

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

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Art. I - Legea nr. 435/2006 privind descentralizarea administrativă			
Articolul 11 alineatele (2) și (4)	Articolul 11. Capacitatea administrativă [...] (2) Capacitatea administrativă este recunoscută ca fiind adecvată statutului legal al unei autorități publice locale în situația în care cheltuielile administrative ale acesteia nu depășesc 50 la sută din suma totală a veniturilor proprii, defalcărilor de la impozitele și taxele de stat și transferurilor cu destinație generală. [...] (4) Cheltuielile administrative, veniturile proprii, defalcările de la impozitele și taxele de stat și transferurile cu destinație generală, pentru fiecare tip de unitate administrativ-teritorială, sunt calculate în conformitate cu Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale.	La articolul 11 din Legea nr. 435/2006 privind descentralizarea administrativă (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 29-31, art. 91), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: la alineatul (2), textul „și transferurilor cu destinație generală” se exclude; la alineatul (4), textul „și transferurile cu destinație generală” se exclude.	Articolul 11. Capacitatea administrativă [...] (2) Capacitatea administrativă este recunoscută ca fiind adecvată statutului legal al unei autorități publice locale în situația în care cheltuielile administrative ale acesteia nu depășesc 50 la sută din suma totală a veniturilor proprii, defalcărilor de la impozitele și taxele de stat și transferurilor cu destinație generală. [...] (4) Cheltuielile administrative, veniturile proprii, defalcările de la impozitele și taxele de stat și transferurile cu destinație generală, pentru fiecare tip de unitate administrativ-teritorială, sunt calculate în conformitate cu Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale.
Art. II - Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală			
Articolul 14 alineatul (2) litera 1¹)	Articolul 14. Competențele de bază ale consiliilor locale [...] (2) Pornind de la domeniile de activitate ale autorităților administrației publice locale de nivelul întâi stabilite la art. 4 al Legii privind descentralizarea administrativă, consiliul local realizează următoarele competențe: [...] 1¹) aprobă anual, la propunerea primarului, mărimea indemnizației lunare stabilite pentru personalul din primărie încadrat în conformitate cu statul de personal avizat de Cancelaria de	1. La articolul 14 alineatul (2), litera 1¹) se abrogă.	Articolul 14. Competențele de bază ale consiliilor locale [...] (2) Pornind de la domeniile de activitate ale autorităților administrației publice locale de nivelul întâi stabilite la art. 4 al Legii privind descentralizarea administrativă, consiliul local realizează următoarele competențe: [...] 1¹) - abrogată; [...]

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	Stat, inclusiv pentru persoanele cu funcții de demnitate publică; [...]		
Articolul 40 alineatele (5)-(8)	Articolul 40. Primăria și statutul personalului primăriei [...] (5) Personalul primăriei, inclusiv personalul primăriei și preturilor din municipiul Chișinău și al primăriei municipiului Bălți, încadrat în conformitate cu statul de personal avizat de Cancelaria de Stat, inclusiv persoanele cu funcții de demnitate publică, poate beneficia de o indemnizație lunară calculată proporțional timpului efectiv lucrat în luna respectivă. (6) Mărimea indemnizației lunare prevăzute la alin. (5) din prezentul articol se stabilește invers proporțional capacității administrative a autorității publice locale, determinată în conformitate cu prevederile art. 11 alin. (2) din Legea nr. 435/2006 privind descentralizarea administrativă, dar nu poate depăși 40% din mărimea salariului de bază. Mijloacele financiare necesare pentru acordarea indemnizației respective se alocă după acoperirea cheltuielilor prevăzute la art. 29 alin. (5) din Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale, cu respectarea componentelor salariului lunar prevăzute la art.10 alin. (1) al Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, precum și după aplicarea valorii de referință corespunzătoare conform legii bugetului de stat pentru anul respectiv. (7) Criteriile și condițiile de stabilire a indemnizației lunare prevăzute la alin. (5) se prevăd într-un regulament-cadru aprobat de Guvern.	2. La articolul 40, alineatele (5)-(8) se abrogă.	Articolul 40. Primăria și statutul personalului primăriei [...] (5) - abrogat. (6) - abrogat. (7) - abrogat. (8) - abrogat.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	(8) Indemnizația lunară prevăzută la alin. (5) se acordă în baza regulamentului intern aprobat de consiliul local.		
Art. III - Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public			
Articolul 25 alineatul (3) literele b) și c)	Articolul 25. Incompatibilități generale pentru funcția publică [...] (3) Prin derogare de la prevederile alin. (2), funcționarul public poate desfășura alte activități, în condițiile legii, cu respectarea regimului juridic al integrității și evitarea conflictelor de interese, după cum urmează: [...] b) de participare, în afara programului de muncă aferent funcției publice, la implementarea proiectelor sau programelor internaționale de cercetare și inovare finanțate integral din surse externe nerambursabile; c) de participare, în afara programului de muncă aferent funcției publice, la implementarea proiectelor finanțate integral din surse externe nerambursabile sau a proiectelor de asistență externă finanțate din granturi acordate Guvernului ori autorității publice, în cadrul autorității în care este angajat, cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și cu condiția desemnării exprese prin act administrativ. Prezenta prevedere nu se aplică funcționarilor publici care exercită atribuții de audit sau control asupra activităților realizate în cadrul proiectului și nici funcționarilor publici pentru care participarea la proiect generează o situație de conflict de interese în raport cu funcția publică exercitată;	1. La articolul 25 alineatul (3): la litera b) textul „integral din surse externe nerambursabile” se substituie cu textul „în condițiile art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”; la litera c) textul „integral din surse externe nerambursabile sau a proiectelor de asistență externă finanțate din granturi acordate Guvernului ori autorității publice, în cadrul autorității în care este angajat, cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în cadrul autorității în care este angajat,”.	Articolul 25. Incompatibilități generale pentru funcția publică [...] (3) Prin derogare de la prevederile alin. (2), funcționarul public poate desfășura alte activități, în condițiile legii, cu respectarea regimului juridic al integrității și evitarea conflictelor de interese, după cum urmează: [...] b) de participare, în afara programului de muncă aferent funcției publice, la implementarea proiectelor sau programelor internaționale de cercetare și inovare finanțate în condițiile art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar; c) de participare, în afara programului de muncă aferent funcției publice, la implementarea proiectelor finanțate în condițiile art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în cadrul autorității în care este angajat, și cu condiția desemnării exprese prin act administrativ. Prezenta prevedere nu se aplică funcționarilor publici care exercită atribuții de audit sau control asupra activităților realizate în cadrul proiectului și nici funcționarilor publici pentru care participarea la proiect generează o situație de conflict de interese în raport cu funcția publică exercitată; [...]

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<i>[Art. 25 în redacția LP154 din 30.07.26, MO375-378/13.08.26 art.393; în vigoare 13.09.26]</i> [...]		
Articolul 33 alineatele (3) și (4)	Articolul 33. Gradele de calificare ale funcționarilor publici și conferirea lor [...] (3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public a obținut cel puțin calificativul „bine” la 6 evaluări semestriale ale performanțelor profesionale sau calificativul „foarte bine” la ultimele 4 evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. (4) Prin derogare de la prevederile alin. (3), funcționarului public care deține gradul de calificare de clasa a III-a i se poate conferi gradul de calificare de clasa I corespunzător categoriei funcției publice deținute în cazul îndeplinirii unor misiuni de importanță deosebită și obținerii calificativului „foarte bine” la ultimele 4 evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. Aprecierea caracterului deosebit al misiunii este de competența conducătorului autorității publice cu drept de conferire a gradelor de calificare. [...].	2. La articolul 33, alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins: „(3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public a obținut unul dintre următoarele rezultate la evaluarea performanțelor profesionale: a) cel puțin calificativul „bine” la șase evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; b) cel puțin calificativul „foarte bine” la ultimele patru evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; c) calificativul „excelent” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. (4) Prin derogare de la prevederile alin. (3), funcționarului public care deține gradul de calificare de clasa a III-a i se poate conferi gradul de calificare de clasa I corespunzător categoriei funcției publice deținute în cazul îndeplinirii unor sarcini de importanță deosebită și obținerii calificativului „excelent” la ultima evaluare semestrială sau a calificativului „foarte bine” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. Aprecierea caracterului deosebit al sarcinii este de competența conducătorului autorității publice cu drept de conferire a gradelor de calificare.”.	Articolul 33. Gradele de calificare ale funcționarilor publici și conferirea lor [...] (3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public a obținut unul dintre următoarele rezultate la evaluarea performanțelor profesionale: a) cel puțin calificativul „bine” la șase evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; b) cel puțin calificativul „foarte bine” la ultimele patru evaluări semestriale ale performanțelor profesionale; c) calificativul „excelent” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. (4) Prin derogare de la prevederile alin. (3), funcționarului public care deține gradul de calificare de clasa a III-a i se poate conferi gradul de calificare de clasa I corespunzător categoriei funcției publice deținute în cazul îndeplinirii unor sarcini de importanță deosebită și obținerii calificativului „excelent” la ultima evaluare semestrială sau a calificativului „foarte bine” la ultimele două evaluări semestriale ale performanțelor profesionale. Aprecierea caracterului deosebit al sarcinii este de competența conducătorului autorității publice cu drept de conferire a gradelor de calificare. [...]
Articolul 34 alineatul (5)	Articolul 34. Dispoziții generale privind evaluarea performanțelor profesionale [...]	3. Articolul 34 alineatul (5), după textul „următoarele calificative:” se completează cu textul „, , excelent”, ”.	Articolul 34. Dispoziții generale privind evaluarea performanțelor profesionale [...]

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare								
	(5) În urma evaluării performanțelor profesionale, funcționarului public i se acordă unul dintre următoarele calificative: „foarte bine”, „bine”, „satisfăcător”, „nesatisfăcător”. [...]		(5) În urma evaluării performanțelor profesionale, funcționarului public i se acordă unul dintre următoarele calificative: „ excelent ”, „foarte bine”, „bine”, „satisfăcător”, „nesatisfăcător”.								
Articolul 45 alineatul (4) literele a) și b)	Articolul 45. Promovarea în funcție [...] (4) Funcționarul public poate fi promovat: a) într-o funcție publică superioară dacă, în urma evaluării performanțelor profesionale, a obținut calificativul „foarte bine” la ultimele două evaluări semestriale, calificativele „foarte bine” și/sau „bine” la ultimele trei evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele patru evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27; [...] b) într-o funcție publică imediat superioară, dacă a obținut calificativul „foarte bine” la ultima evaluare semestrială, îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27, iar funcția în care urmează să fie promovat este instituită în statul de personal al autorității publice conform ierarhiei funcțiilor publice prevăzute în Clasificatorul unic al funcțiilor publice; [...]	4. La articolul 45 alineatul (4): litera a) va avea următorul cuprins: „a) într-o funcție publică superioară dacă, în urma evaluării performanțelor profesionale, a obținut calificativele „excelent” și/sau „foarte bine” la ultimele două evaluări semestriale, calificativele „excelent” și/sau „foarte bine” și/sau „bine” la ultimele trei evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele patru evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art.27;”; litera b), după cuvintele „dacă a obținut” se completează cu cuvintele „cel puțin”.	Articolul 45. Promovarea în funcție [...] (4) Funcționarul public poate fi promovat: a) într-o funcție publică superioară dacă, în urma evaluării performanțelor profesionale, a obținut calificativele „excelent” și/sau „foarte bine” la ultimele două evaluări semestriale, calificativele „excelent” și/sau „foarte bine” și/sau „bine” la ultimele trei evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele patru evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art.27; [...] b) într-o funcție publică imediat superioară, dacă a obținut cel puțin calificativul „foarte bine” la ultima evaluare semestrială, îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27, iar funcția în care urmează să fie promovat este instituită în statul de personal al autorității publice conform ierarhiei funcțiilor publice prevăzute în Clasificatorul unic al funcțiilor publice;								
Art. IV - Anexa la Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice											
Capitolul I, secțiunea a 2-a, compartimentele 2 și 3		La capitolul I, secțiunea a 2-a: compartimentul 2 se completează cu poziția „B13¹” cu următorul cuprins: <table border="1"> <tr> <td>B13¹</td><td>Contabil-șef/contabilă-șefă</td><td>– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul</td><td>– 2 ani de experiență profesională în domeniu;</td></tr> </table>	B13¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul	– 2 ani de experiență profesională în domeniu;	<table border="1"> <tr> <td>B13¹</td><td>Contabil-șef/contabilă-șefă</td><td>– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și</td><td>– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe</td></tr> </table>	B13¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe
B13¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul	– 2 ani de experiență profesională în domeniu;								
B13¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe								

Număr articol	Conținutul normei în vigoare			Modificarea propusă		Conținutul normei după modificare			
					analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine	– competențe digitale de bază		managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine	digitale de bază
	C16	Contabil - șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar;	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; - competențe digitale de bază	la compartimentul 3, poziția „C16” se exclude.		Poziția „C16” (compartimentul 3) – exclusă .		

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare				
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="243 172 317 1045"></td> <td data-bbox="317 172 453 1045"></td> <td data-bbox="453 172 632 1045"> – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine </td> <td data-bbox="632 172 789 1045"></td> </tr> </table>			– posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine			
		– posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine					
Capitolul I, secțiunea a 3- a,		La capitolul I, secțiunea a 3-a: compartimentul 2 se completează cu poziția „B18 ¹ ” cu următorul cuprins:					

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă				Conținutul normei după modificare			
compartimentele 2 și 3		B18 ¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază	B18 ¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază
		la compartimentul 3, poziția „C29” se exclude.				Poziția „C29” (compartimentul 3) – exclusă .			

Număr articol	Conținutul normei în vigoare				Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare			
	C2 9	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; - competențe digitale de bază					
Capitolul II, secțiunea 1, compartimentele 2 și 3					La capitolul II, secțiunea 1: compartimentul 2 se completează cu poziția „B26 ¹ ” cu următorul cuprins:	B26 ¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate	– 2 ani de experiență profesională

Număr articol	Conținutul normei în vigoare			Modificarea propusă			Conținutul normei după modificare								
				B26 ¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine	– 2 ani de experiență profesională în domeniul; – competențe digitale de bază			înalță în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine	ă în domeniul; – competențe digitale de bază				
	<table><tr><td>C39</td><td>Contabil-șef/contabilă-șefă</td><td>– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul</td><td>– 2 ani de experiență profesională în domeniul</td></tr></table>			C39	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul	– 2 ani de experiență profesională în domeniul	la compartimentul 3, poziția „C39” se exclude.				Poziția „C39” (compartimentul 3) – exclusă .			
C39	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul	– 2 ani de experiență profesională în domeniul												

Număr articol	Conținutul normei în vigoare				Modificarea propusă				Conținutul normei după modificare							
			analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine	- competențe digitale de bază												
Capitolul II, secțiunea a 2-a, compartimentele 2 și 3					La capitolul II, secțiunea a 2-a: compartimentul 2 se completează cu poziția „B36 ¹ ” cu următorul cuprins:				<table><tr><td>B36¹</td><td>Contabil-șef/contabilă-șefă</td><td>– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și</td><td>– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe</td></tr></table>				B36 ¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe
B36 ¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe													

Număr articol	Conținutul normei în vigoare			Modificarea propusă		Conținutul normei după modificare			
					și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine	– competențe digitale de bază		managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine	digitale de bază
	C53	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar;	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază	la compartimentul 3, poziția „C53” se exclude.		Poziția „C53” (compartimentul 3) – exclusă .		

Număr articol	Conținutul normei în vigoare			Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare								
			– posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine										
Capitolul III, secțiunea 1, compartimentele 1 și 2				La capitolul III, secțiunea 1: compartimentul 1 se completează cu poziția „B45¹” cu următorul cuprins: <table><tr><td>B45¹</td><td>Contabil-șef/contabilă-șefă</td><td> – realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe </td><td> – 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază </td></tr></table>	B45 ¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază	<table><tr><td>B45¹</td><td>Contabil-șef/contabilă-șefă</td><td> – realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul </td><td> – 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază </td></tr></table>	B45 ¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază
B45 ¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază										
B45 ¹	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază										

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă				Conținutul normei după modificare			
				aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine				legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine	
	C60 Contabil-șef/contabilă-șefă – realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației – 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază	la compartimentul 2, poziția „C60” se exclude.				Poziția „C60” (compartimentul 2) – exclusă .			

Număr articol	Conținutul normei în vigoare			Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare										
			generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine												
Capitolul III, secțiunea a 2-a, compartimentele 1 și 2				La capitolul III, secțiunea a 2-a: compartimentul 1 se completează cu poziția „B49” cu următorul cuprins: <table><tr><td>B49</td><td>Contabil-șef/contabilă-șefă</td><td>– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale;</td><td>– 1 an de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază</td></tr></table>	B49	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale;	– 1 an de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază	<table><tr><td>B49</td><td>Contabil-șef/contabilă-șefă</td><td>– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de</td><td>– 1 an de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază</td></tr></table>	B49	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de	– 1 an de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază		
B49	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale;	– 1 an de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază												
B49	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de	– 1 an de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază												

Număr articol	Conținutul normei în vigoare				Modificarea propusă				Conținutul normei după modificare							
							– manifestă abilități de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine					soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine				
	<table><tr><td>C68</td><td>Contabil-șef/contabilă-șefă</td><td>– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor</td><td>– 1 an de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază</td></tr></table>				C68	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor	– 1 an de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază	la compartimentul 2, poziția „C68” se exclude.				Poziția „C68” (compartimentul 2) – exclusă .			
C68	Contabil-șef/contabilă-șefă	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul analizei bugetare și managementului financiar; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de soluționare a problemelor	– 1 an de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază													

Număr articol	Conținutul normei în vigoare			Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
			complexe în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – exercită atribuțiile de serviciu fără personal în subordine		
Art. V - Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar					
Articolul 1 alineatul (3); se completează cu alineatele (4) și (5)	Articolul 1. Obiectul și scopul legii [...] (3) Modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de prezenta lege și nu pot fi obiectul de reglementare a altor acte normative, cu excepția celor ce rezultă din legea respectivă.			1. La articolul 1: alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de prezenta lege.”; se completează cu alineatele (4)-(5), cu următorul cuprins: „(4) Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege. (5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.”.	Articolul 1. Obiectul și scopul legii [...] (3) Modul și condițiile de salarizare a personalului din sectorul bugetar țin în exclusivitate de prezenta lege. (4) Personalul din sectorul bugetar poate beneficia numai de drepturile salariale prevăzute prin prezenta lege. (5) Prin contractele colective de muncă sau prin contractele individuale de muncă se pot acorda drepturi salariale numai în limitele și condițiile prevăzute prin prezenta lege și prin legislația muncii.
Articolul 4	Articolul 4. Noțiuni de bază În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică: <i>grup ocupațional</i> – grup de funcții corespunzătoare unui anumit domeniu de			2. Articolul 4 va avea următorul cuprins: „Articolul 4. Noțiuni de bază În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică: 1) <i>clasă de salarizare</i> – nivelul de poziționare distinctă a funcției în ierarhia generală a funcțiilor	Articolul 4. Noțiuni de bază În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică: 1) <i>clasă de salarizare</i> – nivelul de poziționare distinctă a funcției în ierarhia generală a

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	activitate și de funcții comune tuturor domeniilor de activitate; <i>subgrup de funcții</i> – categorii de funcții caracteristice pentru un anumit grup ocupațional, grupate în corespundere cu un set de criterii care reflectă nivelul ierarhic, nivelul studiilor necesare, nivelul de complexitate a sarcinilor, nivelul de responsabilitate; <i>grilă de salarizare</i> – formă de ierarhizare a salariilor de bază aferente funcțiilor și categoriilor de calificare. Grila de salarizare este structurată pe grade de salarizare și clase de salarizare; <i>grad de salarizare</i> – un anumit nivel în cadrul grilei de salarizare, căruia îi corespunde un interval de clase de salarizare cu un set de coeficienți de salarizare și care acoperă un grup de funcții de valoare similară conform ierarhiei rezultate în urma evaluării funcțiilor ce presupun realizarea activității comparabile din punct de vedere managerial și/sau operațional; <i>grad profesional</i> – grad de calificare, grad militar (special), grad special și rang diplomatic, acordate conform legislației în vigoare; <i>clasă de salarizare</i> – nivelul de poziționare distinctă a funcției în ierarhia generală a funcțiilor din grila de salarizare, căruia îi corespunde un coeficient de salarizare; <i>coeficient de salarizare</i> – expresie numerică care corespunde clasei de salarizare. Pe baza acestui coeficient este calculat salariul de bază pentru fiecare funcție; <i>funcție similară</i> – funcție de același fel din cadrul aceleiași unități bugetare sau din altă unitate bugetară, care implică aceleași condiții de studii, nivel de responsabilitate, complexitate și condiții de muncă;	din grila de salarizare, căruia îi corespunde un coeficient de salarizare; 2) <i>coeficient de salarizare</i> – expresie numerică care corespunde clasei de salarizare. Pe baza acestui coeficient este calculat salariul de bază pentru fiecare funcție; 3) <i>drepturi salariale</i> – retribuițiile bănești prevăzute de prezenta lege pentru remunerarea muncii prestate de salariat; 4) <i>funcție echivalentă</i> – funcție din cadrul aceleiași unități bugetare sau al altei unități bugetare care se încadrează în aceeași categorie de funcții și presupune cerințe de studii, nivel de responsabilitate, complexitate și condiții de muncă echivalente; 5) <i>funcție greu de ocupat</i> – funcție din sectorul bugetar care îndeplinește criteriul prevăzut la lit. a) de mai jos și încă cel puțin două dintre criteriile prevăzute la lit. b)-f) de mai jos: a) exercitarea atribuțiilor funcției respective este indispensabilă pentru realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare sau contribuie într-un mod substanțial la realizarea acelor funcții de bază; b) nivelul de salarizare pentru funcția respectivă, determinat în condițiile prezentei legi, este necompetitiv în comparație cu nivelul de salarizare pentru o funcție identică sau similară din sectorul privat; c) exercitarea atribuțiilor funcției respective presupune absolvirea de studii de specialitate sau deținerea de cunoștințe, abilități, competențe ori calificări profesionale care sunt rare și/sau de nivel înalt; d) numărul potențialilor candidați care îndeplinesc cerințele specifice pentru ocuparea funcției respective este redus;	funcțiilor din grila de salarizare, căruia îi corespunde un coeficient de salarizare; 2) <i>coeficient de salarizare</i> – expresie numerică care corespunde clasei de salarizare. Pe baza acestui coeficient este calculat salariul de bază pentru fiecare funcție; 3) <i>drepturi salariale</i> – retribuițiile bănești prevăzute de prezenta lege pentru remunerarea muncii prestate de salariat; 4) <i>funcție echivalentă</i> – funcție din cadrul aceleiași unități bugetare sau al altei unități bugetare care se încadrează în aceeași categorie de funcții și presupune cerințe de studii, nivel de responsabilitate, complexitate și condiții de muncă echivalente; 5) <i>funcție greu de ocupat</i> – funcție din sectorul bugetar care îndeplinește criteriul prevăzut la lit. a) de mai jos și încă cel puțin două dintre criteriile prevăzute la lit. b)-f) de mai jos: a) exercitarea atribuțiilor funcției respective este indispensabilă pentru realizarea funcțiilor de bază ale unității bugetare sau contribuie într-un mod substanțial la realizarea acelor funcții de bază; b) nivelul de salarizare pentru funcția respectivă, determinat în condițiile prezentei legi, este necompetitiv în comparație cu nivelul de salarizare pentru o funcție identică sau similară din sectorul privat; c) exercitarea atribuțiilor funcției respective presupune absolvirea de studii de specialitate sau deținerea de cunoștințe, abilități, competențe ori calificări profesionale care sunt rare și/sau de nivel înalt; d) numărul potențialilor candidați care îndeplinesc cerințele specifice pentru ocuparea funcției respective este redus;

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<i>funcție temporar absentă</i> – funcție al cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate; <i>funcție vacantă</i> – funcție liberă, fără titular; <i>funcție temporar vacantă</i> – funcție cu al cărei titular au fost suspendate raporturile de serviciu /contractul individual de muncă sau al cărei titular a fost detașat ori, după caz, asigură interimatul unei funcții de conducere; <i>treaptă de salarizare</i> – nivelul salariului de bază al funcției raportat la vechimea în muncă; <i>salariu de bază</i> – element din partea fixă a remunerației lunare la care are dreptul personalul din unitățile bugetare, corespunzător clasei de salarizare stabilite în funcție de categoria de calificare, vechimea în muncă, nivelul unității bugetare la care se prestează activitatea, în corespundere cu anexele la prezenta lege; <i>salariu lunar</i> – retribuție bănească care include salariul de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază corespunzător fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar; <i>registru funcțiilor din sectorul bugetar</i> – nomenclator de clasificare a funcțiilor în grupuri ocupaționale și subgrupuri, în funcție de specificul activității fiecărei funcții;	e) funcția respectivă rămâne vacantă după organizarea a cel puțin patru concursuri succesive de ocupare organizate în ultimii doi ani; f) pentru funcția respectivă se înregistrează o rată mare de fluctuație a personalului; 6) <i>funcție similară</i> – funcție de același fel din cadrul aceleiași unități bugetare sau din altă unitate bugetară, care implică aceleași condiții de studii, nivel de responsabilitate, complexitate și condiții de muncă; 7) <i>funcție temporar absentă</i> – funcție al cărei titular lipsește de la lucru în cazurile menționate mai jos, numai dacă salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile sale de serviciu nu au fost suspendate: a) în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate, dacă în aceste cazuri titularul lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice; b) în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene; 8) <i>funcție temporar vacantă</i> – funcție cu al cărei titular au fost suspendate raporturile de serviciu/contractul individual de muncă sau al cărei titular a fost detașat ori, după caz, asigură interimatul unei funcții de conducere; 9) <i>funcție vacantă</i> – funcție liberă, fără titular; 10) <i>grad de salarizare</i> – un anumit nivel în cadrul grilei de salarizare, căruia îi corespunde un interval de clase de salarizare cu un set de coeficienți de salarizare și care acoperă un grup de funcții de valoare similară conform ierarhiei rezultate în urma evaluării funcțiilor ce presupun realizarea activității	e) funcția respectivă rămâne vacantă după organizarea a cel puțin patru concursuri succesive de ocupare organizate în ultimii doi ani; f) pentru funcția respectivă se înregistrează o rată mare de fluctuație a personalului; 6) <i>funcție similară</i> – funcție de același fel din cadrul aceleiași unități bugetare sau din altă unitate bugetară, care implică aceleași condiții de studii, nivel de responsabilitate, complexitate și condiții de muncă; 7) <i>funcție temporar absentă</i> – funcție al cărei titular lipsește de la lucru în cazurile menționate mai jos, numai dacă salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile sale de serviciu nu au fost suspendate: a) în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate, dacă în aceste cazuri titularul lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice; b) în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene; 8) <i>funcție temporar vacantă</i> – funcție cu al cărei titular au fost suspendate raporturile de serviciu/contractul individual de muncă sau al cărei titular a fost detașat ori, după caz, asigură interimatul unei funcții de conducere; 9) <i>funcție vacantă</i> – funcție liberă, fără titular; 10) <i>grad de salarizare</i> – un anumit nivel în cadrul grilei de salarizare, căruia îi corespunde un interval de clase de salarizare cu un set de coeficienți de salarizare și care acoperă un grup de funcții de valoare similară conform ierarhiei rezultate în urma evaluării funcțiilor ce presupun

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	<i>raport de compresie</i> – raport dintre valoarea minimă și valoarea maximă a salariului de bază din sectorul bugetar; <i>valoare de referință</i> – valoare corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 din grila de salarizare.	comparabile din punct de vedere managerial și/sau operațional; 11) <i>grad profesional</i> – grad de calificare, grad militar (special), grad special și rang diplomatic, acordate conform legislației în vigoare; 12) <i>grilă de salarizare</i> – formă de ierarhizare a salariilor de bază aferente funcțiilor și categoriilor de calificare. Grila de salarizare este structurată pe grade de salarizare și clase de salarizare; 13) <i>grup ocupațional</i> – grup de funcții corespunzătoare unui anumit domeniu de activitate și de funcții comune tuturor domeniilor de activitate; 14) <i>raport de compresie</i> – raport dintre valoarea minimă și valoarea maximă a salariului de bază din sectorul bugetar; 15) <i>registrul funcțiilor din sectorul bugetar</i> – nomenclator de clasificare a funcțiilor în grupuri ocupaționale și subgrupuri, în funcție de specificul activității fiecărei funcții; 16) <i>salariu de bază</i> – element al salariului lunar la care are dreptul personalul din unitățile bugetare, corespunzător clasei de salarizare stabilite în funcție de categoria de calificare, vechimea în muncă, nivelul unității bugetare la care se prestează activitatea, în corespundere cu anexele la prezenta lege; 17) <i>salariu lunar</i> – retribuire bănească care include salariul de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază corespunzător fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar. În sensul și pentru aplicarea prezentei legi, noțiunii de „salariu lunar” i se asimilează noțiunea de „soldă lunară” specifică salarizării funcțiilor din Grupul ocupațional „Apărare națională (C)”; 18) <i>subgrup de funcții</i> – categorii de funcții caracteristice pentru un anumit grup ocupațional, grupate în corespundere cu un set de criterii care	realizarea activității comparabile din punct de vedere managerial și/sau operațional; 11) <i>grad profesional</i> – grad de calificare, grad militar (special), grad special și rang diplomatic, acordate conform legislației în vigoare; 12) <i>grilă de salarizare</i> – formă de ierarhizare a salariilor de bază aferente funcțiilor și categoriilor de calificare. Grila de salarizare este structurată pe grade de salarizare și clase de salarizare; 13) <i>grup ocupațional</i> – grup de funcții corespunzătoare unui anumit domeniu de activitate și de funcții comune tuturor domeniilor de activitate; 14) <i>raport de compresie</i> – raport dintre valoarea minimă și valoarea maximă a salariului de bază din sectorul bugetar; 15) <i>registrul funcțiilor din sectorul bugetar</i> – nomenclator de clasificare a funcțiilor în grupuri ocupaționale și subgrupuri, în funcție de specificul activității fiecărei funcții; 16) <i>salariu de bază</i> – element al salariului lunar la care are dreptul personalul din unitățile bugetare, corespunzător clasei de salarizare stabilite în funcție de categoria de calificare, vechimea în muncă, nivelul unității bugetare la care se prestează activitatea, în corespundere cu anexele la prezenta lege; 17) <i>salariu lunar</i> – retribuire bănească care include salariul de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază corespunzător fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar. În sensul și pentru aplicarea prezentei legi, noțiunii de „salariu lunar” i se asimilează noțiunea de „soldă lunară” specifică salarizării funcțiilor din Grupul ocupațional „Apărare națională (C)”;

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		reflectă nivelul ierarhic, nivelul studiilor necesare, nivelul de complexitate a sarcinilor, nivelul de responsabilitate; 19) <i>treaptă de salarizare</i> – nivelul salariului de bază al funcției raportat la vechimea în muncă; 20) <i>valoare de referință</i> – valoare corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 din grila de salarizare.”.	18) <i>subgrup de funcții</i> – categorii de funcții caracteristice pentru un anumit grup ocupațional, grupate în corespundere cu un set de criterii care reflectă nivelul ierarhic, nivelul studiilor necesare, nivelul de complexitate a sarcinilor, nivelul de responsabilitate; 19) <i>treaptă de salarizare</i> – nivelul salariului de bază al funcției raportat la vechimea în muncă; 20) <i>valoare de referință</i> – valoare corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 din grila de salarizare.
Articolul 5 alineatele (2) și (3)	Articolul 5. Coordonarea implementării sistemului unitar de salarizare [...] (2) Principalele atribuții ale Ministerului Finanțelor în domeniu sînt: a) coordonarea și monitorizarea implementării uniforme a sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar; b) elaborarea/avizarea proiectelor de acte normative ce țin de salarizarea personalului din unitățile bugetare; c) analiza propunerilor de modificare a grilei de salarizare, a ierarhiei funcțiilor din grupele ocupaționale și a altor elemente ale sistemului unitar de salarizare, cu atragerea, după caz, a specialiștilor din domenii corespunzătoare.	3. La articolul 5: alineatul (2) se completează cu literele d) și e), cu următorul cuprins: „d) elaborarea, coordonarea implementării, monitorizării, gestionării și revizuirii politicii de salarizare în sectorul bugetar, în condițiile prezentei legi, cu încadrarea în plafoanele anuale stabilite în cadrul bugetar-fiscal conform politicii bugetar-fiscale pe termen mediu; e) coordonarea din punct de vedere bugetar-fiscal a sistemului de salarizare, prin evaluarea impactului bugetar, asigurarea încadrării în plafoanele anuale stabilite în cadrul politicii bugetar-fiscale pe termen mediu, precum și prin monitorizarea evoluției numărului de posturi și cheltuielilor de personal din sectorul bugetar.”; se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, înființat ca structură permanentă aflată în coordonarea Ministerului Finanțelor, realizează evaluarea funcțiilor, prevăzută la art. 6, și elaborează propunerea privind lista funcțiilor greu de ocupat, prevăzută la art. 12² alin. (6). Modul de organizare și funcționare a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar se stabilește	Articolul 5. Coordonarea implementării sistemului unitar de salarizare [...] (2) [...] d) elaborarea, coordonarea implementării, monitorizării, gestionării și revizuirii politicii de salarizare în sectorul bugetar, în condițiile prezentei legi, cu încadrarea în plafoanele anuale stabilite în cadrul bugetar-fiscal conform politicii bugetar-fiscale pe termen mediu; e) coordonarea din punct de vedere bugetar-fiscal a sistemului de salarizare, prin evaluarea impactului bugetar, asigurarea încadrării în plafoanele anuale stabilite în cadrul politicii bugetar-fiscale pe termen mediu, precum și prin monitorizarea evoluției numărului de posturi și cheltuielilor de personal din sectorul bugetar. (3) Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, înființat ca structură permanentă aflată în coordonarea Ministerului Finanțelor, realizează evaluarea funcțiilor, prevăzută la art. 6, și elaborează propunerea privind lista funcțiilor greu de ocupat, prevăzută la art. 12² alin. (6). Modul de organizare și funcționare a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar se stabilește prin

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		prin hotărâre de Guvern. Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor este format din reprezentanți ai Ministerului Finanțelor, ai Cancelariei de Stat, ai Ministerului Justiției, ai Ministerului Muncii și Protecției Sociale, precum și, după caz, din reprezentanți ai altor autorități/instituții publice, ai asociațiilor reprezentative ale autorităților administrației publice locale și/sau ai organizațiilor sindicale reprezentative.”.	hotărâre de Guvern. Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor este format din reprezentanți ai Ministerului Finanțelor, ai Cancelariei de Stat, ai Ministerului Justiției, ai Ministerului Muncii și Protecției Sociale, precum și, după caz, din reprezentanți ai altor autorități/instituții publice, ai asociațiilor reprezentative ale autorităților administrației publice locale și/sau ai organizațiilor sindicale reprezentative.
Articolul 5'	Articolul 5'. Asigurarea transparenței salarizării unor categorii de personal Autoritățile publice, până pe data de 1 mai a fiecărui an, publică pe pagina web oficială suma totală pe anul precedent a plăților salariale (salariu lunar, indemnizații, compensații etc.) încasate de persoanele cu funcții de demnitate publică, de personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, de funcționarii publici de conducere de nivel superior, de funcționarii publici de conducere care sunt conducători ai autorităților publice, inclusiv adjuncți/locuitori, precum și de conducătorii instituțiilor publice din subordine, inclusiv adjuncți/locuitori.	4. La articolul 5', textul „funcționarii publici de conducere care sunt conducători ai autorităților publice” se substituie cu textul „funcționarii de conducere care sunt conducători ai autorităților publice”.	Articolul 5'. Asigurarea transparenței salarizării unor categorii de personal Autoritățile publice, până pe data de 1 mai a fiecărui an, publică pe pagina web oficială suma totală pe anul precedent a plăților salariale (salariu lunar, indemnizații, compensații etc.) încasate de persoanele cu funcții de demnitate publică, de personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, de funcționarii publici de conducere de nivel superior, de funcționarii de conducere care sunt conducători ai autorităților publice, inclusiv adjuncți/locuitori, precum și de conducătorii instituțiilor publice din subordine, inclusiv adjuncți/locuitori.
Articolul 6 alineatele (3) și (4)	Articolul 6. Sistemul de clasificare și de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar [...] (3) Evaluarea sistemică a funcțiilor va fi realizată, cel puțin o dată la 5 ani, de către Ministerul Finanțelor. (4) Modul de evaluare sistemică a funcțiilor și procesul de reevaluare sînt stabilite prin hotărîre de Guvern.	5. La articolul 6, alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins: „(3) Clasa de salarizare corespunzătoare fiecărei funcții incluse în registrul funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește sau, după caz, se modifică, prin lege, pe baza evaluării realizate de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3). (4) Modul de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern.”.	Articolul 6. Sistemul de clasificare și de evaluare a funcțiilor [...] (3) Clasa de salarizare corespunzătoare fiecărei funcții incluse în registrul funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește sau, după caz, se modifică, prin lege, pe baza evaluării realizate de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3). (4) Modul de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar se stabilește prin hotărâre de Guvern.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Articolul 7 alineatul (1); se completează cu alineatele (1') și (1'')	Articolul 7. Registrul funcțiilor din sectorul bugetar (1) Registrul funcțiilor din sectorul bugetar cuprinde 8 grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate bugetară, codificate cu litere, după cum urmează: 1) Administrație publică (A); 2) Justiție (B); 3) Apărare națională (C); 4) Ordine publică și securitate a statului (D); 5) Învățământ și cercetare (E); 6) Cultură, tineret și sport (F); 7) Asistență socială și sănătate (G); 8) Funcții complexe (H).	6. La articolul 7: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Registrul funcțiilor din sectorul bugetar cuprinde 10 grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate bugetară, codificate cu litere, după cum urmează: 1) Administrație publică (A); 2) Justiție (B); 3) Apărare națională (C); 4) Ordine publică și securitate a statului (D); 5) Învățământ și cercetare (E); 6) Cultură, tineret și sport (F); 7) Asistență socială (G); 8) Sănătate (S); 9) Tehnologii informaționale (I); 10) Funcții complexe (H).”; se completează cu alin. (1') și (1'') cu următorul cuprins: „(1') Posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, cu excepția celor din sistemele informatice gestionate de către Serviciul de Informații și Securitate, se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil pozitiv al Agenției de Guvernare Electronică, cu informarea Ministerului Finanțelor. (1'') Prin derogare de la alin. (1'), posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” din sistemele destinate prelucrării informațiilor atribuite la secret de stat se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil pozitiv al Serviciului de Informații și Securitate, cu informarea Ministerului Finanțelor.”.	Articolul 7. Registrul funcțiilor din sectorul bugetar (1) Registrul funcțiilor din sectorul bugetar cuprinde 10 grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate bugetară, codificate cu litere, după cum urmează: 1) Administrație publică (A); 2) Justiție (B); 3) Apărare națională (C); 4) Ordine publică și securitate a statului (D); 5) Învățământ și cercetare (E); 6) Cultură, tineret și sport (F); 7) Asistență socială (G); 8) Sănătate (S); 9) Tehnologii informaționale (I); 10) Funcții complexe (H). (1') Posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”, cu excepția celor din sistemele informatice gestionate de către Serviciul de Informații și Securitate, se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil pozitiv al Agenției de Guvernare Electronică, cu informarea Ministerului Finanțelor. (1'') Prin derogare de la alin. (1'), posturile aferente funcțiilor din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)” din sistemele destinate prelucrării informațiilor atribuite la secret de stat se includ în statele de personal ale unităților bugetare numai cu avizul prealabil pozitiv al Serviciului de Informații și Securitate, cu informarea Ministerului Finanțelor. [...]

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Articolul 8 alineatul (4)	Articolul 8. Registrul de evidență a funcțiilor la nivel de unitate bugetară [...] (4) Formatul și modul de ținere a registrului de evidență se aprobă de Guvern.	7. La articolul 8, alineatul (4) se abrogă.	Articolul 8. Registrul de evidență a funcțiilor la nivel de unitate bugetară [...] (4) - abrogat.
Articolul 9 alineatul (3)	Articolul 9. Grila de salarizare [...] (3) Raportul de compresie a salariilor de bază în sectorul bugetar este de 1 la 15.	8. La articolul 9, alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Raportul de compresie a salariilor de bază în sectorul bugetar este de 1 la 10,5.”	Articolul 9. Grila de salarizare [...] (3) Raportul de compresie a salariilor de bază în sectorul bugetar este de 1 la 10,5.
Articolul 10 alineatele (1)-(3')	Articolul 10. Componentele salariului lunar (1) Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege este constituit din: a) partea fixă, compusă din: – salariul de bază; – sporul lunar în valoare fixă; – sporul lunar pentru gradul profesional; – sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic; – sporul lunar pentru deținerea titlului onorific; b) partea variabilă, care cuprinde: – sporul pentru performanță; – sporuri cu caracter specific. (2) Suplimentar la cele menționate la alin.(1), personalul unităților bugetare beneficiază, după caz, de: sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile; sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și/sau pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus; spor pentru participare în proiecte de dezvoltare finanțate din surse externe; spor pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea	9. La articolul 10: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare este constituit, după caz, din: a) salariul de bază; b) sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial; c) sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic; d) sporul lunar pentru deținerea titlului onorific; e) sporul pentru performanță; f) sporuri cu caracter specific; g) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile; h) sporul pentru munca suplimentară; i) sporul pentru munca de noapte; j) sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus; k) sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile; l) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate;	Articolul 10. Componentele salariului lunar (1) Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare este constituit, după caz, din: a) salariul de bază; b) sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial; c) sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic; d) sporul lunar pentru deținerea titlului onorific; e) sporul pentru performanță; f) sporuri cu caracter specific; g) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile; h) sporul pentru munca suplimentară; i) sporul pentru munca de noapte; j) sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus; k) sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile; l) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate;

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	Europeană; sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate; sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate; sporul pentru consolidarea capacităților manageriale și profesionale ale personalului din cadrul autorităților publice locale de nivelul întâi; premii unice; premiu anual. (3) Prin derogare de la prevederile alin. (1), salariul lunar al persoanelor cu funcții de demnitate publică, cu excepția directorului Serviciului Fiscal de Stat, a directorului Serviciului Vamal, a directorului Autorității Aeronautice Civile și a directorului Agenției pentru Securitate Cibernetică, și al personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se constituie din partea fixă și plățile enumerate la alin. (2) [...]. (3¹) Prin derogare de la prevederile alin. (1), salariul lunar al persoanelor cu funcții de demnitate publică din cadrul Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, Serviciului de Informații și Securitate, Centrului Național Anticorupție se constituie din partea fixă, sporul cu caracter specific și plățile enumerate la alin. (2) [...].	m) sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar; n) sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale; o) premii unice; p) premiu anual; q) sporul lunar pentru mentorat, acordat în condițiile Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public.”; alineatul (2) se abrogă; alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Prin derogare de la prevederile alin. (1), salariul lunar al persoanelor cu funcții de demnitate publică și al personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se constituie, după caz, din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. a)-d), precum și din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. g)-p), dacă aceste drepturi nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale.”; alineatul (3¹) se abrogă.	m) sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar; n) sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale; o) premii unice; p) premiu anual; q) sporul lunar pentru mentorat, acordat în condițiile Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public. (2) - abrogat. (3) Prin derogare de la prevederile alin. (1), salariul lunar al persoanelor cu funcții de demnitate publică și al personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se constituie, după caz, din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. a)-d), precum și din drepturile salariale prevăzute la alin. (1) lit. g)-p), dacă aceste drepturi nu rezultă din activități declarate incompatibile prin legi speciale. (3¹) - abrogat.
Articolul 11¹ [nou]		10. Se completează cu articolul 11¹ cu următorul cuprins: „Articolul 11¹. Limitarea sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific Suma anuală a drepturilor salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. e) și f), acordate la nivel de unitate bugetară nu poate depăși limita de 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare.”.	Articolul 11¹. Limitarea sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific Suma anuală a drepturilor salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. e) și f), acordate la nivel de unitate bugetară nu poate depăși limita de 30% din suma anuală a salariilor de bază acordate la nivelul respectivei unități bugetare.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Articolul 12 alineatele (2), (4), (5), (9), (15)	Articolul 12. Salariul de bază [...] (2) Salariul de bază se stabilește conform coeficienților de salarizare prevăzuți în anexele nr. 3–10, în raport cu funcția deținută, nivelul de studii, categoria de calificare, gradul didactic, vechimea în muncă sau treapta de salarizare, după caz, în condițiile prezentei legi. [...] (4) Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică, personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarilor publici de conducere de nivel superior și a conducătorilor unităților bugetare, indiferent de statut sau categoria de personal a acestora. (5) Salariul de bază pentru persoanele cu funcții de demnitate publică, personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarii publici de conducere de nivel superior și pentru conducătorii unităților bugetare, inclusiv adjuncții/locuitorii, indiferent de statut sau categoria de personal a acestora, se stabilește corespunzător clasei de salarizare și coeficientului de salarizare indicate în anexele la prezenta lege, în condițiile alin. (9)–(12). [...] (9) Persoanele care nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției beneficiază de salariul de bază, prevăzut de prezenta lege pentru aceste funcții, redus cu 5 clase de salarizare succesive. [...]	11. La articolul 12: alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Salariul de bază se stabilește conform coeficienților de salarizare prevăzuți în anexele nr. 3-10, în raport cu funcția deținută, nivelul de studii, categoria de calificare, vechimea în muncă sau treapta de salarizare, după caz, în condițiile prezentei legi.”; alineatele (4) și (5) vor avea următorul cuprins: „(4) Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică și a funcțiilor din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică. (5) Salariul de bază pentru persoanele cu funcții de demnitate publică și personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se stabilește corespunzător clasei de salarizare și coeficientului de salarizare indicate în anexele la prezenta lege, în condițiile alin. (9)–(12).”; alineatul (9) va avea următorul cuprins: „(9) Persoanele care nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției beneficiază de salariul de bază, prevăzut de prezenta lege pentru aceste funcții, redus cu 4 clase de salarizare succesive.”; alineatul (15) va avea următorul cuprins: „(15) Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut. Pe parcursul anului bugetar, valoarea de referință aprobată prin legea bugetară anuală nu se modifică.”.	Articolul 12. Salariul de bază [...] (2) Salariul de bază se stabilește conform coeficienților de salarizare prevăzuți în anexele nr. 3-10, în raport cu funcția deținută, nivelul de studii, categoria de calificare, vechimea în muncă sau treapta de salarizare, după caz, în condițiile prezentei legi. [...] (4) Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică și a funcțiilor din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică. (5) Salariul de bază pentru persoanele cu funcții de demnitate publică și personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică se stabilește corespunzător clasei de salarizare și coeficientului de salarizare indicate în anexele la prezenta lege, în condițiile alin. (9)–(12). [...] (9) Persoanele care nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției beneficiază de salariul de bază, prevăzut de prezenta lege pentru aceste funcții, redus cu 4 clase de salarizare succesive. [...] (15) Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut. Pe parcursul anului bugetar, valoarea de referință aprobată prin legea bugetară anuală nu se modifică.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	(15) Valoarea de referință se reexaminează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, cel puțin la nivelul prognozat al ratei inflației.		
Articolul 12¹	Articolul 12¹. Sporul lunar în valoare fixă Cuantumul sporului lunar în valoare fixă se aprobă prin legea anuală a bugetului de stat, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național.	12. Articolul 12 ¹ se abrogă.	Articolul 12¹. - abrogat.
Articolul 12² [nou]		13. Se completează cu articolul 12² cu următorul cuprins: Articolul 12². Salariul de bază pentru funcțiile greu de ocupat (1) Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (13), salariul de bază pentru o funcție greu de ocupat se determină prin înmulțirea următoarelor elemente, cu rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului: a) valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00, stabilită în legea bugetului de stat pentru funcția respectivă; b) coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, determinată în condițiile prezentei legi; c) indicele de competitivitate pentru funcția respectivă, stabilit prin hotărârea prevăzută la alin. (2). (2) Lista funcțiilor greu de ocupat cuprinde: a) denumirile și specializările funcțiilor greu de ocupat; b) unitățile bugetare unde se regăsesc funcțiile greu de ocupat; c) indicii de competitivitate stabiliți pentru funcțiile greu de ocupat, cu respectarea prevederilor alin. (3);	Articolul 12². Salariul de bază pentru funcțiile greu de ocupat (1) Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (13), salariul de bază pentru o funcție greu de ocupat se determină prin înmulțirea următoarelor elemente, cu rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului: a) valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00, stabilită în legea bugetului de stat pentru funcția respectivă; b) coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, determinată în condițiile prezentei legi; c) indicele de competitivitate pentru funcția respectivă, stabilit prin hotărârea prevăzută la alin. (2). (2) Lista funcțiilor greu de ocupat cuprinde: a) denumirile și specializările funcțiilor greu de ocupat; b) unitățile bugetare unde se regăsesc funcțiile greu de ocupat; c) indicii de competitivitate stabiliți pentru funcțiile greu de ocupat, cu respectarea prevederilor alin. (3);

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		d) durata pentru care funcțiile sunt incluse în lista funcțiilor greu de ocupat, cu respectarea prevederilor alin. (4). (3) Pentru fiecare funcție greu de ocupat, se stabilește un indice de competitivitate cu un cuantum cuprins între 1,1 și 1,3. (4) Durata maximă pentru care o funcție poate fi inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat nu poate depăși trei ani. (5) Prin derogare de la prevederile alin. (4), durata pentru care o funcție este inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat poate fi prelungită o singură dată cu o durată care nu poate depăși doi ani. În acest caz, prin derogare de la prevederile alin. (3), indicele de competitivitate stabilit pentru funcția în cauză, aplicabil pe parcursul perioadei suplimentare de până la doi ani, nu poate depăși cuantumul de 1,15. (6) Lista funcțiilor greu de ocupat se aprobă prin hotărâre de Guvern, la propunerea fundamentată și motivată a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3). Lista funcțiilor greu de ocupat se stabilește și se aprobă, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut și cu respectarea condiției prevăzute la alin. (7). (7) 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 prezentei legi. (8) Propunerea de listă a funcțiilor greu de ocupat se elaborează de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, în baza solicitărilor transmise în condițiile stabilite prin hotărârea de Guvern prevăzută la alin. (11).	d) durata pentru care funcțiile sunt incluse în lista funcțiilor greu de ocupat, cu respectarea prevederilor alin. (4). (3) Pentru fiecare funcție greu de ocupat, se stabilește un indice de competitivitate cu un cuantum cuprins între 1,1 și 1,3. (4) Durata maximă pentru care o funcție poate fi inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat nu poate depăși trei ani. (5) Prin derogare de la prevederile alin. (4), durata pentru care o funcție este inclusă în lista funcțiilor greu de ocupat poate fi prelungită o singură dată cu o durată care nu poate depăși doi ani. În acest caz, prin derogare de la prevederile alin. (3), indicele de competitivitate stabilit pentru funcția în cauză, aplicabil pe parcursul perioadei suplimentare de până la doi ani, nu poate depăși cuantumul de 1,15. (6) Lista funcțiilor greu de ocupat se aprobă prin hotărâre de Guvern, la propunerea fundamentată și motivată a Grupului de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, prevăzut la art. 5 alin. (3). Lista funcțiilor greu de ocupat se stabilește și se aprobă, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, în limita creșterii nominale prognozate a produsului intern brut și cu respectarea condiției prevăzute la alin. (7). (7) 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 prezentei legi. (8) Propunerea de listă a funcțiilor greu de ocupat se elaborează de către Grupul de lucru de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, în baza

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		(9) Calcularea salariului de bază prin raportare la indicele de competitivitate, conform prevederilor alin. (1), are un caracter temporar, aplicându-se numai pe durata includerii funcției în lista funcțiilor greu de ocupat. Începând de la momentul la care funcția este exclusă din lista funcțiilor greu de ocupat, angajatul pierde dreptul la suma corespunzătoare indicelui de competitivitate. (10) Prin derogare de la prevederile alin. (1), în cazul funcțiilor greu de ocupat vacante, temporar vacante sau temporar absente, ale căror atribuții sunt exercitate prin cumularea cu atribuțiile funcției de bază, salariul de bază prin raportare la care se calculează cuantumul maxim al suplimentelor pentru cumularea atribuțiilor, prevăzut la art. 24 alin. (1), se stabilește conform prevederilor art. 12 alin. (13), respectiv fără aplicarea indicelui de competitivitate. (11) Metodologia pentru identificarea funcțiilor greu de ocupat și pentru elaborarea, aprobarea și modificarea listei funcțiilor greu de ocupat se stabilește prin hotărâre de Guvern.”.	solicităților transmise în condițiile stabilite prin hotărârea de Guvern prevăzută la alin. (11). (9) Calcularea salariului de bază prin raportare la indicele de competitivitate, conform prevederilor alin. (1), are un caracter temporar, aplicându-se numai pe durata includerii funcției în lista funcțiilor greu de ocupat. Începând de la momentul la care funcția este exclusă din lista funcțiilor greu de ocupat, angajatul pierde dreptul la suma corespunzătoare indicelui de competitivitate. (10) Prin derogare de la prevederile alin. (1), în cazul funcțiilor greu de ocupat vacante, temporar vacante sau temporar absente, ale căror atribuții sunt exercitate prin cumularea cu atribuțiile funcției de bază, salariul de bază prin raportare la care se calculează cuantumul maxim al suplimentelor pentru cumularea atribuțiilor, prevăzut la art. 24 alin. (1), se stabilește conform prevederilor art. 12 alin. (13), respectiv fără aplicarea indicelui de competitivitate. (11) Metodologia pentru identificarea funcțiilor greu de ocupat și pentru elaborarea, aprobarea și modificarea listei funcțiilor greu de ocupat se stabilește prin hotărâre de Guvern.
Articolul 13	Articolul 13. Sporul lunar pentru grad profesional (1) Sporul lunar pentru grad profesional se plătește în mărimile specificate în anexa nr. 2. (2) Sporul lunar prevăzut la alin. (1) se plătește pentru timpul efectiv lucrat.	14. Articolul 13 va avea următorul cuprins: „Articolul 13. Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial (1) Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial se plătește în mărimile specificate în anexa nr. 2, care sunt stabilite pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege. (2) Sporul lunar prevăzut la alin. (1) se plătește pentru timpul efectiv lucrat.”.	Articolul 13. Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial (1) Sporul lunar pentru gradul profesional, gradul didactic și gradul managerial se plătește în mărimile specificate în anexa nr. 2, care sunt stabilite pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege. (2) Sporul lunar prevăzut la alin. (1) se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Articolul 14 și 15	Articolul 14. Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic (1) Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic se acordă: a) în mărime de 1100 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și de conducere din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar, și/sau titlul științific de profesor cercetător; b) în mărime de 600 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului de conducere din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar, și/sau titlul științific de conferențiar cercetător; c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b), personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției. (2) Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic se acordă proporțional timpului lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice, din data conferirii titlului științific și/sau științifico-didactic de către instituțiile abilitate, confirmat de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare.	15. Articolele 14 și 15 vor avea următorul cuprins: Articolul 14. Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic (1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă: a) în mărime de 2500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și de conducere din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar și/sau titlul științific de profesor cercetător; b) în mărime de 1500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului de conducere din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar și/sau titlul științific de conferențiar cercetător; c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b), personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției. (2) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă proporțional timpului efectiv lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice, din data conferirii titlului științific și/sau științifico-didactic de către instituțiile abilitate, confirmat de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare.	Articolul 14. Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic (1) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă: a) în mărime de 2500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și de conducere din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar și/sau titlul științific de profesor cercetător; b) în mărime de 1500 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului de conducere din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar și/sau titlul științific de conferențiar cercetător; c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b), personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției. (2) Sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic se acordă proporțional timpului efectiv lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice, din data conferirii titlului științific și/sau științifico-didactic de către instituțiile abilitate, confirmat de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	Articolul 15. Sporul lunar pentru titlul onorific (1) Sporul lunar pentru titlul onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează: a) „Artist al Poporului”, „Maestru în Artă” – în mărime de 250 de lei; b) „Emerit”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru Emerit al Sportului” – în mărime de 200 de lei; c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Maestru Internațional” – în mărime de 150 de lei; d) „Maestru al Sportului” – în mărime de 100 de lei. (2) Sporul lunar pentru titlul onorific se plătește în sumă fixă doar la locul de muncă de bază și se stabilește pentru un singur titlu, cel mai înalt, cu condiția exercitării unei funcții corespunzătoare profilului.	Articolul 15. Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific (1) Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează: a) „Artist al Poporului”, „Maestru în Artă” – în mărime de 500 de lei; b) „Antrenor Emerit al Republicii Moldova”, „Lucrător Emerit în domeniul educației fizice și sportului”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru Emerit al Sportului” – în mărime de 400 de lei; c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Maestru Internațional” – în mărime de 300 de lei; d) „Maestru al Sportului” – în mărime de 200 de lei. (2) Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific se plătește în sumă fixă doar la locul de muncă de bază și se stabilește pentru un singur titlu, cel mai înalt, cu condiția exercitării unei funcții corespunzătoare profilului în care a fost obținut respectivul titlu onorific.”.	Articolul 15. Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific (1) Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează: a) „Artist al Poporului”, „Maestru în Artă” – în mărime de 500 de lei; b) „Antrenor Emerit al Republicii Moldova”, „Lucrător Emerit în domeniul educației fizice și sportului”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru Emerit al Sportului” – în mărime de 400 de lei; c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Maestru Internațional” – în mărime de 300 de lei; d) „Maestru al Sportului” – în mărime de 200 de lei. (2) Sporul lunar pentru deținerea titlului onorific se plătește în sumă fixă doar la locul de muncă de bază și se stabilește pentru un singur titlu, cel mai înalt, cu condiția exercitării unei funcții corespunzătoare profilului în care a fost obținut respectivul titlu onorific.
Articolul 16 alineatele (2), (2¹), (2³) [nou], (3) și (4)	Articolul 16. Sporul pentru performanță [...] (2) Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor de performanță. (3) Sporul pentru performanță se acordă lunar și se achită concomitent cu salariul, conform performanței individuale obținute, personalului unităților bugetare, cu excepția personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc, pentru care sporul pentru	16. La articolul 16: alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară.”; se completează cu alineatul (2¹) cu următorul cuprins: „(2¹) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excellent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul	Articolul 16. Sporul pentru performanță [...] (2) Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 4% din suma anuală a salariilor de bază de la nivel de unitate bugetară. (2¹) Sporul pentru performanță se acordă numai salariaților care au obținut calificativul „excellent” sau calificativul „foarte bine” la ultima evaluare trimestrială sau, după caz, semestrială, a performanțelor profesionale individuale. Sporul pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	performanță se acordă fără evaluarea performanței individuale. (3¹) - <i>abrogat</i>. (4) Sporul pentru performanță nu se acordă persoanelor care au fost sancționate disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se acordă pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii. [...]	pentru performanță se acordă ca procent din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”.”; se completează cu alineatul (2²) cu următorul cuprins: „(2²) Salariul de bază la care se aplică procentul aferent sporului pentru performanță, determinat în conformitate cu prevederile alin. (2¹), se stabilește prin raportare la clasa de salarizare prevăzută în anexele la lege, la treapta de salarizare și la valoarea de referință aplicabile pentru funcția ocupată de salariat în ultima lună a trimestrului/semestrului pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excelent” sau, după caz, calificativul „foarte bine”.”; se completează cu alineatul (2³) cu următorul cuprins: „(2³) Cuantumul efectiv al procentului aferent sporului pentru performanță se determină, cu respectarea prevederilor alin. (2¹), prin raportare, după caz, la punctajul obținut în urma evaluării performanțelor profesionale individuale, la timpul efectiv lucrat de salariat în trimestrul/semestrul pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale și la limita prevăzută la alin. (2) privind mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță ce pot fi alocate la nivel de unitate bugetară.”; alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Sporul pentru performanță, calculat conform prevederilor alin. (2¹), se achită ca parte a salariului	pentru funcția ocupată de salariat, după cum urmează: a) 10 – 15% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „excelent”; b) 5 – 7% din salariul de bază stabilit pentru funcția ocupată de salariat, în cazul salariaților care au obținut calificativul „foarte bine”. (2²) Salariul de bază la care se aplică procentul aferent sporului pentru performanță, determinat în conformitate cu prevederile alin. (2¹), se stabilește prin raportare la clasa de salarizare prevăzută în anexele la lege, la treapta de salarizare și la valoarea de referință aplicabile pentru funcția ocupată de salariat în ultima lună a trimestrului/semestrului pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excelent” sau, după caz, calificativul „foarte bine”. (2³) Cuantumul efectiv al procentului aferent sporului pentru performanță se determină, cu respectarea prevederilor alin. (2¹), prin raportare, după caz, la punctajul obținut în urma evaluării performanțelor profesionale individuale, la timpul efectiv lucrat de salariat în trimestrul/semestrul pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale și la limita prevăzută la alin. (2) privind mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță ce pot fi alocate la nivel de unitate bugetară. (3) Sporul pentru performanță, calculat conform prevederilor alin. (2¹), se achită ca parte a salariului lunar în lunile trimestrului/semestrului următor celui pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		lunar în lunile trimestrului/semestrului următor celui pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excelent” sau, după caz, calificativul „foarte bine”; se completează cu alineatul (3¹) cu următorul cuprins: „(3¹) Prin derogare de la prevederile 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 cuantumul stabilite prin norme sectoriale specifice aprobate de Guvern. Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță reglementat la prezentul alineat se alocă cu respectarea prevederilor alin. (2).”; alineatul (4) va avea următorul cuprins: (4) Sporul pentru performanță nu se acordă salariaților care au fost sancționați disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a salariatului, sporul pentru performanță se acordă, în condițiile legii, și pentru perioada în care sancțiunea a fost, inițial, valabilă.”.	profesionale în urma căreia salariatul a obținut calificativul „excelent” sau, după caz, calificativul „foarte bine”. (3¹) Prin derogare de la prevederile 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 cuantumul stabilite prin norme sectoriale specifice aprobate de Guvern. Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță reglementat la prezentul alineat se alocă cu respectarea prevederilor alin. (2). (4) Sporul pentru performanță nu se acordă salariaților care au fost sancționați disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a salariatului, sporul pentru performanță se acordă, în condițiile legii, și pentru perioada în care sancțiunea a fost, inițial, valabilă. [...]
Articolul 17 alineatele (1), (2) și (2') [nou]	Articolul 17. Sporuri cu caracter specific (1) Personalul din unitățile bugetare beneficiază, după caz, de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal în modul stabilit de Guvern. Pentru autoritatea responsabilă de exercitarea controlului parlamentar, modul de acordare a sporului cu caracter specific se aprobă de Biroul permanent al Parlamentului. (2) Suma anuală a sporurilor cu caracter specific incluse în partea variabilă a salariului lunar nu va depăși:	17. La articolul 17: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Personalul din unitățile bugetare beneficiază, după caz, de sporuri cu caracter specific, acordate pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat în condiții specifice de activitate, proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții. Modul de acordare a sporurilor cu caracter specific se stabilește de Guvern. Pentru autoritatea responsabilă de exercitarea controlului parlamentar, modul de acordare a sporurilor cu	Articolul 17. Sporuri cu caracter specific (1) Personalul din unitățile bugetare beneficiază, după caz, de sporuri cu caracter specific, acordate pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat în condiții specifice de activitate, proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții. Modul de acordare a sporurilor cu caracter specific se stabilește de Guvern. Pentru autoritatea responsabilă de exercitarea controlului parlamentar, modul de acordare a sporurilor cu caracter specific se aprobă de Biroul permanent al Parlamentului.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	a) pentru personalul din domeniile învățământului, cercetării, culturii, tineretului, sportului, asistenței sociale – 10%; b) pentru personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice – 20%; b¹) prin derogare de la prevederile lit. b), pentru personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice implicat în activități speciale de combatere a terorismului – 120%; b²) pentru personalul din autoritatea competentă la nivel național în domeniul securității cibernetice – 120%; b³) prin derogare de la lit. b), pentru personalul Centrului Național Anticorupție implicat în activități de prevenire și combatere a corupției – 30%; b⁴) prin derogare de la lit. b), pentru personalul CNA implicat în activități de combatere a corupției sistemice și la nivel înalt – 40%; c) pentru personalul medical, inclusiv care deține funcții publice cu statut special, din autoritățile/instituțiile/structurile medicale, din Centrul de Medicină Legală și din instituțiile de asistență socială – 75% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific; d) pentru personalul din autoritatea responsabilă de exercitarea controlului parlamentar – 40% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific; e) pentru personalul din autoritatea responsabilă de controlul constituționalității – 40% din suma anuală a salariilor de bază pentru	caracter specific se aprobă de Biroul permanent al Parlamentului.”; alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară nu poate depăși: 1) 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următorului personal: a) personalul din domeniile învățământului, cercetării, culturii, tineretului, sportului, asistenței sociale; b) personalul din Secretariatul Parlamentului implicat în activități de control parlamentar; c) personalul din Consiliul Concurenței implicat în activități de aplicare și respectare a legislației din domeniul concurenței, ajutorului de stat și publicității; d) personalul din autoritatea responsabilă de controlul de stat în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă; 2) 20% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următorului personal: a) personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice; b) personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de prevenire și combatere a corupției; c) personalul din Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracurare a Dezinformării implicat în activități de comunicare strategică și contracurare a dezinformării; d) personalul din Centrul Național de Management al Crizelor implicat în activități de organizarea și coordonarea, la nivel național, a activităților de planificare a managementului crizelor și al crizelor majore;	(2) Suma anuală a sporurilor cu caracter specific la nivel de unitate bugetară nu poate depăși: 1) 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următorului personal: a) personalul din domeniile învățământului, cercetării, culturii, tineretului, sportului, asistenței sociale; b) personalul din Secretariatul Parlamentului implicat în activități de control parlamentar; c) personalul din Consiliul Concurenței implicat în activități de aplicare și respectare a legislației din domeniul concurenței, ajutorului de stat și publicității; d) personalul din autoritatea responsabilă de controlul de stat în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă; 2) 20% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următorului personal: a) personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice; b) personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de prevenire și combatere a corupției; c) personalul din Centrul pentru Comunicare Strategică și Contracurare a Dezinformării implicat în activități de comunicare strategică și contracurare a dezinformării; d) personalul din Centrul Național de Management al Crizelor implicat în activități de organizarea și coordonarea, la nivel național, a activităților de planificare a managementului crizelor și al crizelor majore;

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific; f) pentru personalul din autoritatea responsabilă de activitatea de monitorizare informațională, comunicare strategică și contracarare a dezinformării, a acțiunilor de manipulare a informației și a ingerințelor străine, de organizarea și coordonarea activităților de planificare a managementului crizelor și al crizelor majore din cadrul autorității responsabile de coordonarea și monitorizarea activității de prevenire și de pregătire pentru situațiile de criză la nivel național – 40% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific; g) pentru personalul din autoritățile responsabile de supravegherea și controlul de stat al spațiului audiovizual național, al protecției concurenței, precum și în domeniile transportului rutier, feroviar și naval, al muncii, securității și sănătății în muncă, al produselor alimentare și protecției consumatorilor – 20% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific; h) pentru personalul din autoritatea responsabilă de administrarea, deetimizarea, supravegherea și controlul proprietății publice a statului – 20% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific; i) pentru personalul din autoritatea responsabilă de digitalizare în justiție și administrare judecătorească – 20% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific. [...]	3) 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următorului personal: a) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. a), personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice 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; b) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. b), personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de combatere a corupției sistemice și la nivel înalt, a faptelor cu caracter financiar, precum și cel implicat în activități de recuperare a bunurilor infracționale; c) personalul medical din autoritățile/instituțiile medicale, din instituțiile de asistență socială și din Centrul de Medicină Legală; d) personalul medical care ocupă funcții publice de execuție cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor, din subdiviziunile subordonate Administrației Naționale a Penitenciarelor și din instituțiile penitenciare, precum și din subdiviziunile medicale din cadrul Serviciului de Informații și Securitate, din unitățile militare ale Forțelor Armate și din instituțiile medico-militare subordonate Ministerului Apărării sau Ministerului Afacerilor Interne; e) personalul din Secretariatul Curții Constituționale implicat în activități de control constituțional; f) personalul din Serviciul Fiscal de Stat implicat în activități de administrare a veniturilor fiscale și personalul din Serviciul Vamal implicat în activități de administrare a veniturilor vamale; g) personalul din Autoritatea Aeronautică Civilă implicat în activități de certificare,	3) 30% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de sporul cu caracter specific la nivel de unitate bugetară, în cazul următorului personal: a) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. a), personalul din domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice 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; b) prin derogare de la prevederile pct. 2) lit. b), personalul din Centrul Național Anticorupție implicat în activități de combatere a corupției sistemice și la nivel înalt, a faptelor cu caracter financiar, precum și cel implicat în activități de recuperare a bunurilor infracționale; c) personalul medical din autoritățile/instituțiile medicale, din instituțiile de asistență socială și din Centrul de Medicină Legală; d) personalul medical care ocupă funcții publice de execuție cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor, din subdiviziunile subordonate Administrației Naționale a Penitenciarelor și din instituțiile penitenciare, precum și din subdiviziunile medicale din cadrul Serviciului de Informații și Securitate, din unitățile militare ale Forțelor Armate și din instituțiile medico-militare subordonate Ministerului Apărării sau Ministerului Afacerilor Interne; e) personalul din Secretariatul Curții Constituționale implicat în activități de control constituțional; f) personalul din Serviciul Fiscal de Stat implicat în activități de administrare a veniturilor fiscale și personalul din Serviciul Vamal implicat în activități de administrare a veniturilor vamale;

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		supraveghere și control de stat în domeniul aviației civile; h) personalul din Agenția pentru Securitate Cibernetică implicat în activități de planificare și coordonare strategică la nivel național în domeniul securității cibernetice; i) personalul din Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor implicat în activitățile de prevenire a spălării banilor și/sau în activitățile de prevenire a finanțării terorismului.”. se completează cu alineatul (2¹) cu următorul cuprins: (2¹) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”.”.	g) personalul din Autoritatea Aeronautică Civilă implicat în activități de certificare, supraveghere și control de stat în domeniul aviației civile; h) personalul din Agenția pentru Securitate Cibernetică implicat în activități de planificare și coordonare strategică la nivel național în domeniul securității cibernetice; i) personalul din Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor implicat în activitățile de prevenire a spălării banilor și/sau în activitățile de prevenire a finanțării terorismului. (2¹) Prin derogare de la prevederile alin. (1), sporul cu caracter specific nu se acordă personalului care ocupă funcțiile din Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”. [...]
Articolul 18 alineatul (2)	Articolul 18. Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile [...] (2) Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă, precum și mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc de Guvern.	18. La articolul 18, la alineatul (2), după textul „se stabilesc de Guvern” se introduce textul „, în baza acordului dintre partenerii sociali”.	Articolul 18. Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile [...] (2) Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă, precum și mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc de Guvern, în baza acordului dintre partenerii sociali.
Articolul 18¹ alineatul (3)	Articolul 18¹. Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate [...] (3) Mărimea concretă a sporului de compensare se stabilește de către conducătorul unității bugetare în funcție de volumul de lucru și de nivelul de pregătire profesională ale personalului implicat în prestarea muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate.	19. La articolul 18¹, alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Mărimea concretă a sporului de compensare 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.”.	Articolul 18¹. Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate [...] (3) Mărimea concretă a sporului de compensare 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.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Articolul 19	Articolul 19. Sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus (1) Pentru munca suplimentară, personalul unităților bugetare are dreptul la: a) spor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă orele de muncă suplimentară sau zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau zilele de repaus nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne; b) spor pentru munca de noapte. (2) Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în condițiile art. 103–105 din Codul muncii al Republicii Moldova, în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp. (3) Prevederile alin. (2) nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de funcții în cadrul aceleiași unități bugetare. (4) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor în mărime de 50% din salariul de bază pe unitate de timp, în condițiile stabilite la art. 103 și 159 din Codul muncii al Republicii Moldova.	20. Articolul 19 va avea următorul cuprins: „Articolul 19. Sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus și pentru munca de noapte (1) Personalul unităților bugetare are dreptul la: a) spor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă orele de muncă suplimentară nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne; b) spor pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă acestea nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne; c) spor pentru munca de noapte. (2) Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, în condițiile art. 104 și 105 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp. (3) Sporul pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp, în condițiile art. 158 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. (4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică persoanelor salarizate prin cumularea de funcții în cadrul aceleiași unități bugetare.	Articolul 19. Sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus și pentru munca de noapte (1) Personalul unităților bugetare are dreptul la: a) spor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă orele de muncă suplimentară nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne; b) spor pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă acestea nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne; c) spor pentru munca de noapte. (2) Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, în condițiile art. 104 și 105 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp. (3) Sporul pentru orele de muncă prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp, în condițiile art. 158 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. (4) Prevederile alin. (2) și (3) nu se aplică persoanelor salarizate prin cumularea de funcții în cadrul aceleiași unități bugetare.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		(5) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor pentru munca de noapte în mărime de 50% din salariul de bază pe unitate de timp, în condițiile stabilite la art. 103 și 159 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.”.	(5) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor pentru munca de noapte în mărime de 50% din salariul de bază pe unitate de timp, în condițiile stabilite la art. 103 și 159 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.
Articolul 20	Articolul 20. Spor pentru participare în proiecte finanțate din surse externe (1) Pentru participare în proiecte de asistență externă, finanțate din granturi acordate Guvernului sau instituțiilor finanțate de la buget, finanțate integral din surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de un spor, al cărui cuantum este stabilit de către conducătorul unității bugetare. În cazul proiectelor de asistență externă și/sau de împrumuturi externe contractate sau garantate de stat, finanțate parțial sau integral din surse externe rambursabile, cuantumul sporului nu va depăși limita de 50% din salariul de bază. (2) Sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe se acordă din contul și în limitele mijloacelor prevăzute pentru retribuirea muncii în acordurile/contractele de finanțare.	21. La articolul 20: denumirea articolului, după cuvintele „din surse externe” se completează cu cuvântul „nerambursabile”; alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Pentru participarea în proiecte finanțate, integral sau parțial, din surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de un spor în mărime de până la 50% din salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte în care participă. ”; la alineatul (2), după textul „din surse externe” se introduce cuvântul „nerambursabile”; se completează cu alineatele (3) și (4) cu următorul cuprins: „(3) Sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cadrul activităților pentru fiecare proiect și cu progresul de implementare raportat. (4) Mărimea concretă a sporului pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile este stabilită, prin act administrativ, de către conducătorul unității bugetare.”.	Articolul 20. Sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile „(1) Pentru participarea în proiecte finanțate, integral sau parțial, din surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, personalul din unitățile bugetare poate beneficia de un spor în mărime de până la 50% din salariul de bază, indiferent de numărul de proiecte în care participă. (2) Sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile se acordă din contul și în limitele mijloacelor prevăzute pentru retribuirea muncii în acordurile/contractele de finanțare. (3) Sporul pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cadrul activităților pentru fiecare proiect și cu progresul de implementare raportat. (4) Mărimea concretă a sporului pentru participare în proiecte finanțate din surse externe nerambursabile este stabilită, prin act administrativ, de către conducătorul unității bugetare.
Articolul 20¹	Articolul 20¹. Spor pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană	22. Articolul 20 ¹ se abrogă.	Articolul 20¹. - abrogat.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	(1) Pentru implicare nemijlocită în realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană, personalul din autoritățile publice poate beneficia de un spor în mărime de până la 30% din salariul de bază. (2) Modul de stabilire a sporului pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană se aprobă de către Guvern.		
Articolul 20² alineatele (1)–(3)	Articolul 20². Sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate (1) Sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale se stabilește personalului din cadrul autorităților publice locale amalgamate. (2) Criteriile și condițiile de stabilire a sporului pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate se aprobă de către Guvern. (3) Sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate se acordă în baza unui regulament intern aprobat prin decizie a consiliului local.	23. La articolul 20²: denumirea articolului, după cuvântul „amalgamate” se completează cu cuvântul „voluntar”; alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Personalul din cadrul autorităților publice locale amalgamate voluntar poate beneficia, pentru activitatea desfășurată până la data de 31 decembrie 2030, de un spor pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar în mărime de până la 30% din salariul de bază.”; la alineatul (2), după cuvântul „amalgamate” se completează cu cuvântul „voluntar”; la alineatul (3), după cuvântul „amalgamate” se completează cu cuvântul „voluntar”.	Articolul 20². Sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar (1) Personalul din cadrul autorităților publice locale amalgamate voluntar poate beneficia, pentru activitatea desfășurată până la data de 31 decembrie 2030, de un spor pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar în mărime de până la 30% din salariul de bază. (2) Criteriile și condițiile de stabilire a sporului pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar se aprobă de către Guvern. (3) Sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar se acordă în baza unui regulament intern aprobat prin decizie a consiliului local.
Articolul 20³	Articolul 20³. Sporul pentru consolidarea capacităților manageriale și profesionale ale personalului din cadrul autorităților publice locale de nivelul întâi (1) În scopul consolidării capacităților manageriale ale personalului din cadrul autorităților publice locale de nivelul întâi,	24. La articolul 20³: denumirea articolului va avea următorul cuprins: „Sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale”; alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi, personalul primăriei și preturilor din	Articolul 20³. Sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale (1) Personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi, personalul primăriei și preturilor din municipiul Chișinău, precum și personalul primăriei municipiului Bălți poate beneficia, în

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	pentru funcțiile de primar, de viceprimar și de secretar al consiliului local se acordă un spor lunar de 50% din mărimea salariului de bază pentru funcțiile respective. (2) În vederea consolidării capacităților profesionale ale funcționarilor publici de execuție din cadrul autorităților publice locale de nivelul întâi poate fi acordat un spor lunar de până la 50% din mărimea salariului de bază pentru funcțiile respective, în baza unui regulament intern aprobat prin decizia consiliului local. (3) Mijloacele financiare necesare pentru acordarea sporului prevăzut la alin.(2) din prezentul articol se alocă anual, în limita a 50% din cuantumul veniturilor proprii executate pentru anul precedent, după onorarea obligațiilor prevăzute la art. 29 alin.(5) din Legea nr.397/2003 privind finanțele publice locale, cu respectarea componentelor salariului lunar prevăzute la art.10 alin.(1) al prezentei legi, precum și după aplicarea valorii de referință corespunzătoare conform legii bugetului de stat pentru anul respectiv. Sporul pentru consolidarea capacităților profesionale poate fi acordat funcționarilor publici de execuție din cadrul autorităților publice locale de nivelul întâi dacă aceștia nu beneficiază de indemnizația lunară prevăzută la art.40 alin.(5)– (8) din Legea nr.436/2006 privind administrația publică locală. (4) Sporurile prevăzute la alin.(1) și (2) se acordă persoanelor care dețin funcții de demnitate publică și persoanelor care dețin funcții publice, instituite conform statelor de personal avizate și înregistrate de către Cancelaria de Stat.	municipiul Chișinău, precum și personalul primăriei municipiului Bălți poate beneficia, în vederea consolidării capacităților, de un spor lunar în mărime de până la 30% din salariul de bază, acordat în baza unui regulament intern aprobat prin decizia consiliului local.”; alineatul (2) se abrogă; alineatele (3) și (4) vor avea următorul cuprins: „(3) Mijloacele financiare necesare pentru acordarea sporului prevăzut la alin. (1) se alocă anual, în limita a 50% din cuantumul veniturilor proprii executate pentru anul precedent, așa cum sunt definite în art. 1 din Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale, după onorarea obligațiilor prevăzute la art. 29 alin. (5) din Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale, inclusiv a obligațiilor de plată a componentelor salariului lunar prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), precum și după aplicarea valorii de referință corespunzătoare conform legii bugetului de stat pentru anul respectiv. (4) Sporul prevăzut la alin. (1) se acordă personalului din autoritățile publice locale de nivelul întâi, personalului primăriei și preturilor din municipiul Chișinău, precum și personalului primăriei municipiului Bălți, conform statelor de personal avizate și înregistrate de către Cancelaria de Stat.”; se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins: „(5) În situația în care personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi beneficiază atât de sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar, prevăzut la art. 20², cât și de sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale, prevăzut la alin. (1), mărimea acestui din urmă spor se stabilește, prin derogare de la prevederile alin. (1), astfel încât	vederea consolidării capacităților, de un spor lunar în mărime de până la 30% din salariul de bază, acordat în baza unui regulament intern aprobat prin decizia consiliului local. (2) - abrogat. (3) Mijloacele financiare necesare pentru acordarea sporului prevăzut la alin. (1) se alocă anual, în limita a 50% din cuantumul veniturilor proprii executate pentru anul precedent, așa cum sunt definite în art. 1 din Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale, după onorarea obligațiilor prevăzute la art. 29 alin. (5) din Legea nr. 397/2003 privind finanțele publice locale, inclusiv a obligațiilor de plată a componentelor salariului lunar prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), precum și după aplicarea valorii de referință corespunzătoare conform legii bugetului de stat pentru anul respectiv. (4) Sporul prevăzut la alin. (1) se acordă personalului din APL de nivelul întâi, personalului primăriei și preturilor din municipiul Chișinău, precum și personalului primăriei municipiului Bălți, conform statelor de personal avizate și înregistrate de către Cancelaria de Stat. (5) În situația în care personalul din autoritățile publice locale de nivelul întâi beneficiază atât de sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților publice locale amalgamate voluntar, prevăzut la art. 20², cât și de sporul pentru consolidarea capacităților personalului din cadrul autorităților publice locale, prevăzut la alin. (1), mărimea acestui din urmă spor se stabilește, prin derogare de la prevederile alin. (1), astfel încât mărimea cumulată a celor două sporuri să nu depășească:

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		mărimea cumulată a celor două sporuri să nu depășească: a) 35% din salariul de bază, în cazul persoanelor cu funcții de demnitate publică; b) 45% din salariul de bază, în cazul funcționarilor publici și al personalului angajat în baza contractului individual de muncă.”.	a) 35% din salariul de bază, în cazul persoanelor cu funcții de demnitate publică; b) 45% din salariul de bază, în cazul funcționarilor publici și al personalului angajat în baza contractului individual de muncă.
Articolul 21	Articolul 21. Premii unice (1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară. (2) Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate, cu excepția conducătorului unității bugetare și a adjunctului/locțiitorului acestuia, pentru care cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși 50% din salariul de bază. (3) Premii unice pot fi acordate și drept măsuri de stimulare, dacă acestea sunt prevăzute în legi speciale, cu respectarea condițiilor alin. (1) și (2) din prezentul articol.	25. Articolul 21 va avea următorul cuprins: „Articolul 21. Premii unice (1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar nu mai mult de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară. (2) Premiul unic se stabilește ca sumă forfetară, cu respectarea prevederilor alin. (1), și se acordă, în fiecare caz în parte, în același cuantum pentru toți angajații de la nivelul unei unități bugetare, indiferent de statut sau categoria de personal. (3) Valoarea cumulată a tuturor premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic nu poate depăși suma de 10000 lei. (4) Premiile unice nu se acordă angajaților care au fost sancționați disciplinar, pe perioada termenelor de acțiune/validitate ale sancțiunilor disciplinare.”.	Articolul 21. Premii unice (1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar nu mai mult de 2% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară. (2) Premiul unic se stabilește ca sumă forfetară, cu respectarea prevederilor alin. (1), și se acordă, în fiecare caz în parte, în același cuantum pentru toți angajații de la nivelul unei unități bugetare, indiferent de statut sau categoria de personal. (3) Valoarea cumulată a tuturor premiilor unice acordate unui angajat pe parcursul unui an calendaristic nu poate depăși suma de 10000 lei. (4) Premiile unice nu se acordă angajaților care au fost sancționați disciplinar, pe perioada termenelor de acțiune/validitate ale sancțiunilor disciplinare.
Articolul 21¹	Articolul 21¹. Premiu anual (1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv. (2) Indicii și mărimile premiilor pentru conducătorii unităților bugetare se stabilesc de	26. La articolul 21¹: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia, în funcție de rezultatele activității unității bugetare în anul de gestiune, de un premiu anual, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.”;	Articolul 21¹. Premiu anual (1) Personalul din unitățile bugetare poate beneficia, în funcție de rezultatele activității unității bugetare în anul de gestiune, de un premiu anual, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	către organul ierarhic superior. Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50% din salariul de bază. (3) Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională inefficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada termenului de validitate a sancțiunii disciplinare aplicate salariatului în anul de gestiune. (4) Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual. [...]	se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins: „(1¹) Cuantumul premiului anual nu poate depăși 20% din salariul de bază al persoanei premiate.”; la alineatul (2), ultimul enunț se exclude; alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională inefficientă, nesatisfăcătoare, insuficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada termenului de acțiune/validitate a sancțiunii disciplinare aplicate salariatului în anul de gestiune.”; la alineatul (4), cifra „50” se substituie cu cifra „20”.	(1¹) Cuantumul premiului anual nu poate depăși 20% din salariul de bază al persoanei premiate. (2) Indicii și mărimile premiilor pentru conducătorii unităților bugetare se stabilesc de către organul ierarhic superior. Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50% din salariul de bază. (3) Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională inefficientă, nesatisfăcătoare, insuficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada termenului de acțiune/validitate a sancțiunii disciplinare aplicate salariatului în anul de gestiune. (4) Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 20% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual. [...]
Articolul 22 alineatul (2)	Articolul 22. Salarizarea personalului în cazul exercitării cu caracter temporar a unei funcții de conducere (interimat) [...] (2) Dacă salariul lunar prevăzut pentru funcția în care este asigurat interimatul este inferior celui de care persoana beneficia pentru funcția anterioară, se va păstra salariul lunar corespunzător funcției de bază. [...]	27. La articolul 22, alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Dacă drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, pentru funcția în care este asigurat interimatul sunt inferioare celor de care persoana beneficia pentru funcția anterioară, se vor păstra drepturile salariale corespunzătoare funcției de bază.”;	Articolul 22. Salarizarea personalului în cazul exercitării cu caracter temporar a unei funcții de conducere (interimat) [...] (2) Dacă drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, pentru funcția în care este asigurat interimatul sunt inferioare celor de care persoana beneficia pentru funcția anterioară, se vor păstra drepturile salariale corespunzătoare funcției de bază. [...]
Articolul 24 alineatele (1), (5), (6) și (7) [nou]	Articolul 24. Retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente	28. La articolul 24:	Articolul 24. Retribuirea muncii în caz de cumulare a atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	(1) Suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante sau temporar absente se stabilesc personalului cu funcții de conducere și de execuție, prin actul administrativ al conducătorului unității bugetare, pe parcursul lunii gestionare, în limita economiei de mijloace din fondul de salarizare al unității bugetare. Cuantumul suplimentelor menționate nu va depăși 100% din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare, stabilit în conformitate cu art. 12 pentru funcția vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă. [...] (5) În cazul îndeplinirii obligațiilor funcției de conducere vacante, temporar vacante sau temporar absente, inclusiv ale funcției de demnitate publică, de către angajatul care nu este locțiitor titular, fără a exercita obligațiile funcției de bază, persoanei în cauză i se plătește salariul lunar, determinat în condițiile legii, pentru funcția conducătorului absent.	la alineatul (1), după textul „atribuțiile unei funcții vacante” se introduce textul „ , temporar vacante”, iar cifra „100” se substituie cu cifra „75”; alineatul (5) va avea următorul cuprins: „(5) În cazul îndeplinirii obligațiilor funcției de conducere vacante, temporar vacante sau temporar absente, inclusiv ale funcției de demnitate publică, de către angajatul care nu este locțiitor titular, fără a exercita obligațiile funcției de bază, persoanei în cauză i se plătesc drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, determinate în condițiile legii, pentru respectiva funcție de conducere vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă. ”; se completează cu alineatele (6) și (7) cu următorul cuprins: „(6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).”.	(1) Suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente se stabilesc personalului cu funcții de conducere și de execuție, prin actul administrativ al conducătorului unității bugetare, pe parcursul lunii gestionare, în limita economiei de mijloace din fondul de salarizare al unității bugetare. Cuantumul suplimentelor menționate nu va depăși 75% din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare, stabilit în conformitate cu art. 12 pentru funcția vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă. [...] (5) În cazul îndeplinirii obligațiilor funcției de conducere vacante, temporar vacante sau temporar absente, inclusiv ale funcției de demnitate publică, de către angajatul care nu este locțiitor titular, fără a exercita obligațiile funcției de bază, persoanei în cauză i se plătesc drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, determinate în condițiile legii, pentru respectiva funcție de conducere vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă. (6) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai dacă a fost inițiată o procedură de ocupare, în condițiile legii, a respectivei funcții vacante în termen de cel mult 6 luni de la data vacantării funcției ori de la data finalizării ultimei proceduri de ocupare în urma căruia funcția nu a fost ocupată. (7) În cazul în care se cumulează atribuțiile funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, suplimentul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat numai pe parcursul perioadei în care este îndeplinită condiția menționată la alin. (6).

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Articolul 26 alineatul (3); se completează cu alineatul (3¹)	Articolul 26. Promovarea, transferul, detașarea personalului [...] (3) În cazul în care, în urma detașării, salariul lunar stabilit este inferior celui de care a beneficiat până la detașare, personalului detașat i se va plăti diferența de salariu.	29. La articolul 26: alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) În cazul în care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, stabilite în urma detașării sunt inferioare celor de care a beneficiat până la detașare, personalului detașat i se va plăti diferența de salariu.”; se completează cu alineatul (3¹) cu următorul cuprins: „(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 prezentului articol.”.	Articolul 26. Promovarea, transferul, detașarea personalului [...] (3) În cazul în care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), după caz, stabilite în urma detașării sunt inferioare celor de care a beneficiat până la detașare, personalului detașat i se va plăti diferența de salariu. (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 prezentului articol.
Articolul 27 alineatele (1), (1²) și (1³) [nou], (2)-(3¹), (5), (5¹)	Articolul 27. Garanții salariale pentru personalul din unitățile bugetare (1) În cazul în care, pentru unii salariați din unitățile bugetare, salariul lunar calculat începând cu 1 decembrie 2018 pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă este mai mic decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, acestora li se va plăti diferența de salariu. [...] (2) În cazul în care, pentru unii salariați din unitățile bugetare, prin aplicarea prezentei legi, salariul lunar calculat pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă este mai mic de 6300 de lei, aceștia vor beneficia de plăți compensatorii. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre suma de 6300 de lei și salariul lunar calculat în condițiile prezentei legi și se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat. (3) În cazul în care, pentru unele persoane angajate în cadrul persoanelor juridice al căror statut s-a modificat prin efectul Legii nr.	30. La articolul 27: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă calculate începând cu 1 decembrie 2018 conform prezentei legi sunt mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, beneficiază de plata diferenței de salariu.”; se completează cu alineatul (1²) cu următorul cuprins: „(1²) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi sunt, începând cu 1 ianuarie 2027, mai mici decât salariul mediu lunar calculat prin raportare la ultima funcție deținută în perioada de cel mult 12 luni calendaristice anterior datei de 1 ianuarie 2027, beneficiază de plata diferenței de salariu.”;	Articolul 27. Garanții salariale pentru personalul din unitățile bugetare (1) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă calculate începând cu 1 decembrie 2018 conform prezentei legi sunt mai mici decât salariul mediu lunar calculat anterior intrării în vigoare a prezentei legi, beneficiază de plata diferenței de salariu. [...] (1²) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi sunt, începând cu 1 ianuarie 2027, mai mici decât salariul mediu lunar calculat prin raportare la ultima funcție deținută în perioada de cel mult 12 luni calendaristice anterior datei de 1 ianuarie 2027, beneficiază de plata diferenței de salariu. (1³) Salariaților din unitățile bugetare care la data de 1 ianuarie 2027 asigurau interimatul unei

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
	140/2018, salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sînt inferioare salariilor medii lunare calculate anterior modificării statutului, acestora li se garantează diferența de salariu. (3¹) Stabilirea salariului lunar pentru personalul din cadrul autorităților publice locale, precum și stabilirea funcțiilor de demnitate publică în cadrul acestor autorități se vor efectua în baza numărului de locuitori stabilit la data de 1 ianuarie 2023. [...] (5) Garanțiile prevăzute la alin. (1)–(3) se aplică pentru perioada de activitate în unitatea bugetară respectivă, în aceeași funcție sau într-o funcție mai avansată. <i>[Art.27 al.(5) declarat neconstituțional prin HCC16 din 20.05.21, MO137-141/04.06.21 art.83; în vigoare 20.05.21]</i> (5¹) În cazul în care, pentru unele persoane transferate într-o funcție similară sau într-o funcție mai avansată ca urmare a reorganizării autorității/instituției administrației publice centrale de specialitate și transferării unor domenii de activitate sau funcții de la o unitate bugetară către alta, salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sunt inferioare salariilor medii lunare calculate anterior transferării, acestora li se garantează diferența de salariu. [...]	se completează cu alineatul (1³) cu următorul cuprins: „(1³) Salariaților din unitățile bugetare care la data de 1 ianuarie 2027 asigurau interimatul unei funcții publice de conducere și la încetarea acestuia au revenit în funcția exercitată anterior interimatului li se va achita diferența de salariu. Diferența de salariu se garantează în cazul în care salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sunt inferioare salariilor medii lunare calculate pentru funcțiile ocupate anterior asigurării interimatului unei funcții publice de conducere.”; alineatele (2)–(3¹) vor avea următorul cuprins: „(2) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)–f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul minim pe țară în vigoare, stabilit prin hotărâre de Guvern, beneficiază de plăți compensatorii. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre salariul minim pe țară în vigoare și drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)–f) calculate în condițiile prezentei legi și se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat. (3) Salariații din unitățile bugetare al căror statut și/sau relații de subordonare instituțională s-au modificat prin efectul legii, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)–f) calculate conform prezentei legi sunt mai mici decât salariul mediu lunar calculat prin raportare la ultima funcție deținută în perioada de cel mult 12 luni calendaristice înainte de modificarea statutului și/sau relațiilor de subordonare instituțională, beneficiază de plata diferenței de salariu. (3¹) Stabilirea salariului lunar pentru personalul din cadrul autorităților publice locale, precum și stabilirea funcțiilor de demnitate publică în cadrul acestor autorități se vor efectua în baza numărului	funcții publice de conducere și la încetarea acestuia au revenit în funcția exercitată anterior interimatului li se va achita diferența de salariu. Diferența de salariu se garantează în cazul în care salariile calculate prin aplicarea prezentei legi sunt inferioare salariilor medii lunare calculate pentru funcțiile ocupate anterior asigurării interimatului unei funcții publice de conducere. (2) Salariații din unitățile bugetare, ale căror drepturi salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)–f) pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul minim pe țară în vigoare, stabilit prin hotărâre de Guvern, beneficiază de plăți compensatorii. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre salariul minim pe țară în vigoare și drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)–f) calculate în condițiile prezentei legi și se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat. (3) Salariații din unitățile bugetare al căror statut și/sau relații de subordonare instituțională s-au modificat prin efectul legii, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)–f) calculate conform prezentei legi sunt mai mici decât salariul mediu lunar calculat prin raportare la ultima funcție deținută în perioada de cel mult 12 luni calendaristice înainte de modificarea statutului și/sau relațiilor de subordonare instituțională, beneficiază de plata diferenței de salariu. (3¹) Stabilirea salariului lunar pentru personalul din cadrul autorităților publice locale, precum și stabilirea funcțiilor de demnitate publică în cadrul acestor autorități se vor efectua în baza numărului populației cu reședință obișnuită, pe orașe (municipii) și sate (comune), în conformitate cu datele publicate anual de către Biroul Național de Statistică.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		populației cu reședință obișnuită, pe orașe (municipii) și sate (comune), în conformitate cu datele publicate anual de către Biroul Național de Statistică.”; alineatul (5) va avea următorul cuprins: „(5) Garanțiile salariale prevăzute la alin. (1)-(3) se aplică pentru perioada de activitate în unitatea bugetară respectivă, în aceeași funcție, într-o funcție echivalentă sau într-o funcție superioară.”; alineatul (5¹) va avea următorul cuprins: „(5¹) Salariații transferați într-o funcție echivalentă sau într-o funcție superioară ca urmare a reorganizării autorității/instituției administrației publice centrale de specialitate și/sau a transferării unor domenii de activitate sau funcții de la o unitate bugetară către alta, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul mediu lunar calculat prin raportare la ultima funcție deținută în perioada de cel mult 12 luni calendaristice înainte de transfer, beneficiază de plata diferenței de salariu.”.	[...] (5) Garanțiile salariale prevăzute la alin. (1)-(3) se aplică pentru perioada de activitate în unitatea bugetară respectivă, în aceeași funcție, într-o funcție echivalentă sau într-o funcție superioară. (5¹) Salariații transferați într-o funcție echivalentă sau într-o funcție superioară ca urmare a reorganizării autorității/instituției administrației publice centrale de specialitate și/sau a transferării unor domenii de activitate sau funcții de la o unitate bugetară către alta, pentru care drepturile salariale prevăzute la art. 10 alin. (1) lit. a)-f), calculate conform prezentei legi, sunt mai mici decât salariul mediu lunar calculat prin raportare la ultima funcție deținută în perioada de cel mult 12 luni calendaristice înainte de transfer, beneficiază de plata diferenței de salariu. [...]
Articolul 29	Articolul 29. Valori de referință tranzitorii (1) În primii ani de implementare a prezentei legi pot fi utilizate, pentru unele categorii de angajați, valori de referință derogatorii de la valoarea generală. (2) La valorile de referință derogatorii nu se aplică prevederile art. 12 alin. (15).	31. Articolul 29 va avea următorul cuprins: „Articolul 29. Valori de referință derogatorii (1) Prin excepție de la prevederile art. 12 alin. (14), pentru unele categorii de angajați, se pot stabili valori de referință derogatorii. (2) Prin excepție de la prevederile art. 12 alin. (15), valorile de referință derogatorii, stabilite conform alin. (1), pot fi reexamine anuale, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, cu respectarea prevederilor alin. (3). (3) Numărul valorilor de referință derogatorii stabilite prin legea bugetului de stat pentru anul 2026 se reduce treptat în anii următori, astfel încât, până	Articolul 29. Valori de referință derogatorii (1) Prin excepție de la prevederile art. 12 alin. (14), pentru unele categorii de angajați, se pot stabili valori de referință derogatorii. (2) Prin excepție de la prevederile art. 12 alin. (15), valorile de referință derogatorii, stabilite conform alin. (1), pot fi reexamine anuale, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, cu respectarea prevederilor alin. (3). (3) Numărul valorilor de referință derogatorii stabilite prin legea bugetului de stat pentru anul 2026 se reduce treptat în anii următori, astfel încât, până în anul 2032, să fie stabilit un număr

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		în anul 2032, să fie stabilit un număr de maximum patru valori de referință derogatorii.”.	de maximum patru valori de referință derogatorii.
Anexele nr. 1-9	Anexele nr. 1-9 [cuprinsul actual al anexelor – Grila de salarizare; Sporul lunar pentru gradul profesional; clase de salarizare și coeficienți de salarizare pentru grupurile ocupaționale A-G; H – funcții complexe – în redacția în vigoare].	32. Anexele nr. 1-9 se substituie cu anexele nr. 1-9 la prezenta lege.	Anexele nr. 1-9 se substituie integral cu anexele nr. 1-9. Conținutul detaliat este voluminos și se regăsește în textul proiectului de lege.
Anexele nr. 9¹ și 9² [nou]	Nu se aplică.	33. Se completează cu anexele nr. 10 și 11 la prezenta lege.	Anexa nr. 10 (Anexa nr. 9¹ Grupul ocupațional „Sănătate (S)”) și Anexa nr. 11 (Anexa nr. 9² Grupul ocupațional „Tehnologii informaționale (I)”). Conținutul detaliat este voluminos și se regăsește în textul proiectului de lege.
Anexa nr. 10	Anexa nr. 10 [Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)” – în redacția în vigoare].	34. Anexa nr. 10 se substituie cu anexa nr. 12 la prezenta lege.	Anexa nr. 10 Grupul ocupațional „Funcții complexe (H)” se substituie integral cu Anexa nr. 12. Conținutul detaliat este voluminos și se regăsește în textul proiectului de lege.
Art. VI - Anexa nr. 2 la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (modificarea tabelului 1)			
Anexa nr. 2, Tabelul 1	Tabelul 1 Sporul pentru gradul profesional [tabelul, în redacția în vigoare, cu mărimile sporului lunar pentru Gradele de calificare ale funcționarilor publici, Rangurile diplomatice, Gradele de calificare pentru judecători și procurori, Gradele militare/speciale].	Tabelul 1 va avea următorul cuprins: „Tabelul 1 Sporul pentru gradul profesional [noul tabel 1, care reflectă în structură: Gradele de calificare pentru funcționarii publici: Consilier de stat al Republicii Moldova (clasele I-III), Consilier de stat (clasele I-III), Consilier (clasele I-III); Rangurile diplomatice: Ambasador, Ministru plenipotențiar, Ministru consilier, Consilier, Secretar I, Secretar II, Secretar III, Atașat; Gradele de calificare pentru judecători și procurori: gradul superior, gradul întâi – gradul cinci;	Tabelul 1 „Sporul pentru gradul profesional” are noul cuprins prevăzut în proiectul de lege, cu structura detaliată pe categorii (gradele de calificare ale funcționarilor publici; rangurile diplomatice; gradele de calificare ale judecătorilor și procurorilor; gradele militare/speciale; gradele de calificare profesională pentru personalul din domeniul asistenței sociale). Conținutul detaliat este voluminos și se regăsește în textul proiectului de lege.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		Gradele militare/speciale: General de corp de armată; general-colonel; chestor general – până la Sergent-inferior, soldat clasa II; agent, inclusiv de justiție; Gradele de calificare profesională pentru personalul din domeniul asistenței sociale: gradele de calificare profesională I – V. Mărimile sporului lunar pentru gradul profesional se stabilesc, pentru fiecare poziție, prin lege.]”.	
		Tabelul 1 se completează cu o notă cu următorul cuprins: „Notă: Prin derogare de la prevederile legii, în cazul personalului care beneficiază de sporul lunar pentru gradul profesional sub formă de grad de calificare profesională pentru personalul din domeniul asistenței sociale, sporul pentru performanță, sporul cu caracter specific și premiul anual, după caz, se calculează prin raportare la valoarea însumată a salariului de bază și a sporului lunar pentru gradul profesional sub formă de grad de calificare profesională.”.	Notă: Prin derogare de la prevederile legii, în cazul personalului care beneficiază de sporul lunar pentru gradul profesional sub formă de grad de calificare profesională pentru personalul din domeniul asistenței sociale, sporul pentru performanță, sporul cu caracter specific și premiul anual, după caz, se calculează prin raportare la valoarea însumată a salariului de bază și a sporului lunar pentru gradul profesional sub formă de grad de calificare profesională.
Art. VII - Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public			
Articolul 6 alineatul (6)	Articolul 6. Desfășurarea stagiului [...] (6) Mentorul are dreptul la o indemnizație lunară, plătită de autoritatea-gazdă, al cărei quantum se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Indemnizația respectivă, în cuantumul stabilit, se acordă mentorului indiferent de numărul de stagiați și se calculează în funcție de timpul efectiv lucrat în calitate de mentor.	La articolul 6 din Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2023, nr. 204–207, art. 356), cu modificările ulterioare, alineatul (6) va avea următorul cuprins: „(6) Mentorul are dreptul la un spor lunar pentru mentorat, plătit de autoritatea-gazdă, al cărui quantum se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Sporul lunar pentru mentorat, în cuantumul stabilit, se acordă mentorului indiferent de numărul de stagiați și se calculează în	Articolul 6. Desfășurarea stagiului [...] (6) Mentorul are dreptul la un spor lunar pentru mentorat, plătit de autoritatea-gazdă, al cărui quantum se aprobă prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Sporul lunar pentru mentorat, în cuantumul stabilit, se acordă mentorului indiferent de numărul de stagiați și se calculează în funcție de timpul efectiv lucrat în calitate de mentor.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		funcție de timpul efectiv lucrat în calitate de mentor.”.	
Art. VIII - Legea bugetului de stat pentru anul 2026 nr. 322/2025			
Articolul 11	Articolul 11. – Se stabilește spor lunar în valoare fixă și în mărime de 1300 de lei pentru angajații din sectorul bugetar, cu excepția Președintelui Republicii Moldova, Președintelui Parlamentului, Prim-ministrului și deputaților.	1. Articolul 11 se abrogă.	Articolul 11. - abrogat.
Articolul 13	Articolul 13. – Pentru funcționarii publici care exercită calitatea de mentori ai stagiatorilor, în conformitate cu Legea nr.123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, se stabilește cuantumul indemnizației lunare în mărime de 1500 de lei.	2. La articolul 13, cuvintele „indemnizației lunare” se substituie cu cuvintele „sporului lunar pentru mentorat”.	Articolul 13. – Pentru funcționarii publici care exercită calitatea de mentori ai stagiatorilor, în conformitate cu Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, se stabilește cuantumul sporului lunar pentru mentorat în mărime de 1500 de lei.
Art. IX - Dispoziții finale și tranzitorii			
Dispoziții finale și tranzitorii		(1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, iar prevederile acesteia se vor aplica începând cu 1 ianuarie 2027. (2) Prin derogare de la alin. (1), Art. V pct. 13 și Art. VI intră în vigoare la 1 ianuarie 2028. (3) În sensul și pentru aplicarea legilor speciale aflate în vigoare la data de 1 ianuarie 2027, se consideră că 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 prin respectivele legi se prevede, în mod expres, altfel. (4) Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege și va adopta actele normative necesare pentru executarea prezentei legi, până la 31 decembrie 2026.	(1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, iar prevederile acesteia se vor aplica începând cu 1 ianuarie 2027. (2) Prin derogare de la alin. (1), Art. V pct. 13 și Art. VI intră în vigoare la 1 ianuarie 2028. (3) În sensul și pentru aplicarea legilor speciale aflate în vigoare la data de 1 ianuarie 2027, se consideră că 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 prin respectivele legi se prevede, în mod expres, altfel. (4) Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege și va adopta actele normative necesare pentru executarea prezentei legi, până la 31 decembrie 2026.

Număr articol	Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
		(5) Prin derogare de la alin. (4), Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu Art. V pct. 13 din prezenta lege și va adopta actele normative necesare pentru executarea Art. V pct. 13 din prezenta lege, până la 31 decembrie 2027. (6) Ministerul Justiției, în decurs de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, va asigura republicarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, cu modificările ulterioare.	(5) Prin derogare de la alin. (4), Guvernul va aduce actele sale normative în concordanță cu Art. V pct. 13 din prezenta lege și va adopta actele normative necesare pentru executarea Art. V pct. 13 din prezenta lege, până la 31 decembrie 2027. (6) Ministerul Justiției, în decurs de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, va asigura republicarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, cu modificările ulterioare.

Secretară Generală

Dina ROȘCA