

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 al Grupului de lucru de coordonare a procesului de reformă salarială, instituite prin ordin al ministrului finanțelor, a fost realizat exercițiul de reevaluare a funcțiilor din sectorul bugetar, cu suportul metodologic al experților GIZ. Proiectul valorifică atât rezultatele activității Grupului de lucru de evaluare, deciziile luate de către Grupul de lucru de coordonare, precum și concluziile consultărilor cu autoritățile și instituțiile publice reprezentante pentru principalele grupuri ocupaționale.

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/parte 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 3.10.26, 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 Înălților 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 inequități.

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 cuantumi 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, aceasta nu stabilește parametri individuali de determinare a cuantumului acestuia. În consecință, aproape 99% din personalul bugetar (circa 224.509 de posturi) este eligibil pentru plata sporului pentru performanță, 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 privind administrația publică locală și Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public). Coexistența acestor reglementări paralele generează un risc real de conflict normativ și de dublare a drepturilor salariale, întrucât aceeași categorie de personal poate revendica, simultan, drepturi întemeiate pe legea-cadru de salarizare și pe acte normative sectoriale sau conexe. Clarificarea regimului juridic al acestor drepturi și integrarea lor în sistemul unitar constituie una dintre premisele reformei.

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 și urmărește 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 șapte acte normative și urmărește asigurarea coerenței sistemice a reformei:

Legea nr. 435/2006 privind descentralizarea administrativă (**art. I**), Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală (**art. II**), Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (**art. III**), Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice (**art. IV**), Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar – actul asupra căruia se concentrează intervențiile principale (**art. V**), cu modificarea distinctă a anexei nr. 2 la aceeași lege prin **art. VI** (cu intrarea în vigoare la 1 ianuarie 2028), Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public (**art. VII**) și Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025 (**art. VIII**). Dispozițiile finale și tranzitorii sunt cuprinse în **art. IX**.

Două dintre aceste intervenții au caracter de corelare. Prin art. I, la art. 11 din Legea nr. 435/2006 se exclude referirea la transferurile cu destinație generală, pentru corelarea cadrului finanțelor publice locale cu noua structură de finanțare a sporurilor din cadrul autorităților publice locale. Prin art. IV, anexa la Legea nr. 155/2011 se completează cu funcția de contabil-șef/contabilă-șefă pentru mai multe categorii de autorități, la compartimentele aferente funcțiilor publice de conducere, cu excluderea corespunzătoare a unor poziții din compartimentele de complexitate inferioară, în vederea alinierii Clasificatorului unic la ierarhia rezultată în urma reevaluării funcțiilor.

I. Cadrul-principiu al sistemului salarial reformat

- **Reglementarea prin Legea nr. 270/2018 a modului și condițiilor de salarizare și corelarea cu negocierea colectivă.** Prin modificarea art. 1 alin. (3) și completarea acestuia cu alineatele (4) și (5), proiectul consacră la nivel de principiu legal faptul că modul și condițiile de

salarizare a personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de Legea nr. 270/2018, iar personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin această lege. În aplicarea acestui principiu, art. 1 alin. (5) prevede că, prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă, se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin Legea nr. 270/2018 și prin legislația muncii. Opțiunea de reglementare nu instituie sancțiunea nulității absolute a actelor administrative sau contractuale și are drept scop asigurarea compatibilității normei cu garanțiile negocierii colective. Sub aspectul conformității constituționale și internaționale, norma nu suprimă dreptul la negociere colectivă în materie salarială, garantat de art. 43 alin. (4) din Constituția Republicii Moldova, de art. 4 din Convenția OIM nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și de negociere colectivă și de art. 6 din Carta socială europeană revizuită (ratificată parțial prin Legea nr. 484/2001). Interdicția vizează exclusiv acordarea unor drepturi salariale peste plafoanele stabilite, în afara condițiilor ori contrar mecanismelor prevăzute de Legea nr. 270/2018, iar nu negocierea colectivă în materie salarială exercitată în limitele legii. Totodată, se clarifică faptul că, prin contractele colective de muncă, pot fi în continuare stabilite garanții sociale (inclusiv ajutorul material prevăzut la art. 42 alin. (1) din Legea nr. 158/2008), care nu fac parte din remunerație (cheltuieli de personal) și, prin urmare, nu intră în domeniul de reglementare exclusivă al legii-cadru de salarizare. Reglementarea contractelor colective de muncă în sectorul bugetar rămâne de competența Ministerului Muncii și Protecției Sociale, responsabil de modificarea Codului muncii în această privință.

- **Regimul juridic al drepturilor salariale prevăzute în legi speciale sau în acte normative conexe.** Pentru evitarea conflictelor normative cu Legea nr. 270/2018, proiectul prevede integrarea în sistemul unitar a drepturilor salariale reglementate până în prezent prin acte sectoriale (a se vedea, în acest sens, abrogarea indemnizației lunare din art. 40 alin. (5)–(8) al Legii nr. 436/2006 și transformarea indemnizației pentru mentorat din Legea nr. 123/2023 în spor lunar integrat în structura salariului). Pe cale de consecință, drepturile salariale ale personalului bugetar se determină, în principiu, exclusiv potrivit Legii nr. 270/2018, în timp ce garanțiile sociale rămân guvernate de actele care le reglementează. Pentru asigurarea securității juridice, art. IX din proiect prevede o normă interpretativă potrivit căreia, în sensul și pentru aplicarea legilor speciale aflate în vigoare la 1 ianuarie 2027, noțiunea „salariu lunar” se referă la drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) din Legea nr. 270/2018, cu excepția cazurilor în care aceste legi prevăd expres altfel.

- **Consolidarea conceptuală a legii.** Prin rescrierea integrală a art. 4, proiectul reasază în ordine alfabetică și extinde setul de noțiuni de bază utilizate pe parcursul legii. Proiectul introduce noțiunile de „*drepturi salariale*” și de „*funcție echivalentă*” și asimilează, în sensul legii, noțiunea de „*soldă lunară*” (specifică Grupului ocupațional „Apărare națională (C)”) noțiunii de „*salariu lunar*”. De asemenea, noțiunea de „*funcție greu de ocupat*” este configurată astfel: pentru calificarea unei funcții drept greu de ocupat se cere întrunirea criteriului privind caracterul indispensabil al atribuțiilor pentru realizarea funcțiilor de bază ale unității (lit. a) și a cel puțin două dintre celelalte cinci criterii prevăzute la lit. b)-f). Concomitent, criteriul privind vacantarea funcției

presupune vacantarea după organizarea a cel puțin patru concursuri succesive de ocupare organizate în ultimii doi ani.

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.

- **Instituționalizarea evaluării funcțiilor și a Grupului de lucru de evaluare.** 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), Grupul 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. Proiectul stabilește la nivel de lege și componența Grupului de lucru (reprezentanți ai Ministerului Finanțelor, Cancelariei de Stat, Ministerului Justiției, Ministerului Muncii și Protecției Sociale, precum și, după caz, ai altor autorități și instituții publice, ai asociațiilor reprezentative ale autorităților administrației publice locale și/sau ai organizațiilor sindicale reprezentative), ceea ce sporește reprezentativitatea și transparența procesului de evaluare.

Totodată, prin modificarea art. 6 alin. (3), proiectul prevede expres că clasa de salarizare corespunzătoare fiecărei funcții se stabilește sau se modifică prin lege, pe baza evaluării realizate de Grupul de lucru, ceea ce consolidează rezerva de lege în materia poziționării salariale a funcțiilor și previzibilitatea sistemului.

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. Separarea grupurilor „Asistență socială (G)” și „Sănătate (S)” nu conduce la o calibrare mai puțin favorabilă a domeniului social: dimpotrivă, individualizarea grupului „Asistență socială (G)” în anexa nr. 9 permite poziționarea funcțiilor sociale potrivit specificului propriu, decuplat de dinamica salarială a sectorului medical, iar salarizarea acestor funcții urmează valorile de referință și clasele stabilite prin anexa dedicată. Verificarea comparativă a claselor de salarizare aplicabile funcțiilor sociale, înainte și după separare, confirmă menținerea nivelului de tratament, cu posibilitatea calibrării ulterioare distincte, în funcție de evoluția pieței muncii în cele două domenii.

- **Avizul prealabil al Agenției de Guvernare Electronică pentru posturile TIC.** Proiectul consacră această cerință direct în corpul legii, prin completarea art. 7 cu alineatele (1¹) și (1²).

Potrivit noii reglementări, posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil pozitiv al Agenției de Guvernare Electronică, cu informarea Ministerului Finanțelor; prin derogare, posturile aferente sistemelor destinate prelucrării informațiilor atribuite la secret de stat se includ numai cu avizul prealabil pozitiv al Serviciului de Informații și Securitate, iar posturile din sistemele informatice gestionate de acest serviciu sunt exceptate de la avizul Agenției. Consacrarea la nivel de lege consolidează rolul Agenției de coordonare metodologică în domeniul tehnologiilor informaționale aplicate în sectorul public, iar mecanismul respectiv contribuie la prevenirea fragmentării și dublării nejustificate a funcțiilor TIC, precum și clarifică regimul aplicabil sistemelor informatice cu regim special.

- **Raportul de compresie salarială la 1:10,5.** Proiectul modifică art. 9 alin. (3), stabilind raportul de compresie a salariilor de bază în sectorul bugetar la 1:10,5, față de pragul actual de 1:15. Această ajustare urmărește corelarea structurii salariale cu diferențele de salarizare observate în sectorul bugetar și cu practicile statelor europene analizate la elaborarea proiectului (a se vedea compartimentul 2.1 din prezenta notă de fundamentare) și creează spațiul structural necesar pentru alinierea treptată a gradelor inferioare la salariul minim garantat prin salariul de.

- **Clarificarea componentelor salariului lunar și consolidarea rolului salariului de bază.** Proiectul revizuieste, la art. 10 alin. (1), reglementările privind structura salariului lunar, clarificând că salariul lunar este alcătuit din salariul de bază și un set definit de drepturi salariale acordate în condițiile legii.

Se elimină noțiunile de „parte fixă” și „parte variabilă”, pentru asigurarea coerenței logice, semantice și conceptuale a dispozițiilor legale referitoare la structura salariului lunar, și se consacră rolul preeminent al salariului de bază. De asemenea, se elimină sporul lunar în valoare fixă (în prezent, în cuantum de 1.300 lei) și se înglobează acesta în salariul de bază; corelativ, prin art. VIII al proiectului se abrogă art. 11 din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025.

- Prin modificarea art. 10 alin. (3) și abrogarea alin. (3¹) al acestuia, proiectul actualizează **regimul derogatoriu aplicabil persoanelor cu funcții de demnitate publică și personalului din cabinetul acestora, cu excluderea sporurilor incompatibile cu statutul acestor funcții** (sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific). Totodată, în privința funcțiilor de conducere din cadrul Serviciului Fiscal de Stat, Serviciului Vamal, Autorității Aeronautice Civile și Agenției pentru Securitate Cibernetică, proiectul nu instituie un regim salarial derogatoriu distinct, remunerarea acestora fiind asigurată prin valorile de referință stabilite pentru categoriile respective, cu efect de simplificare a reglementării.

- **Substituirea și completarea anexelor la lege.** Proiectul înlocuiește anexele Legii nr. 270/2018 cu anexe în redacție nouă, în corespundere cu structura reformată a sistemului: grila de salarizare (anexa nr. 1), sporul pentru gradul profesional (anexa nr. 2) și tabelele cu clasele de salarizare pe grupurile ocupaționale. Astfel, anexele nr. 1–9 ale Legii nr. 270/2018 se substituie cu anexele nr. 1–9 la proiect, legea se completează cu anexele nr. 10 și 11, care reflectă, respectiv, separarea grupului „Asistență socială (G)” de „Sănătate (S)” și instituirea noului grup ocupațional

„Tehnologii informaționale (I)”, iar anexa nr. 10 a legii se substituie cu anexa nr. 12 la proiect, aferentă grupului ocupațional „Funcții complexe (H)”.

Pentru Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, proiectul introduce o clasificare a sistemelor de tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) administrate de unitățile bugetare în patru clase de criticitate, din perspectiva rezilienței și a impactului public, în funcție de care se stabilesc valorile indicelui de complexitate. Metodologia de clasificare a sistemelor TIC din sectorul bugetar și de emitere a avizului prealabil al Agenției de Guvernare Electronică și al Serviciului de Informații și Securitate, necesar pentru înființarea posturilor aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” în unitățile bugetare care administrează sisteme TIC, se stabilește prin hotărâre a Guvernului.

- **Extinderea treptelor de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă.** Prin modificarea art. 12 alin. (4) și (5), proiectul de lege extinde sistemul de trepte de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă și în privința funcționarilor publici de conducere de nivel superior și a conducătorilor unităților bugetare, inclusiv a adjuncților/locțiitorilor.

- **Reguli de proporționalitate salarială pentru studii incomplete.** Prin modificarea art. 12 alin. (9), proiectul prevede că 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 reducerea cu 5 clase în norma actuală).

- **Reconfigurarea condițiilor 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, proiectul instituie cadrul de excepție pentru valorile de referință derogatorii și prevede reducerea treptată a numărului acestora, astfel încât până în anul 2032 să fie stabilit un număr de maximum 4. Calendarul 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. 12², proiectul instituie un mecanism temporar de competitivitate aplicabil exclusiv funcțiilor greu de ocupat, astfel cum sunt definite la art. 4 pct. 5). Salariul de bază pentru o astfel de funcție se determină 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. Regimul temporar este configurat cu garanții de sustenabilitate fiscală: durata maximă de includere în listă este de trei ani, iar prelungirea se poate acorda o singură dată, pentru o perioadă

de cel mult doi ani, indicele de competitivitate aplicabil pe durata prelungirii neputând depăși 1,15. Suplimentar, se introduce un plafon fiscal global potrivit căruia, la nivelul unui an bugetar, valoarea totală a sumelor acordate ca urmare a aplicării indicelui de competitivitate nu poate depăși 0,5% din suma anuală a salariilor de bază pentru funcțiile care intră în sfera de aplicare a legii. Lista funcțiilor greu de ocupat, indicii de competitivitate și durata aplicării se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fundamentată a 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. Metodologia pentru identificarea funcțiilor greu de ocupat și pentru elaborarea, aprobarea și modificarea listei se stabilește prin hotărâre a Guvernului.

- **Introducerea indicelui de complexitate pentru funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”**. Salariul de bază pentru o astfel de funcție se calculează prin înmulțirea valorii de referință aplicabile, a coeficientului de salarizare și a unui indice de complexitate, a cărui valoare este stabilită prin anexă la lege, diferențiat în funcție de tipul funcției și de nivelul de complexitate a sistemelor informatice gestionate (patru niveluri). Justificarea indicilor stabiliți pentru funcțiile aferente sistemelor informatice de categoria 3 și 4 rezidă în necesitatea asigurării unui nivel de remunerare competitiv pentru personalul TIC din sectorul public, comparabil cu nivelul de care beneficiază specialiștii IT din autoritățile pentru care sunt prevăzute sporuri cu caracter specific (de exemplu, Serviciul Fiscal de Stat, Serviciul Vamal, Agenția pentru Securitate Cibernetică), fără a recurge la mecanismul sporurilor specifice. Sistemele informatice de categoria 3 și 4 presupun un grad ridicat de complexitate, criticitate și responsabilitate, care justifică indici de complexitate superiori, în vederea atragerii și menținerii personalului calificat necesar administrării acestora.

IV. Componentele salariului lunar

- **Recalibrarea sporului lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial**. Prin modificarea art. 13 și, corelativ, prin substituirea tabelului 1 din anexa nr. 2 (art. VI al proiectului), proiectul consacră principiul plății acestui spor pentru timpul efectiv lucrat și fixează cuantumurile aplicabile tuturor categoriilor relevante.

- **Recalibrarea sporurilor pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic**. Prin rescrierea art. 14, proiectul stabilește cuantumurile fixe de 2.500 lei pentru titlul de doctor habilitat și/sau profesor universitar și 1.500 lei pentru titlul de doctor și/sau conferențiar universitar, pentru personalul din domeniile cercetării și învățământului superior. Pentru personalul din alte domenii de activitate, proiectul stabilește un spor egal cu 50% din cuantumurile aplicabile personalului din cercetare și învățământ superior, asigurând o proporționalitate coerentă între categoriile de beneficiari.

Prin rescrierea art. 15, sporurile pentru deținerea titlurilor onorifice sunt diferențiate pe patru paliere, de la 200 lei la 500 lei; lista titlurilor a fost completată, incluzând, la palierul de 400 lei, titlurile „Antrenor Emerit al Republicii Moldova” și „Lucrător Emerit în domeniul educației fizice și sportului”.

● **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 se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excelent” sau „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale și se extinde evaluarea performanței la toate categoriile de personal, prin eliminarea regimului derogatoriu aplicabil personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc.

Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: 10–15% în cazul calificativului „excelent” și 5–7% în cazul calificativului „foarte bine”.

Diferențierea procentuală propusă urmărește un dublu obiectiv: pe de o parte, menținerea caracterului selectiv al sporului, prin corelarea cuantumului cu nivelul calificativului obținut; pe de altă parte, asigurarea unei marje de individualizare intra-calificativ, în funcție de rezultatele efective ale evaluării. În acest sens, proiectul completează art. 16 cu alineate noi care stabilesc, pe de o parte, baza de calcul a sporului (clasa de salarizare, treapta de salarizare și valoarea de referință aplicabile funcției în ultima lună a trimestrului/semestrului evaluat) și, pe de altă parte, criteriile de determinare a cuantumului efectiv al procentului aplicabil în cadrul intervalului – respectiv punctajul obținut la evaluarea performanțelor profesionale individuale, timpul efectiv lucrat și încadrarea în limita de 4% prevăzută la art. 16 alin. (2). Prin aceste elemente, metodologia de stabilire a pragurilor procentuale este ancorată în criterii obiective și verificabile, ceea ce previne percepția de arbitrar și de lipsă de transparență, întregul mecanism urmând a fi detaliat prin cadrul normativ secundar (Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale).

Caracterul selectiv al sporului este asigurat prin condiționarea acordării de obținerea calificativelor „excelent” sau „foarte bine”, prin baza de calcul și criteriile de individualizare menționate, precum și prin plafonul de fond de 4%, iar nu prin cote administrative fixe de repartizare a calificativelor.

Totodată, pentru adaptarea mecanismului sporului pentru performanță la specificul activității didactice și de cercetare, proiectul completează art. 16 cu un nou alineat (3¹), potrivit căruia, prin derogare de la alin. (2¹), (2³) și (3), în cazul personalului care ocupă funcții din Grupul ocupațional „Învățământ și cercetare (E)”, sporul pentru performanță se acordă în raport cu performanțele profesionale individuale, în condițiile și în cuantumurile stabilite prin norme sectoriale specifice aprobate de Guvern, mijloacele necesare fiind alocate cu respectarea plafonului de fond prevăzut la art. 16 alin. (2). Această soluție răspunde obiectivelor formulate în procesul de avizare privind necesitatea corelării evaluării și recompensării performanței cu specificul învățământului și cercetării, reflectate în Sinteza obiectivelor și propunerilor, și permite aplicarea diferențiată a mecanismului fără depășirea limitei globale de fond. De asemenea, prin reformularea art. 16 alin. (4), proiectul prevede că sporul pentru performanță nu se acordă salariaților sancționați disciplinar, pe perioada valabilității sancțiunii, iar în cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare, sporul se acordă, în condițiile legii, și pentru perioada în care sancțiunea a fost inițial valabilă.

- 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 reprojectat al sporului pentru performanță, întrucât realizarea sarcinilor de aderare face parte din atribuțiile de serviciu ale personalului, potrivit fișei postului și obiectivelor individuale de activitate. Această opțiune evită perpetuarea unei componente salariale paralele și asigură tratamentul unitar al tuturor autorităților antrenate în procesul de aderare.

- **Calibrarea sporurilor cu caracter specific pe trei paliere uniforme – 10%, 20% și 30%.** Prin reformularea art. 17, proiectul înlocuiește fragmentarea actuală (sporuri de la 10% până la 120%) cu trei niveluri-plafon pentru suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară. Art. 17 alin. (1) definește sporul cu caracter specific ca spor acordat pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat în condiții specifice de activitate, proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții, și delegă Guvernului stabilirea modului de acordare (iar pentru autoritatea responsabilă de exercitarea controlului parlamentar – Biroului permanent al Parlamentului). Palierele sunt configurate prin raportare la activitățile efectiv desfășurate, iar sfera beneficiarilor este stabilită pe criterii funcționale (de exemplu, personalul Consiliului Concurenței implicat în activități de aplicare și respectare a legislației din domeniul concurenței, ajutorului de stat și publicității se încadrează la palierul de 10%, iar la palierul de 30% se încadrează, între alții, personalul implicat nemijlocit în activități speciale de combatere a terorismului și personalul care ocupă funcții de soldat sau de sergent în structurile Armatei Naționale destinate reacției rapide, personalul medical din instituțiile medicale și din instituțiile de asistență socială, precum și personalul Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor implicat în activitățile de prevenire a spălării banilor și/sau a finanțării terorismului).

Identificarea instituțiilor eligibile pentru acordarea sporului cu caracter specific se realizează pe baza criteriului funcțional al implicării nemijlocite a personalului în activități care presupun un efort sau un risc specific în exercitarea atribuțiilor de serviciu, iar nu pe criteriul apartenenței instituționale în sine. Acordarea sporului este circumscrisă unui număr limitat de categorii de personal care dețin posturi implicând un risc sporit în exercitarea atribuțiilor. Pentru asigurarea unor criterii obiective și transparente de identificare a beneficiarilor, lista activităților care intră sub incidența art. 17 urmează a fi detaliată în cadrul normativ secundar (Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018), asigurând astfel claritatea, previzibilitatea și tratamentul egal la nivel de aplicare.

Art. 17 alin. (2¹) prevede o singură excludere de la acordarea sporului cu caracter specific – cea aplicabilă personalului care ocupă funcții din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”. Excluderea acestei categorii este justificată de normele speciale de salarizare aplicabile funcțiilor TIC, care prevăd majorarea salariului de bază cu indicele de complexitate; cumulul indicelui de complexitate cu sporurile cu caracter specific ar crea premisele unor discrepanțe salariale nejustificate în interiorul și în afara grupului ocupațional TIC.

- **Limitarea agregată a sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific la 30%.** Prin completarea legii cu un nou art. 11¹, proiectul reintroduce un plafon global pentru aceste două categorii de drepturi salariale cumulate, stabilindu-l la maximum 30% din suma anuală

a salariilor de bază la nivelul fiecărei unități bugetare. Menținerea acestui plafon reprezintă o condiționalitate asumată prin Planul de creștere pentru perioada 2025–2027 și nu poate face obiectul negocierii sau al majorării.

- **Consolidarea dialogului social în materia sporurilor pentru munca în condiții nefavorabile.** Prin modificarea art. 18 alin. (2), proiectul prevede că lista locurilor de muncă, categoriile de personal, mărimile concrete și condițiile de acordare a sporurilor pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc de Guvern în baza acordului dintre partenerii sociali, ceea ce reafirmă rolul negocierii colective în limitele legii.

- **Stabilirea mărimii sporului de compensare pentru condiții de risc sporit pentru sănătate.** Prin modificarea art. 18¹ alin. (3), proiectul prevede că mărimea concretă a sporului se stabilește, prin act administrativ, de către conducătorul unității bugetare, în funcție de complexitatea activității și/sau de volumul de lucru al personalului implicat în prestarea muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate. Elementul determinant al mărimii sporului îl constituie complexitatea activității și/sau volumul de lucru realizat în aceste condiții, iar nu nivelul de pregătire profesională a salariatului.

- **Reformularea sporurilor pentru munca suplimentară, munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau de repaus și munca de noapte.** Prin rescrierea art. 19, aceste sporuri sunt structurate și diferențiate clar, cu corectarea trimiterilor la Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

- **Reformularea sporului pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile.** Prin modificarea art. 20 și abrogarea fostului art. 20¹, proiectul reglementează unitar acest spor, în cuantum de până la 50% din salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte în care participă personalul, cu acordarea proporțional cu timpul efectiv lucrat și cu progresul de implementare raportat. Sporul se acordă pentru participarea în proiecte finanțate integral sau parțial din surse externe nerambursabile. Rămâne exclusă acordarea sporului pentru proiectele finanțate din surse rambursabile (împrumuturi externe), întrucât acestea sunt, în final, suportate din surse publice, care nu ar trebui dedicate remunerării suplimentare a personalului ce participă la proiecte în virtutea atribuțiilor de serviciu. Plafonarea la 50%, indiferent de numărul de proiecte, urmărește un control clar al valorii totale a salariului lunar și o repartizare echilibrată a personalului între echipele de proiect.

În practicile europene analizate, remunerarea suplimentară pentru implicarea în proiecte finanțate din surse externe este, în general, tratată în cadrul mecanismelor generale de salarizare și performanță, cu respectarea regulilor aplicabile finanțării respective. Soluția proiectului – de a integra sarcinile aferente aderării și fondurilor UE în atribuțiile de serviciu remunerate prin salariul de bază și prin sporul pentru performanță, iar sporul pentru proiecte externe de a-l limita la sursele nerambursabile și de a-l plafona – este în acord cu această orientare de prudență și evită crearea unui precedent dificil de ajustat în contextul pregătirii Republicii Moldova pentru accesarea fondurilor structurale.

- **Consolidarea drepturilor salariale pentru personalul autorităților administrației publice locale.** Prin modificarea art. 20² și 20³, 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 31 decembrie 2030, iar sporul pentru consolidarea capacităților personalului din autoritățile publice locale de nivelul întâi, din primăria și preturile municipiului Chișinău și din primăria municipiului Bălți – de asemenea în mărime de până la 30%, în limita a 50% din veniturile proprii executate pentru anul precedent. La cumulul 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, care se abrogă prin art. II al proiectului.

- **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, dar reduce plafonul maxim de la 5% la 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară și instituie un plafon individual anual de 10.000 lei. Reducerea plafonului destinat premiilor unice și instituirea plafonului individual se justifică prin logica de ansamblu a reformei, în care principalul instrument de creștere a remunerării îl constituie majorarea salariilor de bază, iar componenta variabilă și plățile ocazionale se restrâng în mod corelativ, pentru asigurarea echității, predictibilității și sustenabilității fiscale. Premiul unic se stabilește ca sumă forfetară, acordată în același quantum tuturor angajaților unei unități bugetare, ceea ce sporește echitatea internă a acestui instrument. Efectul asupra motivării personalului este atenuat prin transferul resurselor spre salariul de bază și prin menținerea, în paralel, a sporului pentru performanță și a premiului anual ca instrumente de stimulare.

- **Revizuirea cadrului privind premiul anual.** Prin modificarea art. 21¹, proiectul instituie premiul anual ca instrument de stimulare a performanței colective, acordat în funcție de rezultatele activității unității bugetare și proporțional cu timpul efectiv lucrat. Quantumul 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. Diminuarea premiului anual de la 50% la 20% se justifică prin faptul că, în cadrul reformei, au fost operate majorări substanțiale ale salariilor de bază; menținerea premiului la 50% ar fi condus la o creștere disproporționată a componentei variabile a salariului, contrară principiilor de echitate, sustenabilitate și predictibilitate care stau la baza sistemului unitar.

- **Integrarea remunerației pentru mentorat în structura salariului lunar.** Prin art. VII al proiectului se modifică art. 6 alin. (6) din Legea nr. 123/2023, în sensul transformării remunerației acordate mentorilor din indemnizație lunară în spor lunar pentru mentorat, integrat în enumerarea componentelor salariului lunar de la art. 10 alin. (1) din Legea nr. 270/2018. Corelativ, prin art. VIII se modifică art. 13 din Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025, prin înlocuirea termenului „indemnizație lunară pentru mentorat” cu „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, proiectul menține garanția păstrării drepturilor salariale ale funcției de bază în cazul interimatului unei funcții cu salarizare inferioară și clarifică plata diferenței de salariu pentru personalul detașat. În privința suplimentului pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente, proiectul stabilește cuantumul maxim al acestui supliment la 75% din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare pentru funcția respectivă, față de cuantumul de până la 100% aplicabil în prezent. Acest nivel răspunde preocupării potrivit căreia, în practică, cumularea atribuțiilor poate implica exercitarea unei părți semnificative sau, după caz, a întregului volum de atribuții aferente funcției vacante, astfel încât o reducere la 50% ar fi fost disproporționată în raport cu munca efectiv prestată, cu impact negativ îndeosebi asupra autorităților cu deficit persistent de personal. Concomitent, acordarea suplimentului este condiționată de inițierea, în termen de cel mult 6 luni, a unei proceduri de ocupare a funcției vacante, măsură care previne menținerea nejustificată a funcțiilor vacante în regim de cumul. Prin completarea art. 26 cu un nou alin. (3¹), detașarea prin transfer prevăzută de Legea nr. 761/2001 cu privire la serviciul diplomatic, precum și alte forme de detașare reglementate prin legi speciale, se asimilează detașării în sensul art. 26.

● **Garanții salariale pe perioada de tranziție.** Prin completarea art. 27 cu un nou alineat, proiectul asigură că salariații ale căror drepturi salariale calculate conform legii revizuite sunt, începând cu 1 ianuarie 2027, mai mici decât salariul mediu lunar calculat prin raportare la ultima funcție deținută în perioada de cel mult 12 luni calendaristice anterioare acestei date, beneficiază de plata diferenței de salariu. Suplimentar, proiectul introduce o garanție distinctă pentru salariații care, la data de 1 ianuarie 2027, asigurau interimatul unei funcții publice de conducere și au revenit ulterior în funcția deținută anterior, cărora li se achită diferența de salariu în condițiile legii. Aceste garanții asigură că reforma nu generează reduceri nominale de salariu pentru nicio categorie de personal pe perioada de tranziție.

● **Integrarea personalului administrației publice locale în sistemul unitar de salarizare.** Prin art. II al proiectului, se modifică Legea nr. 436/2006 prin abrogarea art. 14 alin. (2) lit. 1^a) și a art. 40 alin. (5)–(8), pentru evitarea suprapunerii cu noile reglementări din art. 20² și 20³ ale Legii nr. 270/2018.

● **Corelări în cadrul Legii nr. 158/2008 și introducerea calificativului „excellent”.** Prin art. III al proiectului, se modifică art. 25 alin. (3) din Legea nr. 158/2008, în sensul corelării cumulului de funcții cu noul cadru al sporului pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile (art. 20 din Legea nr. 270/2018), și se modifică art. 33, 34 și 45, pentru introducerea calificativului „excellent”. Introducerea calificativului „excellent” în scala de evaluare a performanțelor profesionale individuale (alături de „foarte bine”, „bine”, „satisfăcător” și „nesatisfăcător”) are drept scop o diferențiere mai fină a personalului cu performanțe înalte, atât în planul salarizării, cât și în planul dezvoltării în carieră. În sistemul de salarizare, calificativul „excellent” determină accesul la palierul superior al sporului pentru performanță (10–15% din salariul de bază), spre deosebire de calificativul „foarte bine”, care determină accesul la palierul de 5–7%; astfel, calificativul operează ca instrument de recompensare a excelenței profesionale reale,

în locul aplicării cvasi-universale constatate anterior. În planul dezvoltării în carieră, prin modificarea corelativă a art. 33 alin. (3) și (4), art. 34 alin. (5) și art. 45 alin. (4) din Legea nr. 158/2008, calificativul „excelent” este integrat în condițiile de conferire a gradelor de calificare și de promovare, permițând conferirea accelerată a gradului superior. Se subliniază că acordarea sporului pentru performanță este decuplată de deciziile privind evoluția în carieră: dreptul de a fi promovat revine tuturor angajaților care obțin calificativele „bine”, „foarte bine” sau „excelent”, indiferent dacă au beneficiat sau nu de sporul pentru performanță. Întrucât noua scală a calificativelor produce efecte asupra mecanismului sporului pentru performanță, actele normative speciale care reglementează evaluarea performanțelor profesionale funcționarilor publici cu statut special și utilizează calificativele respective urmează a fi corelate corespunzător, după caz.

- **Abrogări de corelare în cadrul Legii nr. 270/2018.** Pentru asigurarea coerenței interne și pentru eliminarea suprapunerilor de reglementare, proiectul abrogă art. 8 alin. (4), art. 12¹ și art. 20¹ din Legea nr. 270/2018.

- **Dispozițiile finale și tranzitorii.** Art. IX al proiectului stabilește intrarea în vigoare a legii la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, cu aplicarea prevederilor începând cu 1 ianuarie 2027. Prin derogare, completările referitoare la funcțiile greu de ocupat din noul art. 12² (Art. V pct. 13 din proiect) și modificările la tabelul 1 din anexa nr. 2 la Legea nr. 270/2018 (operate prin art. VI al proiectului), intră în vigoare la 1 ianuarie 2028.

De asemenea, proiectul prevede o normă interpretativă privind sensul noțiunii „salariu lunar” în legile speciale, obligația Guvernului de a aduce actele sale normative în concordanță cu legea și de a adopta actele normative de executare până la 31 decembrie 2026, respectiv până la 31 decembrie 2027 pentru asigurarea aplicării și executării Art. V pct. 13, precum și obligația Ministerului Justiției de a asigura republicarea Legii nr. 270/2018 în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a legii.

Tranziția spre sistemul reformat este graduală, protectivă și responsabilă din punct de vedere fiscal: 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 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, la creșterea fluctuației cadrelor și la migrarea personalului calificat către sectorul privat cu niveluri de remunerare mai atractive. Opțiunea a fost respinsă.

- *Opțiunea 2 – Instituirea unui sistem de salarizare descentralizat sau parțial unitar, prin reglementări sectoriale distincte.* Analiza acesteia indică faptul că implementarea unui asemenea

model ar necesita, în prealabil, finalizarea reformelor structurale conexe, iar în absența acestor condiții există riscul real de revenire la fragmentarea sistemului, favorizarea anumitor categorii de personal și proliferarea plăților suplimentare. Opțiunea a fost respinsă.

În concluzie, opțiunile analizate nu asigură realizarea unei reforme sistemice și coerente și nu permit atingerea concomitentă a obiectivelor de echitate, competitivitate, motivare a performanței și sustenabilitate fiscală. Promovarea unei intervenții legislative cuprinzătoare asupra Legii nr. 270/2018, însoțită de un mecanism de implementare etapizată, constituie opțiunea optimă.

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, precum și intervenții în sistemul intern de management al performanței. Aplicarea selectivă a sporului pentru performanță va restabili funcția sa de stimulare, în timp ce integrarea unei părți din resursele actuale ale acestui spor în salariile de bază va asigura creșterea predictibilității venitului.

Proiectul are în vedere situația specifică a autorităților publice autonome (între care Consiliul Concurenței, Comisia Electorală Centrală, Consiliul Audiovizualului, Avocatul Poporului), caracterizate prin complexitatea și specificul atribuțiilor, responsabilitățile personalului, finanțarea insuficientă, deficitul de personal, gradul redus de ocupare a funcțiilor vacante și fluctuația resurselor umane. În acest sens, proiectul asigură poziționarea funcțiilor publice din autoritățile autonome la nivelul funcțiilor din cadrul Cancelariei de Stat, Secretariatului Parlamentului și Aparatului Președintelui Republicii Moldova, iar pentru personalul acestor autorități au fost stabilite valori de referință de 4.700 lei și, respectiv, 5.000 lei, în vederea uniformizării treptate și a alinierii la nivelul ministerelor. Prin recalibrarea salariilor de bază și prin instrumentele destinate funcțiilor greu de ocupat (indicele de competitivitate), proiectul contribuie la ameliorarea capacității autorităților autonome de a atrage și menține personal calificat. Efectele concrete asupra fiecărei autorități urmează a fi monitorizate, iar eventualele ajustări se vor putea opera în cadrul revizuirilor periodice ale valorilor de referință și ale listei funcțiilor greu de ocupat.

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 de inspecție devenind operațional în anul 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 nicio 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 și instituțiile bugetare la momentul realizării analizelor.

Conform analizelor fiscale elaborate de Ministerul Finanțelor cu sprijinul GIZ, cheltuielile de personal la nivelul bugetului public național sunt proiectate după cum urmează:

- 32,79 mld. lei în 2026 (8,47% din PIB, față de 9,1% realizat în 2025);

37,47 mld. lei în 2027 (impact suplimentar de 4,68 mld. lei față de 2026). În perioada 2028–2030, impactul anual se situează la 3,43 mld. lei în 2028, 3,24 mld. lei în 2029 și 3,10 mld. lei în 2030, iar în anii 2031–2032 creșterea anuală este estimată la 5,73 mld. lei și, respectiv, 5,79 mld. lei. În termeni procentuali, creșterea anuală este estimată la 9,1% în 2028, 7,9% în 2029, 7,0% în 2030, 12,1% în 2031 și 10,9% în 2032.

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 25,79% 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, **efecte de eficientizare și reconfigurare a cheltuielilor de personal**, prin diminuarea treptată a ponderii angajaților care beneficiază de plată de compensare până la nivelul salariului minim. Astfel, ponderea posturilor pentru care se aplică compensarea este estimată să se reducă de la **19,7% în 2026 la 14,1% în 2027 și 10,3% în 2028**, iar până în 2032 să ajungă la **4,7%**. Evoluția reflectă diminuarea graduală a necesității utilizării mecanismului de compensare ca urmare a creșterii salariilor de bază.

În paralel, începând cu anul 2027, se prevede **reconfigurarea și absorbția sporurilor specifice**, prin limitarea acestora la cel mult **30% din salariul de bază**, față de nivelurile actuale cuprinse între 10% și 120%. Măsura urmărește simplificarea structurii remunerării, reducerea fragmentării componentelor salariale și creșterea ponderii salariului de bază în venitul salarial.

Totodată, este reprojctat **mecanismul de acordare a sporului pentru performanță**, prin aplicarea mai selectivă a acestuia și orientarea sa către rezultatele efectiv obținute. În aceste condiții, se estimează diminuarea ponderii beneficiarilor față de situația actuală, în care sporul este acordat pentru circa **99% dintre angajați**.

Efectele financiare rezultate din reconfigurarea acestor componente salariale nu reprezintă în integralitate economii bugetare nete, întrucât o parte semnificativă a resurselor este utilizată pentru consolidarea salariilor de bază și corectarea dezechilibrelor salariale. În acest sens, reforma urmărește reorientarea structurii cheltuielilor de personal, prin diminuarea ponderii componentelor

salariale variabile sau compensatorii și creșterea ponderii salariului de bază, în concordanță cu structura revizuită de evaluare și ierarhizare a funcțiilor.

Suplimentar, proiectul instituie un **plafon global pentru sumele acordate în baza indicelui de competitivitate**, stabilit la cel mult **0,5% din suma anuală a salariilor de bază**. Plafonarea contribuie la limitarea expunerii bugetare aferente funcțiilor greu de ocupat și la asigurarea unui mecanism predictibil de gestionare a cheltuielilor aferente competitivității salariale.

Prin urmare, impactul financiar al reformei trebuie analizat nu doar prin prisma diminuării unor componente de cheltuieți, ci și prin prisma restructurării interne a fondului de remunerare, a creșterii salariilor de bază, a reducerii mecanismelor compensatorii și a asigurării unei evoluții sustenabile și predictibile a cheltuielilor de personal pe termen mediu și lung.

Reforma presupune și majorarea/reconfigurarea valorilor de referință aplicabile la stabilirea și calcularea salariului de bază începând cu 1 ianuarie 2027, în număr de 6 valori de referință: 4200, 4700, 5000, 5300, 6200, 6900 lei.

Valorile de referință vor fi aprobate prin Legea bugetului de stat pentru anul 2027.

Proiecția și descrierea valorilor de referință se prezintă în felul următor:

„Articolul 10. – (1) Pentru calcularea, începând cu 1 septembrie 2026, a salariilor angajaților din sectorul bugetar, în conformitate cu prevederile Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, se stabilește valoarea de referință în mărime de 4200 de lei.

(2) Prin derogare de la prevederile alin. (1), se stabilesc următoarele valori de referință:

a) în mărime de 4700 de lei pentru:

- vicepreședinți, secretari, membri din cadrul autorităților publice autonome, cu excepția celor din cadrul Consiliului Concurenței;
- Avocatul Poporului pentru drepturile copilului, adjunctul Avocatului Poporului, Președintele Consiliului pentru Egalitate, deputați;
- secretarul general adjunct al Parlamentului, secretarul general și secretarul general adjunct al Aparatului Președintelui, secretari de stat al Guvernului, secretari de stat, șef al aparatului Curții de Conturi, șef al aparatului executiv al Consiliului Concurenței, secretarul general al Comisiei Electorale Centrale, secretarul general al Oficiului Avocatului Poporului, secretarul general al Consiliului pentru Egalitate, șef și șef adjunct al aparatului Procuraturii generale, șef și șef adjunct al aparatului Consiliului Superior al Procurorilor, secretar general și secretar general adjunct al Secretariatului Curții Constituționale, șef și șef adjunct al Secretariatului Consiliului Superior al Magistraturii, secretar general și secretar general adjunct al Curții Supreme de Justiție;
- consilierii judiciari din cadrul Curții Constituționale, inspectorii din cadrul Inspecției Procurorilor și inspectorii judecătorești din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii;
- șeful Marelui Stat Major, șeful inspectoratului general din autoritățile administrative din subordinea Ministerului Afacerilor Interne;

- personalul, cu excepția conducătorilor, din cadrul Autorității Naționale pentru Soluționarea Contestațiilor și a Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal, personalul din cadrul Consiliului pentru Egalitate;
- personalul din cadrul Serviciului de Protecție și Pază de Stat, cu excepția directorului, directorului adjunct și a personalului cu statut special implicat nemijlocit în activități speciale de combatere a terorismului care cade sub incidența art.17, alin. (2), subpct.3) lit. a) din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar;
- personalul, cu excepția judecătorilor și a procurorilor care au promovat evaluarea externă, din cadrul curților de apel, judecătoriilor, aparatului Procuraturii generale, procuraturilor de circumscripție și procuraturilor teritoriale;
- procurori care nu au fost supuși evaluării externe conform Legii nr. 252/2023 privind evaluarea externă a judecătorilor și procurorilor și modificarea unor acte normative;
- personalul, cu excepția celui de demnitate publică, din cadrul autorităților administrative centrale din subordinea Guvernului, cu excepția celui din cadrul Centrului Național de Management al Crizelor;
- personalul, cu excepția celui de demnitate publică, din cadrul autorităților administrative din subordinea ministerelor care sunt organe de control, potrivit Legii nr. 131/2012 privind controlul de stat, cu excepția Agenției pentru Securitate Cibernetică, Autorității Aeronauticii Civile și Inspectoratului de Stat al Muncii;
- personalul, cu excepția celui de demnitate publică, din cadrul Agenției Achiziții Publice, Agenției Proprietății Publice, Agenției de Intervenție și Plăți pentru Agricultură, Agenției Naționale pentru Cercetare și Dezvoltare, al Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare, al Agenției Naționale pentru Curriculum și Evaluare și al Agenției de Stat pentru Proprietatea Intelectuală;
- șeful și șeful adjunct al oficiului teritorial al Cancelariei de Stat;
- personalul din cadrul misiunilor diplomatice și oficiilor consulare ale Republicii Moldova;
- personalul, cu excepția directorului, din cadrul Institutului Național de Administrație și Management Public și al Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității în Muncă;
- directorul și directorul adjunct al Centrului Național de Expertize Judiciare, directorul și coordonatorul oficiului teritorial al Consiliului Național pentru Asistența Juridică Garantată de Stat, directorul Bazei Auto a Cancelariei de Stat, directorul Direcției generale pentru administrarea clădirilor Guvernului Republicii Moldova, directorul Serviciului Hidrometeorologic de Stat;
- specialiști în domeniul sănătății cu studii superioare, asistenți medicali, tehnicieni și asimilați în domeniul sănătății cu studii profesional-tehnice din cadrul autorităților / instituțiilor medicale și instituțiilor de asistență socială, care beneficiază de sporul cu caracter specific prevăzut

la art. 17 alin. (2) pct. 3) lit. c) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar;

- personalul detașat în procuraturile specializate;
- personalul artistic, de creație și de conducere artistică din domeniul artei coregrafice (baletului) din cadrul Teatrului Național de Operă și Balet;

b) în mărime de 5000 de lei pentru:

- vicepreședinte al Parlamentului, președinte al comisiei permanente, membru al Biroului permanent, vicepreședinte al comisiei permanente, secretar al comisiei permanente, vicepreședinte și membru al Consiliului Concurenței;

- secretarul general al Parlamentului, Avocatul Poporului, președintele Comisiei Electorale Centrale, președintele Consiliului Audiovizualului, președintele Autorității Naționale de Integritate, președintele Autorității Naționale pentru Soluționarea Contestațiilor, directorul Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal;

- personalul, cu excepția celui de demnitate publică, din cadrul Curții Constituționale, Consiliului Superior al Magistraturii, Consiliului Superior al Procurorilor și Curții Supreme de Justiție;

- judecătorii care nu au fost supuși evaluării externe conform Legii nr. 252/2023 privind evaluarea externă a judecătorilor și procurorilor și modificarea unor acte normative;

- personalul, cu excepția celui prevăzut la litera a) din prezentul articol, din cadrul Secretariatului Parlamentului, Aparatului Președintelui Republicii Moldova, Curții de Conturi, Consiliului Concurenței, Oficiului Avocatului Poporului, Comisiei Electorale Centrale, Consiliului Audiovizualului, Autorității Naționale de Integritate, Centrului pentru Comunicare Strategică și Contracarare a Dezinformării;

- personalul, cu excepția celui de demnitate publică și, după caz, cu excepția personalului cu statut special implicat nemijlocit în activități speciale de combatere a terorismului care cade sub incidența art.17, alin. (2), subpct.3) din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar din cadrul Centrului Național Anticorupție și, respectiv, din cadrul Serviciului Informații și Securitate;

- secretarii generali adjuncți ai Guvernului, secretarii generali și secretarii generali adjuncți ai ministerelor;

- conducătorii autorităților administrative centrale din subordinea Guvernului, cu excepția directorului general al Companiei Naționale de Asigurări în Medicină, directorului general al Casei Naționale de Asigurări Sociale și directorului general al Centrului Național de Management al Crizelor;

- conducătorii autorităților administrative din subordinea ministerelor, cu excepția directorului Serviciului Fiscal de Stat, directorului Serviciului Vamal, directorului Agenției pentru Securitate Cibernetică și directorului Autorității Aeronautice Civile;

– personalul, inclusiv din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, din aparatele centrale ale ministerelor, ale trezoreriilor regionale ale Ministerului Finanțelor, ale Cancelariei de Stat, ale oficiilor teritoriale ale Cancelariei de Stat, cu excepția prim-viceprim-ministrului, viceprim-ministrului, ministrului, agentului guvernamental, secretarului general al Guvernului, șeful și șeful adjunct al oficiului teritorial al Cancelariei de Stat;

– personalul, cu excepția celui de demnitate publică, din cadrul Centrului Național de Management al Crizelor;

– personalul, inclusiv de demnitate publică, din cadrul Inspectoratului Control Financiar de Stat, Inspectoratului de Stat al Muncii și Agenției Digitalizare în Justiție și Administrare Judecătorească;

– personalul, cu excepția directorului, din cadrul Centrului de Medicină Legală, directorul Institutului Național de Administrație și Management Public și directorul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității în Muncă;

– personalul încadrat în Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”;

c) în mărime de 5300 de lei pentru:

– Președintele Republicii Moldova, Președintele Parlamentului și Prim-ministrul;

– prim-viceprim-ministru, viceprim-ministru, ministru, agent guvernamental, secretarul general al Guvernului, directorul Centrului pentru Comunicare Strategică și Contracurare a Dezinformării, directorul și directorul adjunct al Serviciului de Protecție și Pază de Stat, directorul adjunct al Centrului Național Anticorupție, directorul adjunct al Serviciului de Informații și Securitate, directorul adjunct al Serviciului pentru Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor;

– directorul general al Centrului Național de Management al Crizelor, directorul general al Companiei Naționale de Asigurări în Medicină și directorul general al Casei Naționale de Asigurări Sociale;

– personalul, cu excepția celui de demnitate publică și al celui încadrat în Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, din cadrul Agenției pentru Securitate Cibernetică și Autorității Aeronautice Civile, cu excepția funcționarilor publici din cadrul subdiviziunilor cu atribuții directe de certificare, supraveghere și control de stat în domeniul aviației civile;

– personalul, cu excepția directorului, din cadrul Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor;

– personalul, cu excepția directorului, din cadrul Institutului Național al Justiției;

– directorul Centrului de Medicină Legală;

– personalul cu statut special din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice implicat nemijlocit în activități speciale de combatere a terorismului prevăzut la art.17, alin. (2), subpct.3) din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar;

d) în mărime de 6200 de lei pentru:

– judecătorii membri ai Consiliului Superior al Magistraturii și judecătorii candidați care au promovat evaluarea în condițiile Legii nr.26/2022, dar nu au fost aleși în funcția de membru al Consiliului Superior al Magistraturii;

– judecătorii membri ai Colegiului pentru selecția și evaluarea judecătorilor și ai Colegiului disciplinar al Consiliului Superior al Magistraturii și judecătorii candidați care au promovat evaluarea în condițiile Legii nr.26/2022, dar nu au fost aleși sau, după caz, numiți în funcția de membru al Colegiului pentru selecția și evaluarea judecătorilor sau al Colegiului disciplinar al judecătorilor;

– judecătorii Curții Supreme de Justiție care au promovat evaluarea externă în condițiile Legii nr. 65/2023 și candidații la funcția de judecător al Curții Supreme de Justiție, din rândul judecătorilor și procurorilor aflați în funcție, care au promovat evaluarea externă, dar nu au fost numiți în calitate de judecători ai Curții Supreme de Justiție;

– judecătorii, procurorii care au promovat evaluarea externă conform Legii nr. 252/2023 și candidații la funcțiile indicate la art. 3 alin. (1) lit. a)–f) din legea menționată, care au promovat evaluarea respectivă, dar nu au fost aleși sau, după caz, numiți în funcția la care au candidat;

– procurorii membri ai Consiliului Superior al Procurorilor și procurorii candidați care au promovat evaluarea în condițiile Legii nr. 26/2022, dar nu au fost aleși în funcția de membru al Consiliului Superior al Procurorilor;

– procurorii membri ai Colegiului pentru selecția și evaluarea procurorilor, procurorii membri ai Colegiului de disciplină și etică al Consiliului Superior al Procurorilor și procurorii candidați care au promovat evaluarea în condițiile Legii nr. 26/2022, dar nu au fost aleși în funcția de membru al Colegiului pentru selecția și evaluarea procurorilor sau al Colegiului de disciplină și etică;

– judecătorii și procurorii care nu sunt subiecți ai evaluării externe, dar care au promovat evaluarea efectuată de Colegiul pentru selecția și evaluarea judecătorilor sau, după caz, de Colegiul pentru selecția și evaluarea procurorilor;

– președintele Consiliului Concurenței, directorul Institutului Național al Justiției;

– directorul Centrului Național Anticorupție, directorul Serviciului de Informații și Securitate, directorul Serviciului pentru Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor;

– directorul Serviciului Fiscal de Stat, directorul Serviciului Vamal, directorul Autorității Aeronautice Civile și directorul Agenției pentru Securitate Cibernetică;

– funcționarii publici de conducere și de execuție din cadrul subdiviziunilor cu atribuții directe de certificare, supraveghere și control de stat în domeniul aviației civile;

– personalul care ocupă funcțiile de comandant navă/pilot din unitățile și/sau instituțiile militare;

e) în mărime de 6900 de lei – pentru judecătorii din cadrul Curții Constituționale.”. Cu privire la impactul noii grile asupra entităților și funcțiilor din sectorul bugetar, inclusiv asupra

celor din sistemul justiției, valorile de referință și clasele de salarizare au fost calibrate astfel încât nivelul de remunerare să reflecte complexitatea atribuțiilor, responsabilitățile funcțiilor și necesitatea menținerii unui grad adecvat de competitivitate salarială, în raport cu specificul fiecărui grup ocupațional. Pentru funcțiile din sistemul justiției, valorile de referință de 5000, 5300, 6200 și 6900 lei urmăresc asigurarea unui nivel de remunerare corespunzător specificului și responsabilității funcțiilor exercitate, inclusiv în raport cu garanțiile de independență și stabilitate instituțională. În ansamblu, stabilirea valorilor de referință și a claselor de salarizare are ca obiectiv asigurarea unui tratament coerent și echitabil pentru toate entitățile din sectorul bugetar, prin corelarea salarizării cu valoarea funcției și nivelul de responsabilitate, care asociază independența funcției mai degrabă unei salarizări suficiente și stabile decât unui sistem extins de atragere și menținere a personalului calificat prin sporuri acordate administrativ.

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

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 un impact indirect pozitiv asupra sectorului privat, prin creșterea competitivității salariale a sectorului public pentru posturile critice (IT, aviație civilă, securitate cibernetică) și prin 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).

Consolidarea sistemului unitar de salarizare ca sistem echitabil, transparent, competitiv, motivant și sustenabil. În ansamblu, proiectul este de natură să contribuie la consolidarea și perfecționarea sistemului unitar de salarizare prin transformarea acestuia dintr-un sistem fragmentat, marcat de proliferarea valorilor de referință și a sporurilor specifice, într-un sistem construit pe evaluarea documentată a funcțiilor, pe o grilă unică și pe o structură a remunerației în care salariul de bază redobândește rolul preeminent.

Echitatea orizontală este consolidată prin reducerea progresivă a numărului de valori de referință și prin condiționarea oricărei modificări a clasificării funcțiilor de o evaluare documentată, ceea ce reduce inechitățile dintre funcții similare ca nivel de complexitate exercitate în domenii diferite. Echitatea și competitivitatea verticală sunt urmărite prin recalibrarea raportului de compresie (1:10,5), prin alinierea graduală a gradelor inferioare la salariul minim garantat prin salariul de bază și prin instrumentele de competitivitate destinate funcțiilor greu de ocupat.

Caracterul motivant este asigurat prin reproiectarea sporului pentru performanță ca instrument selectiv și credibil, iar sustenabilitatea fiscală – prin plafonarea componentelor variabile și prin planificarea multianuală a impactului bugetar. Astfel, măsura contribuie la realizarea principiului „plată egală pentru muncă de valoare egală”, consacrat prin Convenția OIM nr. 100/1951.

Efectele asupra capacității administrative, continuității funcțiilor publice, angajamentelor de aderare la UE și competitivității față de piața muncii. Soluțiile propuse contribuie la consolidarea capacității administrative a autorităților publice, prin re poziționarea salarială a funcțiilor în raport cu valoarea reală a postului și prin instrumente țintite de atragere și retenție a personalului calificat (indicele de competitivitate pentru funcțiile greu de ocupat, salarizarea distinctă a funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”).

Prin extinderea treptelor de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă și prin garanțiile tranzitorii care exclud reducerile nominale de salariu, proiectul protejează continuitatea exercitării funcțiilor publice pe perioada de tranziție.

Reforma contribuie la îndeplinirea angajamentelor asumate în procesul de aderare la Uniunea Europeană, în Foaia de parcurs privind reforma administrației publice și Agenda de reforme aferentă Planului de creștere, iar prin alinierea remunerării la valoarea postului sporește competitivitatea sectorului public în raport cu piața muncii.

Riscurile sociale și instituționale asociate reducerii mecanismelor de stimulare. Reforma comportă riscul ca restrângerea unor mecanisme de stimulare (reducerea fondului sporului pentru performanță la 4%, plafonarea premiilor unice la 2% și 10.000 lei, reducerea premiului anual la 20%) să fie percepută, pe termen scurt, ca o diminuare a instrumentelor de motivare, îndeosebi în autoritățile cu deficit de personal sau cu funcții greu de ocupat. Acest risc este atenuat prin mai multe mecanisme corelative: transferul resurselor dinspre componentele variabile către salariile de bază, care asigură o creștere predictibilă și stabilă a venitului pentru ansamblul personalului; menținerea suplimentului pentru cumularea atribuțiilor la un nivel de 75%, relevant pentru autoritățile cu deficit persistent de personal; instrumentele de competitivitate pentru funcțiile greu de ocupat; și garanțiile tranzitorii de la art. 27. Monitorizarea anuală a implementării va permite identificarea din timp a eventualelor efecte adverse asupra retenției personalului și ajustarea instrumentelor.

Echilibrarea sustenabilității bugetare cu menținerea capacității instituționale și a atractivității funcțiilor publice. Proiectul contribuie la asigurarea unui echilibru între disciplina fiscală și capacitatea instituțională: pe de o parte, plafoanele globale (limita de 30% pentru cumulul sporului pentru performanță și al sporurilor cu caracter specific, limita de 0,5% pentru indicele de competitivitate, ținta masei salariale $\leq 9\%$ din PIB) asigură controlul cheltuielilor de personal; pe de altă parte, majorarea salariilor de bază, instrumentele de competitivitate și implementarea etapizată (2027–2032) mențin atractivitatea funcțiilor publice și capacitatea autorităților de a-și îndeplini atribuțiile. Prin absorbția sporurilor specifice în salariile de bază și prin reducerea dependenței de plățile compensatorii, sistemul devine, în același timp, mai transparent și mai sustenabil.

Sub aspect distributiv, 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, cu efect relevant îndeosebi pentru personalul tehnic și auxiliar din administrația publică, asistența socială, sănătate și învățământ. Proiectul asigură protecția veniturilor pe perioada de tranziție și contribuie la atractivitatea sectorului public ca angajator, cu efecte derivate asupra calității serviciilor publice.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Datele necesare pentru fundamentarea deciziilor de politică salarială, verificarea respectării clasificărilor funcțiilor, a eligibilității pentru sporuri și a conformității cu parametrii grilei, precum și datele utilizate pentru elaborarea rapoartelor anuale agregate privind aplicarea reformei vor fi prelucrate în conformitate cu legislația privind protecția datelor cu caracter personal. Autoritățile și instituțiile publice vor asigura implementarea măsurilor tehnice și organizatorice adecvate și respectarea cerințelor 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, sistemul unitar de salarizare aplicându-se nediscriminatoriu tuturor angajaților, indiferent de gen, potrivit art. 3 alin. (1) lit. b) și c) din Legea nr. 270/2018. Consolidarea principiului „plată egală pentru muncă de valoare egală” are un efect indirect favorabil asupra egalității de gen, întrucât reduce inechitățile orizontale între funcții similare exercitate în grupuri ocupaționale cu pondere diferită a personalului feminin (asistență socială, sănătate, învățământ).

4.5. Impactul asupra mediului

Adoptarea proiectului nu va avea impact direct asupra mediului, întrucât 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, prin 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. Aceste măsuri contribuie la îmbunătățirea proceselor decizionale fundamentate pe date și la creșterea responsabilității instituționale.

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.

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.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

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

Reglementarea sistemului de salarizare a personalului din sectorul public ține, în principal, de competența statelor membre, în limitele obligațiilor care decurg din dreptul Uniunii Europene. În acest context, proiectul este compatibil cu principiile și orientările relevante ale Uniunii Europene în materia administrației publice, egalității de tratament și politicilor salariale, în special :

- principiilor Pilonului european al drepturilor sociale (principiul 3 – egalitatea de șanse și principiul 6 – salariile);
- recomandărilor 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.

5.2. Măsurile 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%9Biarea-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 Reformei 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.

În conformitate cu prevederile art. 32 alin. (1) - (2¹) din Legea nr. 100/2017, proiectul a fost supus avizării de către ministerele de linie, autoritățile administrative centrale din subordinea Guvernului și autoritățile administrative autonome (inclusiv Curtea Constituțională, Consiliul Superior al Magistraturii, Procuratura Generală, Centrul Național Anticorupție, Serviciul de 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 de către Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, Congresul Autorităților Locale din Moldova și Comitetul executiv al Găgăuziei.

Conform prevederilor art. 32 alin. (3) din Legea nr. 100/2017, 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 a fost plasat pe site-ul web oficial al Ministerului Finanțelor - <https://mf.gov.md/ro/content/proiectul-de-lege-pentru-modificarea-legii-nr-2702018-privind-sistemul-unitar-de-7?language=en> 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-sectorul-bugetar/16566>, în vederea efectuării consultării publice.

Proiectul a fost definitivat luând în considerare obiecțiile și propunerile formulate în cadrul avizării și consultării publice, reflectate în Sinteza anexată proiectului. Ca urmare a avizării, au fost operate modificări substanțiale față de versiunea inițială, între care: reformularea art. 1 și excluderea sancțiunii nulității absolute, pentru asigurarea compatibilității cu garanțiile negocierii colective; recalibrarea cuantumurilor sporului pentru performanță (10–15% și 5–7%) și renunțarea la cotele-plafon tranzitorii pentru acordarea calificativelor; stabilirea la 75% a suplimentului pentru cumularea atribuțiilor; extinderea sporului pentru proiecte externe și la proiectele finanțate parțial din surse nerambursabile; ridicarea la nivel de lege a cerinței avizului prealabil al Agenției de Guvernare Electronică pentru posturile TIC; și decalarea termenului de aplicare a legii la 1 ianuarie 2027. În acest context, a fost solicitată și opinia tehnică a Organizației Internaționale a Muncii, transmisă la 15 iulie 2026, referitoare la compatibilitatea reglementărilor propuse cu Convențiile OIM nr. 98, nr. 151 și nr. 154.

În contextul procesului de aderare la Uniunea Europeană, în conformitate cu pct. 172 din Regulamentul Guvernului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 610/2018, până la aprobarea de către Guvern, proiectul va fi consultat cu Comisia Europeană, iar observațiile formulate vor fi examinate și valorificate la definitivarea textului.

7. Concluziile expertizelor

Conform art. 36 și 37 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, după avizare, proiectul urmează a fi supus expertizei anticorupție efectuate de Centrul Național Anticorupție și expertizei juridice efectuate de Ministerul Justiției.

Concluziile acestor expertize vor fi reflectate în versiunea finală a proiectului.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Analiza de ansamblu a proiectului relevă că elementele esențiale ale noului sistem de salarizare sunt reglementate la nivel de lege, în acord cu principiul legalității și cu exigențele rezervei de lege în materie salarială: structura salariului lunar și componentele acestuia (art. 10), grila, clasele și coeficienții de salarizare (anexele la lege), raportul de compresie (art. 9), plafoanele componentelor variabile (art. 11¹, art. 16, art. 17), intervalele indicelui de competitivitate (1,1–1,3) și plafonul fiscal aferent (art. 12²), precum și regula potrivit căreia clasa de salarizare a fiecărei funcții se stabilește sau se modifică prin lege (art. 6 alin. (3)). Sunt delegate Guvernului, prin hotărâre, aspecte de organizare și de detaliu tehnic – modul de organizare și funcționare a Grupului de lucru de evaluare, modul de evaluare a funcțiilor, metodologia pentru identificarea funcțiilor greu de ocupat și pentru elaborarea listei acestora, aprobarea listei funcțiilor greu de ocupat și a indicilor de competitivitate, modul de acordare a sporurilor cu caracter specific, precum și clasificarea sistemelor informatice pentru Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.

Competențele normative delegate sunt configurate în limitele, pe baza criteriilor și cu respectarea plafoanelor stabilite prin lege, astfel încât să fie asigurate suficientă previzibilitate și un cadru determinat pentru exercitarea competenței normative subsecvente. Totuși, actele normative subordonate (îndeosebi metodologia de clasificare a sistemelor informatice, de care depinde aplicarea indicelui de complexitate) vor fi adoptate în termene corelate cu intrarea în vigoare a efectelor salariale, pentru evitarea unui vid de aplicare – aspect semnalat în procesul de avizare și reflectat în termenele stabilite pentru Guvern la art. IX.

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 componentelor și mecanismele de acordare a sporurilor, a revizuirii sporurilor cu caracter specific și a sporului pentru performanță, a detalierii listei activităților care intră sub incidența art. 17 din Legea nr. 270/2018, precum și a elaborării anexei privind indicele de competitivitate aplicat funcțiilor greu de ocupat;

- adoptarea hotărârilor Guvernului privind modul de organizare și funcționare a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor, modul de evaluare a funcțiilor, metodologia pentru identificarea funcțiilor greu de ocupat și pentru elaborarea, aprobarea și modificarea listei acestora, modul de acordare a sporurilor cu caracter specific, precum și clasificarea sistemelor informatice aferente Grupului ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”;

- 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), inclusiv pentru integrarea calificativului „excelent” și a criteriilor de individualizare a sporului pentru performanță;

- 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 (valorile de referință și cuantumurile stabilite prin legea bugetului de stat).

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 acestea se vor aplica începând cu 1 ianuarie 2027.

Prin derogare, prevederile care introduce prevederile Art. V pct. 13, referitoare la funcțiile greu de ocupat, și Art. VI, care prevede modificări la tabelele din anexa nr. 2 la Legea nr. 270/2018, intră în vigoare la 1 ianuarie 2028.

Intrarea în vigoare etapizată a prevederilor proiectului este structurată 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; sporul pentru performanță și sporurile cu caracter specific cumulate se plafonează la 30% din salariile de bază la nivelul fiecărei unități bugetare; sporul pentru performanță se aplică selectiv, pe baza calificativelor „excelent” și „foarte bine”; indicele de competitivitate devine disponibil; funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” se salarizează conform grilei specifice. Începând cu anul 2028 devin operaționale sistemul de inspecție și control, sistemul integrat de date, precum și noile cuantumuri ale sporului pentru gradul profesional.

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 voluntar.

Etapa 3 (2031–2032 și post-reformă) – consolidare și ajustări pentru competitivitate. Numărul valorilor de referință se reduce la cel mult 4 (în 2032). Începând cu 2031, în baza evaluării intermediare, se analizează posibilitatea asigurării salariului minim garantat la nivelul salariului de bază.

Responsabilitățile principale pentru implementarea proiectului revin următoarelor autorități și instituții:

- Ministerul Finanțelor – autoritate centrală în materie de politică salarială, coordonator al reformei, responsabil de 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 nivel instituțional și pentru furnizarea datelor necesare monitorizării și raportării în cadrul sistemului integrat de date.

Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu legea și va adopta actele normative necesare pentru executarea acesteia până la 31 decembrie 2026, respectiv până la 31 decembrie 2027 în privința executării Art. V pct. 13 din proiect. Ministerul Justiției, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a legii, va asigura republicarea Legii nr. 270/2018.

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.

Secretară Generală

Dina ROȘCA