf.gov.md">ludmila.burduja@mf.gov.md</a></p>
8.	Anexe	<p>1. Proiectul de lege</p> <p>2. Nota de fundamentare</p> <p>3. Tabelul comparativ</p>
9.	Data și ora depunerii cererii	(semnat electronic)
10.	Semnătura	<b>Andrian GAVRILIȚĂ</b> , Ministrul Finanțelor