

**Pentru aprobarea proiectului de lege privind  
sistemul de salarizare a funcționarilor publici**

---

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

Se aprobă și se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici.

**Prim-ministru**

**VLADIMIR FILAT**

Contrasemnează:

Ministrul muncii, protecției  
sociale și familiei

Valentina Buliga

Ministrul finanțelor

Veaceslav Negruța

Ministrul justiției

Oleg Efrim

Vizează:

Secretarul general al Guvernului

Victor BODIU

Aprobată în ședința Guvernului  
din

## PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

### LEGE

#### privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

#### Capitolul I Dispoziții generale

##### Articolul 1. Obiectul și scopul legii

(1) Prezenta lege reglementează modul, condițiile de salarizare și mărimile salariilor funcționarilor publici din autoritățile publice.

(2) Sistemul de salarizare a funcționarilor publici instituie cadrul general pentru aplicarea de standarde și proceduri unitare pentru stabilirea salariilor și asigură:

a) crearea unei ierarhii a salariilor pe categorii de funcționari publici;  
b) stabilirea unui raport echitabil între partea fixă și partea variabilă a salariului, în raport cu importanța, răspunderea, complexitatea și riscurile activității desfășurate, precum și cu performanțele profesionale ale funcționarilor publici;

c) stabilirea de norme transparente și ușor de administrat.

(3) Scopul prezentei legi constă în asigurarea unor condiții necesare pentru funcționarii publici în vederea exercitării eficiente a atribuțiilor și contribuirea la asigurarea autorităților publice cu personal competent și motivat.

##### Articolul 2. Principiile sistemului de salarizare

(1) Sistemul de salarizare al funcționarilor publici se bazează pe următoarele principii:

a) *supremația legii*, conform căruia stabilirea și acordarea drepturilor de natură salarială se face în condițiile legislației în vigoare;

b) *competitivitate*, potrivit căruia este necesară echilibrarea nivelului veniturilor salariale din sectorul public cu cel din sectorul privat pentru categorii de funcții sau activități similare sau comparabile sub aspectul complexității și al responsabilităților;

c) *proporționalitate*, conform căruia sistemul de salarizare a funcționarilor publici asigură stabilirea și acordarea salariului raportat la nivelul competențelor cerute pentru ocuparea postului, la complexitatea activității desfășurate și a

gradului de responsabilitate, la condițiile de muncă, pe baza criteriilor generale de clasificare a funcțiilor publice;

d) *motivare*, potrivit căruia sistemul de salarizare permite evoluția în carieră a funcționarilor publici, în condițiile legii, recunoașterea și recompensarea performanțelor profesionale individuale;

e) *echitate și coerență*, conform căruia sistemul de salarizare creează oportunități egale prin reglementarea principiilor și normelor unitare privind stabilirea salariului funcționarilor publici;

f) *flexibilitate și adaptabilitate*, potrivit căruia sistemul de salarizare asigură un cadru general și flexibil care permite ajustarea periodică a remunerației funcționarilor publici, în funcție de evoluția economică, de modificări legislative și instituționale, precum și de gestiunea descentralizată a implementării;

g) *responsabilitate*, conform căruia executorii de buget răspund de respectarea drepturilor funcționarilor publici reglementate de prezenta lege, iar funcționarii publici răspund de exercitarea atribuțiilor și îndeplinirea obligațiilor, în condițiile legii;

h) *transparență*, potrivit căruia mecanismul de stabilire a salariilor și a altor drepturi de natură salarială ale funcționarilor publici face parte din categoria informațiilor de interes public.

### **Articolul 3.** Sfera de aplicare a prezentei legi

Prevederile prezentei legi se aplică funcționarilor publici din autoritățile publice specificate în anexa nr.1 la Legea nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și funcționarilor publici cu statut special din serviciul vamal și serviciul diplomatic.

### **Articolul 4.** Administrarea sistemului de salarizare

(1) Administrarea sistemului de salarizare a funcționarilor publici se asigură de fiecare executor de buget, cu încadrarea în resursele financiare aprobate și efectivul-limită al autorității publice aprobat conform legislației în vigoare.

(2) Pentru asigurarea administrării sistemului de salarizare și a sistemului de carieră în funcția publică, executorii de buget pot aproba redistribuirea unor posturi în cadrul subdiviziunilor structurale ale autorității publice sau între structurile subordonate prin promovarea sau transferul funcționarilor publici, cu încadrarea în fondurile bugetare alocate și în efectivul-limită aprobat conform legislației în vigoare.

## **Capitolul II**

### **Structura sistemului de salarizare**

#### **Articolul 5.** Componenta salariului

(1) Salariul total al funcționarului public pentru activitatea desfășurată lunar, pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege, potrivit sarcinilor și atribuțiilor din fișa postului, se constituie din:

a) partea fixă, compusă din:

- salariul de funcție;

- sporul pentru grad de calificare (grad special sau grad diplomatic);

b) partea variabilă, care cuprinde:

- sporul la salariul de funcție pentru performanța colectivă a subdiviziunii structurale/autorității publice;

- premiul anual.

(2) Suma sporului și premiului prevăzute la alin. (1) lit. b) în calcul lunar nu va depăși 30% din salariul de funcție stabilit.

(3) În condițiile legii, funcționarul public poate beneficia de suplimente de plată pentru munca suplimentară și de premii unice.

#### **Articolul 6.** Salariul de funcție

(1) Pentru stabilirea salariilor de funcție funcționarilor publici în raport cu sarcinile și atribuțiile funcției ocupate, se instituie 23 grade de salarizare, specificate în anexa nr. 1.

(2) Gradul de salarizare reprezintă elementul sistemului de salarizare în baza căruia se determină salariul de funcție pentru funcționarii publici în funcție de diferențierea lor conform ierarhiei funcțiilor în domeniile respective de activitate.

(3) Gradele de salarizare pentru funcțiile publice din autoritățile publice sînt indicate în anexele nr.2-3.

Gradele de salarizare pentru adjuncții conducătorilor de unități și subdiviziuni nespecificați în anexele nr. 2-3 se stabilesc cu o reducere de un grad față de gradele de salarizare prevăzute pentru conducătorii respectivi.

(4) În funcție de specificul și condițiile de activitate, gradele de salarizare specificate în anexele nr. 2-3 se majorează:

- cu 1-2 grade – pentru funcționarii publici din organele abilitate cu funcții de control economico-financiar, fiscal, vamal, de control în domeniul muncii și asigurărilor sociale, care dețin funcții de control și desfășoară activitate în condiții de risc pentru sănătate și viață, pe perioada de exercitare a acesteia;

- cu 1 grad – dacă activitatea desfășurată impune păstrarea secretului de stat în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercițiul funcției;

- cu 3 grade – pentru funcționarii publici care își desfășoară activitatea în localitățile din partea stîngă a Nistrului, în satul Varnița, raionul Anenii Noi, și în satele Copanca și Hagimus, raionul Căușeni.

Funcțiile publice, modul și condițiile de majorare a gradelor de salarizare se stabilesc de Guvern și, respectiv, de Parlament.

(5) Pentru diferențierea salariului de funcție al funcționarului public în funcție de performanța profesională individuală, în limitele gradului de salarizare stabilit se instituie trepte de salarizare.

(6) Treptele de salarizare se stabilesc astfel:

a) 5 trepte de salarizare pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior;

b) 9 trepte de salarizare pentru funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de execuție.

(7) Creșterea salariului de funcție de la treaptă la treaptă constituie 7,5% față de salariul de funcție corespunzător treptei I de salarizare pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior, și, respectiv, 5% pentru funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de execuție.

(8) Treapta I de salarizare se acordă funcționarilor publici debutanți numiți în funcție prin concurs.

(9) Trecerea funcționarului public într-o treaptă de salarizare superioară se efectuează succesiv, cu condiția că a activat în treapta de salarizare din care avansează minimum un an și a obținut la evaluarea performanțelor profesionale individuale cel puțin calificativul „bine” pentru treptele II-VI și, respectiv, 2 ani pentru avansarea în treptele VII-IX.

(10) În cazul obținerii la evaluarea performanțelor profesionale individuale a calificativului „satisfăcător”, funcționarul public rămîne în aceeași treaptă de salarizare.

(11) Funcționarilor publici, care au atins treapta maximală de salarizare (V - pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior, IX – pentru funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de execuție) în gradul respectiv de salarizare, ulterior salariul de funcție li se poate majora cu 5% din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale apreciate cu calificativul „foarte bine” cel puțin de două ori în ultimii 3 ani.

(12) Pentru majorarea salariilor de funcție în modul prevăzut în alin. (11) se alocă anual mijloace în limita a 3% din fondul anual de salarizare, calculat în raport cu salariile de funcție prevăzute în schema de încadrare, iar funcționarii publici care vor beneficia de majorarea salariilor se desemnează anual în cursul lunii februarie, în baza rezultatelor obținute la evaluarea performanțelor profesionale individuale în ultimii trei ani. Salariile majorate se aprobă prin actul administrativ al conducătorului autorității și se plătesc începînd cu 1 aprilie a anului în curs.

**Articolul 7.** Sporul pentru grad de calificare (grad special sau grad diplomatic)

(1) Sporul lunar pentru grad de calificare (grad special sau grad diplomatic) se plătește în mărimile specificate în anexa nr.4.

(2) Sporul lunar pentru grad de calificare (grad special sau grad diplomatic) se plătește pentru timpul efectiv lucrat în funcția publică.

**Articolul 8.** Sporul pentru performanța colectivă a subdiviziunii structurale/autorității publice

(1) Sporul pentru performanța colectivă a subdiviziunii structurale sau, după caz, a autorității publice are drept scop stimularea funcționarilor publici de a obține rezultate optime la nivel de subdiviziune structurală sau autoritate publică în care activează.

(2) Fondul pentru acordarea sporului prevăzut la alin. (1) se acordă în limita a 10% din fondul anual de salarizare, calculat în raport cu salariile de funcție prevăzute în schema de încadrare a autorității publice.

(3) Sporul se acordă semestrial conform performanței colective a subdiviziunii structurale/autorității publice pentru semestrul gestionar și se achită în luna următoare perioadei de gestiune în mărime de:

- 15% din fondul de salarizare semestrial, calculat în raport cu salariile de funcție ale personalului subdiviziunii structurale/autorității publice, evaluate cu calificativul „foarte bine” la evaluarea semestrială;

- 10% din fondul de salarizare semestrial, calculat în raport cu salariile de funcție ale personalului subdiviziunii structurale/autorității publice, evaluate cu calificativul „bine” la evaluarea semestrială.

Personalului din subdiviziunea structurală/autoritatea publică care, la evaluarea semestrială, a obținut calificativele „satisfăcător” sau „nesatisfăcător”, sporul în cauză nu i se acordă.

(4) Evaluarea performanței subdiviziunilor structurale sau, după caz, a autorităților publice în ansamblu se efectuează la finele semestrului în curs, conform criteriilor stabilite de Guvern, Parlament, Președintele Republicii Moldova și Consiliul Superior al Magistraturii.

(5) Stabilirea sporului pentru fiecare funcționar public din cadrul subdiviziunii structurale/autorității publice, în limitele sumei calculate conform alin. (3), se efectuează de către conducător diferențiat, în funcție de aportul fiecăruia la obținerea rezultatelor planificate. În cazul conducătorilor de subdiviziuni structurale, sporul în cauză se acordă de către conducătorii care coordonează nemijlocit activitatea acestora, după caz, conducătorul autorității publice.

(6) Sporul semestrial prevăzut la alin. (1) nu se acordă funcționarilor publici care, pe parcursul perioadei de gestiune, au desfășurat o activitate de serviciu necorespunzătoare ori au avut încălcări pentru care au fost sancționați disciplinar.

**Articolul 9. Suplimentele de plată pentru munca suplimentară**

(1) Pentru activitatea suplimentară desfășurată funcționarii publici au dreptul:

a) la plata pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de odihnă, pentru activitățile desfășurate potrivit atribuțiilor din fișa postului;

b) la suplimente pentru executarea unor sarcini suplimentare lucrului de bază și a obligațiilor unui funcționar public temporar absent.

(2) Plata orelor prestate peste durata normală a timpului de lucru se efectuează în modul, condițiile și mărimile specificate la art.19 din Legea nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

(3) Suplimentele pentru executarea unor sarcini suplimentare lucrului de bază și a obligațiilor unor funcționari publici temporar absenți pe parcursul lunii gestionare se stabilesc funcționarilor publici de conducere și de execuție, în funcție de volumul real de lucrări executate, în quantum nu mai mare de 100% din salariul de funcție pentru funcția cumulată a funcționarului public absent. Pentru funcționarii publici de conducere se permite cumularea doar a funcțiilor de execuție. Nu se plătesc suplimente pentru executarea de către locțiitorii titulari a obligațiilor conducătorilor, în lipsa provizorie a acestora. În cazul îndeplinirii obligațiilor conducătorului temporar absent de către funcționarul public de conducere sau de execuție care nu este locțiitor titular, persoanei în cauză i se va plăti salariul de funcție al conducătorului absent. În cazul îndeplinirii de către funcționarul public a obligațiilor unei persoane temporar absente care deține o funcție de demnitate publică, acestui funcționar public i se va plăti salariul lunar al conducătorului absent.

**Articolul 10. Premiul anual**

(1) Funcționarii publici beneficiază, la sfârșitul anului calendaristic, de un premiu anual egal cu 10% din salariul anual total, acordat proporțional cu timpul efectiv lucrat în anul respectiv.

(2) Premiul anual poate fi redus sau anulat în cazul funcționarilor publici care, pe parcursul anului pentru care se face premiarea, au fost sancționați disciplinar.

(3) Premiul anual se plătește în anul următor celui pentru care se face premiarea.

**Articolul 11. Premii unice**

Funcționarii publici pot beneficia de premii unice cu prilejul jubileelor, sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii, alocate pe anul

respectiv și al căror quantum în fiecare caz nu va depăși salariul de funcție al salariatului premiat.

### **Capitolul III** **Stabilirea salariului**

#### **Articolul 12.** Reguli generale privind stabilirea salariului

(1) Salariul se stabilește și se plătește pentru activitatea desfășurată, în timpul normal de muncă, proporțional cu durata efectiv lucrată, pe perioada unei luni calendaristice.

(2) Salariul funcționarului public se stabilește în limitele și în condițiile prevăzute de prezenta lege și de normele sale de aplicare, prin act administrativ al conducătorului autorității publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea funcționarul public.

#### **Articolul 13.** Salariul în cazul modificării raporturilor de serviciu

(1) Funcționarii publici care exercită temporar o funcție publică de conducere de nivel superior sau o funcție publică de conducere au dreptul la salariul de funcție corespunzător funcției exercitate temporar.

(2) Funcționarilor publici detașați în interes de serviciu în cadrul altei autorități publice li se păstrează salariul de funcție.

(3) Pe perioada detașării, funcționarii publici beneficiază, pe lângă salariul de funcție, și de celelalte drepturi acordate personalului din autoritatea publică respectivă, în condițiile prezentei legi.

(4) Drepturile acordate pe timpul detașării se suportă de autoritatea publică în care funcționarul public este detașat. În cazul imposibilității achitării drepturilor salariale de către autoritatea publică unde a fost detașat, achitarea acestora se va efectua de către autoritatea care a detașat salariatul.

#### **Articolul 14.** Salariul funcționarilor publici care sînt promovați în funcție (grad de salarizare)

(1) Funcționarii publici care au fost promovați într-o funcție publică superioară au dreptul la salariul de funcție stabilit pentru funcția publică respectivă pe treapta de salarizare imediat inferioară treptei de salarizare deținute în funcția precedentă.

(2) În situația în care salariul de funcție stabilit în condițiile alin.(1) este mai mic decît cel acordat pentru funcția publică din care a fost promovat, funcționarul public beneficiază de dreptul de a avansa în treapta de salarizare imediat superioară, prin care se asigură o creștere salarială de cel puțin 5%.

#### **Articolul 15.** Stabilirea salariului în situații speciale

(1) Funcționarii publici de conducere de nivel superior și funcționarii publici de conducere care solicită transferul într-o funcție publică de conducere sau, după caz, de execuție vacantă, au dreptul la salariul de funcție prevăzut

pentru funcția publică în care vor fi numiți, corespunzător treptei de salarizare dobândite în calitate de funcționar public de conducere de nivel superior sau, după caz, de funcționar public de conducere.

(2) Funcționarii publici de conducere care ocupă, ca urmare a reorganizării, funcții publice de conducere de nivel inferior sau, după caz, de execuție au dreptul la salariul de funcție conform gradului de salarizare pentru funcția publică în care vor fi numiți, corespunzător treptei de salarizare dobândite în funcția de conducere deținută anterior.

(3) Funcționarii publici transferați au dreptul la salariul de funcție pentru funcția publică în care vor fi transferați, corespunzător treptei de salarizare dobândite în funcția deținută anterior.

(4) Prevederile alin. (3) se aplică în mod corespunzător și funcționarilor publici reîncadrați, dacă prin hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă nu se prevede altfel.

(5) Funcționarii publici de conducere de nivel superior care sînt transferați într-o altă funcție publică, au dreptul la salariul de funcție stabilit la nivelul prevăzut pentru funcția respectivă, corespunzător treptei de salarizare deținute anterior.

(6) Pentru funcționarii publici care se vor reîncadra în funcție publică după punerea în vigoare a prezentei legi, treapta de salarizare poate fi acordată la decizia conducătorului, ținînd cont de evaluarea anterioară a performanțelor profesionale individuale, dar nu mai înaltă de treapta IV.

#### **Articolul 16.** Revizuirea salariilor de funcție ale funcționarilor publici

(1) Salariile de funcție stabilite în condițiile prezentei legi conform gradelor și treptelor de salarizare, potrivit anexei nr.1, pot fi majorate periodic în funcție de condițiile economice concrete și posibilitățile bugetului public național.

(2) În cazul modificării cwantumurilor salariilor de funcție, funcționarilor publici li se păstrează treptele de salarizare deținute anterior.

### **Capitolul IV**

#### **Dispoziții finale și tranzitorii**

#### **Articolul 17.** Intrarea în vigoare

(1) Prezenta lege se pune în aplicare cu începere de la 1 octombrie 2011.

(2) Prin derogare de la prevederile alin. (1), alte termene de intrare în vigoare se stabilesc pentru:

art. 8, care se va aplica de la 1 iulie 2012;

art. 10, care se va aplica începînd cu anul 2013.

**Articolul 18.** Reguli privind stabilirea salariilor de funcție începînd cu anul 2011

(1) De la 1 octombrie 2011:

a) salariile de funcție pentru funcționarii publici din Secretariatul Parlamentului, Aparatul Președintelui Republicii Moldova, Cancelaria de Stat, Curtea Constituțională, Curtea de Conturi, Agenția Națională pentru Protecția Concurenței, Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției, Inspectoratul Fiscal Principal de Stat, Serviciul Vamal și Serviciul Control Financiar și Revizie se vor stabili în mărimile specificate în anexa nr. 1, recalulate cu aplicarea coeficientului  $k=0,9$ , iar în mărime deplină salariile de funcție pentru funcționarii publici din autoritățile publice indicate vor fi plătite începând cu 1 iunie 2012;

b) salariile de funcție pentru funcționarii publici din alte autorități ale administrației publice centrale și locale se vor stabili în mărimile specificate în anexa nr. 1, recalulate cu aplicarea coeficientului  $k=0,8$ , iar în mărimile nominale prevăzute în anexa menționată se vor plăti începând cu 1 iunie 2012.

(2) Treptele de salarizare conform gradelor de salarizare corespunzătoare funcțiilor deținute se acordă începând cu 1 octombrie 2011, astfel:

a) pentru funcționarii publici în exercițiul funcției la data punerii în vigoare a prezentei legi:

- se calculează salariul lunar total convenit funcționarului public respectiv, conform condițiilor de salarizare prevăzute de Legea nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar și de hotărârea Guvernului privind salarizarea funcționarilor publici, cu excluderea sporului pentru gradul de calificare (gradul special sau gradul diplomatic) din salariul lunar total calculat;

- reieșind din rezultatul obținut și în limitele fondului de salarizare aprobat, conducătorul autorității stabilește treapta de salarizare, careia îi corespunde salariul egal sau mai mare decât cel calculat conform subalineatului unu al lit. a);

b) pentru funcționarii publici numiți în serviciul public începând cu 1 octombrie 2011, treapta de salarizare se stabilește conform art. 6 alin. (8) și/sau art. 15 din prezenta lege.

(3) Gradele și treptele de salarizare astfel stabilite se fixează prin act administrativ al conducătorului autorității în schema de încadrare a autorității publice și în dosarele personale ale funcționarilor publici.

(4) Avansarea funcționarului public în treptele de salarizare următoare se va efectua în modul prevăzut la art. 6 din prezenta lege.

(5) La determinarea de la 1 octombrie 2011 a treptelor de salarizare, treptele de salarizare IV-V pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior și, respectiv, VIII-IX pentru funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de execuție nu se vor acorda, ele urmînd să fie aplicate ulterior, în modul stabilit la art. 6 din prezenta lege.

**Articolul 19.** Asigurarea menținerii veniturilor salariale ale funcționarilor publici

(1) În cazurile în care, pentru unii funcționari publici, prin aplicarea prevederilor prezentei legi salariul total este mai mic decât salariul total calculat funcționarilor publici respectivi la data punerii în aplicare a prezentei legi, conform condițiilor de salarizare în vigoare, prevăzute de Legea nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar și de hotărârea Guvernului privind salarizarea funcționarilor publici, acestora li se va plăti diferența de salariu pe perioada de activitate în autoritatea publică respectivă în aceeași funcție sau într-o funcție mai avansată.

(2) Diferența de salariu se va calcula și se va plăti pe perioada exercitării în continuare a sarcinilor de către funcționarul public în cadrul autorității publice respective în modul prevăzut la art. 38 din Legea nr. 355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar.

### **Articolul 20**

Guvernul:

a) în termen de 6 luni:

- va prezenta Parlamentului propuneri pentru aducerea legislației în vigoare în conformitate cu prezenta lege;

- va pune actele sale normative în concordanță cu prezenta lege;

b) în termen de 8 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, va adopta actele normative necesare executării acesteia.

### **Articolul 21**

Până la aducerea legislației în conformitate cu prezenta lege, actele legislative în vigoare, precum și orice alte prevederi cu privire la salarizarea funcționarilor publici se aplică în măsura în care nu contravin acesteia.

### **Articolul 22**

Odată cu intrarea în vigoare a prezentei legi, la elaborarea oricăror acte legislative, se interzice includerea în ele a prevederilor ce țin de salarizarea funcționarilor publici.

### **Articolul 23**

Anexele nr.1-4 fac parte integrantă din prezenta lege.

**Președintele Parlamentului**

**Salariile de funcție conform gradelor și treptelor de salarizare pentru funcționarii  
publici din autoritățile publice**

Gradele de salarizare	Treptele de salarizare								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
<b>23</b>	8600	9245	9890	10535	11180				
<b>22</b>	8000	8600	9200	9800	10400				
<b>21</b>	7400	7955	8510	9065	9620				
<b>20</b>	6800	7140	7480	7820	8160	8500	8840	9180	9520
<b>19</b>	6300	6615	6930	7245	7560	7875	8190	8505	8820
<b>18</b>	6000	6300	6600	6900	7200	7500	7800	8100	8400
<b>17</b>	5700	5985	6270	6555	6840	7125	7410	7695	7980
<b>16</b>	5400	5670	5940	6210	6480	6750	7020	7290	7560
<b>15</b>	5100	5355	5610	5865	6120	6375	6630	6885	7140
<b>14</b>	4800	5040	5280	5520	5760	6000	6240	6480	6720
<b>13</b>	4600	4830	5060	5290	5520	5750	5980	6210	6440
<b>12</b>	4400	4620	4840	5060	5280	5500	5720	5940	6160
<b>11</b>	4200	4410	4620	4830	5040	5250	5460	5670	5880
<b>10</b>	4000	4200	4400	4600	4800	5000	5200	5400	5600
<b>9</b>	3800	3990	4180	4370	4560	4750	4940	5130	5320
<b>8</b>	3600	3780	3960	4140	4320	4500	4680	4860	5040
<b>7</b>	3400	3570	3740	3910	4080	4250	4420	4590	4760
<b>6</b>	3200	3360	3520	3680	3840	4000	4160	4320	4480
<b>5</b>	3000	3150	3300	3450	3600	3750	3900	4050	4200
<b>4</b>	2800	2940	3080	3220	3360	3500	3640	3780	3920
<b>3</b>	2600	2730	2860	2990	3120	3250	3380	3510	3640
<b>2</b>	2400	2520	2640	2760	2880	3000	3120	3240	3360
<b>1</b>	2200	2310	2420	2530	2640	2750	2860	2970	3080

**Gradele de salarizare  
pentru funcțiile publice din autoritățile publice centrale**

Codul funcției	Titlul funcției	Gradul de salarizare	
		Aparatul central	Subdiviziunea teritorială
<b>Secretariatul Parlamentului, Aparatul Președintelui Republicii Moldova și Cancelaria de Stat</b>			
A01	Secretar general al Parlamentului	23	-
A01	Secretar general adjunct al Parlamentului	21	-
A01	Secretar general al Aparatului Președintelui	23	-
A01	Secretar general adjunct al Aparatului Președintelui	21	-
B01	Șef direcție generală	19	-
B02	Șef direcție	18	-
B03	Șef direcție în cadrul direcției generale	16	-
B04	Șef secție	15	-
B05	Șef secție în cadrul direcției	15	-
B06	Șef serviciu	14	-
C01	Consultant principal	14	-
C02	Consultant superior	10	-
C03	Consultant	7	-
C07	Specialist principal	5	5
C08	Specialist superior	4	4
C09	Specialist	3	3
<b>Curtea de Conturi</b>			
A02	Șef al Aparatului Curții de Conturi	19	-
B07	Șef direcție generală	19	-
B08	Șef direcție	17	-
B09	Șef direcție în cadrul direcției generale	16	-
B10	Șef secție	14	-
B11	Șef secție în cadrul direcției	14	-
B12	Șef serviciu	10	-
C10	Consultant principal	8	-
C11	Consultant superior	7	-
C12	Consultant	6	-
C13	Controlor de stat principal/Auditor public principal	14	-
C14	Controlor de stat superior/Auditor public superior	13	-
C15	Controlor de stat/Auditor public	12	-
C16	Contabil-șef	14	-
C20	Specialist principal	4	-
C21	Specialist superior	3	-
C22	Specialist	2	-

<b>Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal, Agenția Națională pentru Protecția Concurenței, Comisia Electorală Centrală, Consiliul Coordonator al Audiovizualului</b>			
B07	Șef direcție generală, șef al Aparatului Comisiei Electorale Centrale	17	-
B08	Șef direcție	15	-
B09	Șef direcție în cadrul direcției generale	13	-
B10	Șef secție	11	-
B11	Șef secție în cadrul direcției	10	-
B12	Șef serviciu	9	-
C10	Consultant principal	8	-
C11	Consultant superior	7	-
C12	Consultant	6	-
C16	Contabil-șef	10	-
C20	Specialist principal	4	-
C21	Specialist superior	3	-
C22	Specialist	2	-
Notă: Pentru șeful de direcție – membru al consiliului administrativ al Agenției Naționale pentru Protecția Concurenței se stabilește gradul 16 de salarizare.			
<b>Secretariatul Curții Constituționale</b>			
A03	Șef al Secretariatului Curții Constituționale	22	-
A03	Șef adjunct al Secretariatului Curții Constituționale	20	-
B15	Șef direcție	17	-
B16	Șef secție	14	-
B17	Șef secție în cadrul direcției	12	-
B18	Șef serviciu	10	-
C26	Referent al judecătorului	12	-
C23	Consultant principal	8	-
C24	Consultant superior	7	-
C25	Consultant	6	-
C28	Grefier	6	-
C30	Specialist principal	4	-
C31	Specialist superior	3	-
C32	Specialist	2	-
<b>Consiliul Superior al Magistraturii, Curtea Supremă de Justiție și Procuratura Generală</b>			
A03	Șef al Aparatului Consiliului Superior al Magistraturii	22	-
A03	Șef adjunct al Aparatului Consiliului Superior al Magistraturii	20	-
A03	Șef al Aparatului Curții Supreme de Justiție	22	-
A03	Șef adjunct al Aparatului Curții Supreme de Justiție	20	-
B15	Șef direcție	17	-
B16	Șef secție	14	-
B17	Șef secție în cadrul direcției	12	-
B18	Șef serviciu	10	-
C23	Consultant principal	8	-

C24	Consultant superior	7	-
C25	Consultant	6	-
C26	Referent al judecătorului	12	-
C27	Consultant al procurorului	8	-
C29	Contabil-șef	14	-
C30	Specialist principal	4	-
C31	Specialist superior	3	-
C32	Specialist	2	-
<b>Curțile de Apel</b>			
B14	Secretar al instanței judecătorești	10	-
B15	Șef direcție	7	-
B16	Șef secție	6	-
B17	Șef secție în cadrul direcției	6	-
B18	Șef serviciu	5	-
C26	Referent al judecătorului	6	-
C28	Grefier	3	-
C29	Contabil-șef	4	-
C30	Specialist principal	3	-
C31	Specialist superior	2	-
C32	Specialist	1	-
<b>Judecătoriile, inclusiv militare, procuraturile teritoriale și specializate</b>			
B14	Secretar al instanței judecătorești	9	-
C26	Referent al judecătorului	5	-
C27	Consultant al procurorului	5	-
C28	Grefier	3	-
C29	Contabil-șef	4	-
C30	Specialist principal	3	-
C31	Specialist superior	2	-
C32	Specialist	1	-
<b>Centrul pentru Drepturile Omului</b>			
B08	Șef direcție	15	-
B10	Șef secție	13	-
B12	Șef serviciu	10	-
B13	Șef reprezentanță	-	13
C10	Consultant principal al avocatului parlamentar	10	-
C10	Consultant principal	8	-
C11	Consultant superior	7	7
C12	Consultant	6	-
C16	Contabil șef	10	-
C20	Specialist principal	4	4
C21	Specialist superior	3	-
C22	Specialist	2	-

<b>Aparatele centrale ale ministerelor</b>			
A05	Secretar de stat	22	-
B19	Şef direcție generală	18	-
B20	Şef direcție	16	-
B21	Şef direcție în cadrul direcției generale	15	-
B22	Şef secție	13	-
B23	Şef secție în cadrul direcției	12	-
B24	Şef serviciu	10	-
C33	Consultant principal	10	-
C34	Consultant superior	8	-
C35	Consultant	7	-
C40	Specialist principal	5	-
C41	Specialist superior	3	-
C42	Specialist	2	-
<b>Funcționarii publici în posturi diplomatice din instituțiile serviciului diplomatic</b>			
	Secretar general	22	-
	Ambasador extraordinar și plenipotențiar	21	-
	Reprezentant permanent sau delegat pe lângă un organism internațional	21	-
	Ambasador cu misiuni speciale	21	-
	Trimis	20	-
	Însărcinat cu afaceri en titre sau ad-interim	18	-
	Consul general	18	-
	Ministru consilier, reprezentant permanent adjunct pe lângă un organism internațional	17	-
	Consilier	10	-
	Consul	10	-
	Secretar I	8	-
	Secretar II	6	-
	Viceconsul	6	-
	Secretar III	4	-
	Atașat	3	-
	Agent consular	3	-
<b>Notă.</b> În consulatele în care nu este instituită funcția de consul general, consulului i se stabilește gradul 11 de salarizare.			
<b>Organele centrale de specialitate ale administrației publice centrale (conform art.24 din Legea nr.64–XII din 31 mai 1990 cu privire la Guvern), Casa Națională de Asigurări Sociale, Consiliul Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică, Consiliul Național de Acreditare și Atestare</b>			
A06	Director general adjunct	21	-
A06	Vicepreședinte al Casei Naționale de Asigurări Sociale	21	-
B19	Şef direcție generală	16	mun.Chișinău -13 alte teritorii – 10
B20	Şef direcție	14	mun.Chișinău - 10 alte teritorii – 8
B21	Şef direcție în cadrul direcției generale	13	8

B22	Şef secție	11	mun.Chişinău -9 alte teritorii – 7
B23	Şef secție în cadrul direcției	10	mun.Chişinău - 8 alte teritorii - 6
B24	Şef serviciu	8	5
C33	Consultant principal	8	-
C34	Consultant superior	7	-
C35	Consultant	6	-
C36	Controlor-revizor principal	8	7
C37	Controlor-revizor superior	7	6
C38	Controlor-revizor	6	5
C40	Specialist principal	4	4
C41	Specialist superior	3	3
C42	Specialist	2	2
<b>Alte autorități administrative centrale</b>			
A06	Director general adjunct	15	-
B20	Şef direcție	10	7
B22	Şef secție	9	6
B23	Şef secție în cadrul direcției	8	-
C33	Consultant principal	8	-
C34	Consultant superior	7	-
C35	Consultant	6	-
C40	Specialist principal	3	3
C41	Specialist superior	2	2
C42	Specialist	1	1
<b>Organele Serviciului Fiscal de Stat și Serviciului Control Financiar și Revizie</b>			
B26	Şef inspectorat	22	-
B25	Director serviciu	20	-
B35	Şef inspectorat teritorial	-	mun.Chişinău -16 alte teritorii – 14
B28	Şef direcție generală	15	14
B30	Şef direcție	13	12
B31	Şef direcție în cadrul direcției generale	12	-
B32	Şef secție	10	9
B33	Şef secție în cadrul direcției	10	9
B34	Şef serviciu	8	7
C43	Controlor-revizor principal	8	7
C44	Controlor-revizor superior	7	6
C45	Controlor-revizor	6	5
C43	Inspector principal	8	7
C44	Inspector superior	7	6
C45	Inspector	6	5
C49	Contabil-şef	-	8
C50	Specialist principal	3	3
C51	Specialist superior	2	2
C52	Specialist	1	1
<b>Serviciul Vamal</b>			

	Director general	22	-
	Şef departament	17	-
	Şef birou vamal	-	14
	Şef direcție	14	-
	Şef post vamal	-	9
	Şef secție	10	8
	Şef secție în cadrul direcției	9	-
	Şef serviciu	8	7
	Inspector principal	7	5
	Inspector superior	6	4
	Inspector	5	3
C50	Specialist principal	4	3
C51	Specialist superior	3	2
C52	Specialist	2	1
<b>Autoritățile publice subordonate ministerelor și altor autorități administrative centrale</b>			
B25	Director	18	-
B26	Şef inspectorat/inspecție	18	-
B27	Şef oficiu central de probațiune	16	-
B35	Şef subdiviziune teritorială	-	mun.Chişinău -13 alte teritorii – 10
B35	Şef inspecție teritorială	-	mun.Chişinău -13 alte teritorii – 10
B28	Şef direcție generală	16	-
B29	Custode principal fonduri	10	-
B30	Şef direcție	13	8
B31	Şef direcție în cadrul direcției generale	10	-
B32	Şef secție	9	mun.Chişinău - 7 alte teritorii – 6
B33	Şef secție în cadrul direcției	8	mun.Chişinău - 6 alte teritorii – 5
B34	Şef serviciu	7	5
C43	Inspector principal	7	5
C44	Inspector superior	5	4
C45	Inspector	4	3
C46	Consilier de probațiune principal	5	4
C47	Consilier de probațiune superior	4	3
C48	Consilier de probațiune	3	2
C49	Contabil-şef	8	6
C50	Specialist principal	4	4
C51	Specialist superior	3	3
C52	Specialist	2	2

## Unitățile de audit intern

	În autoritățile publice autonome		În ministere și alte organe centrale de specialitate		În autoritățile subordonate ministerelor și altor organe centrale de specialitate		În subdiviziunile teritoriale și autoritățile locale de nivelul doi și mun. Bălți	
	codul funcției	gradul de salarizare	codul funcției	gradul de salarizare	codul funcției	gradul de salarizare	codul funcției	gradul de salarizare
Auditor intern principal	C04 C17	12	C36	11	C43	8	C55	6
Auditor intern superior	C05 C18	11	C37	10	C44	7	C56	5
Auditor intern	C06 C19	9	C38	8	C45	6	C57	4

**Notă:** Salariile de funcție conform treptelor de salarizare ale gradelor de salarizare specificate în anexele nr. 2-3 sînt stabilite pentru funcționarii publici cu studii superioare. Pentru persoanele care nu au nivelul de pregătire necesar, salariile de funcție corespunzătoare treptelor și gradelor de salarizare deținute se aplică cu coeficientul  $k=0,95$ .

Gradele de salarizare  
pentru funcțiile publice din autoritățile publice locale

<b>Codul funcției</b>	<b>Titlul funcției</b>	<b>Gradul de salarizare</b>
<b>Aparatul primăriei mun. Chișinău și subdiviziunile Consiliului municipal Chișinău</b>		
B36	Secretar al Consiliului municipal	17
B39	Șef direcție generală	14
C54	Arhitect-șef	14
B40	Șef direcție	10
B41	Șef direcție în cadrul direcției generale	9
B42	Șef secție	9
C53	Contabil-șef	10
B43	Șef secție în cadrul direcției	8
B44	Șef serviciu	7
C58	Specialist principal	4
C59	Specialist superior	3
C60	Specialist	2
<b>Aparatul primăriei mun. Bălți și subdiviziunile Consiliului municipal Bălți</b>		
B36	Secretar al Consiliului municipal	15
B39	Șef direcție generală	12
C54	Arhitect-șef	12
B40	Șef direcție	9
B41	Șef direcție în cadrul direcției generale	9
B42	Șef secție	8
C53	Contabil-șef	9
B43	Șef secție în cadrul direcției	6
C58	Specialist principal	4
C59	Specialist superior	3
C60	Specialist	2
<b>Aparatul preturilor mun. Chișinău</b>		
B37	Pretor al sectorului	17
B37	Vicepretor al sectorului	15
B38	Secretar al preturii	13
B42	Șef secție	7
C53	Contabil-șef	9
C58	Specialist principal	4
C59	Specialist superior	3
C60	Specialist	2
<b>UTA Găgăuzia</b>		
B39	Șef direcție generală	14
B40	Șef direcție	11
B41	Șef direcție în cadrul direcției generale	9
B42	Șef secție	9
C53	Contabil-șef	11
B43	Șef secție în cadrul direcției	7

B44	Şef serviciu	7
C58	Specialist principal	4
C59	Specialist superior	3
C60	Specialist	2

**Gradele de salarizare  
pentru funcțiile publice din aparatul președintelui raionului  
și subdiviziunile subordonate consiliului raional**

Codul funcției	Titlul funcției	Gradul de salarizare	
		peste 50.000 locuitori	pînă la 50.000 locuitori
B36	Secretar al consiliului raional	11	10
B39	Şef direcție generală	10	-
B40	Şef direcție	8	8
B41	Şef direcție în cadrul direcției generale	7	-
B42	Şef secție	6	6
B43	Şef secție în cadrul direcției	5	5
C53	Contabil-şef	8	8
C54	Arhitect-şef	5	5
B44	Şef serviciu	4	4
C58	Specialist principal	3	3
C59	Specialist superior	2	2
C60	Specialist	1	1

**Notă:** Gradele de salarizare pentru funcțiile publice din subdiviziunile financiare din aparatul primăriei mun. Chişinău și subdiviziunile Consiliului municipal Chişinău, aparatul primăriei mun. Bălți și subdiviziunile Consiliului municipal Bălți, UTA Gagauzia, aparatul președintelui raionului și subdiviziunilor consiliilor raionale se majorează cu un grad față de cele stabilite pentru funcțiile similare din prezenta anexă.

**Gradele de salarizare  
pentru funcțiile publice din aparatul primăriilor altor municipii  
(Comrat), orașelor, satelor (comunelor)**

Codul funcției	Titlul funcției	Gradul de salarizare				
		peste 30.000 locuitori	10.001-30.000 locuitori	5001-10.000 locuitori	3001-5000 locuitori	pînă la 3000 locuitori
B45	Secretar al consiliului local	9	8	7	6	5
C61	Contabil-şef	9	8	7	6	5
C62	Arhitect-şef	4	4	4	3	x
C66	Specialiști: pentru reglementarea regimului funciar; în problemele perceperii fiscale; pentru planificare; jurist; în alte domenii	3	3	2	2	1

**Mărimea sporului pentru grad de calificare (grad special sau grad diplomatic)**

<b>Gradul</b>	<b>Sporul lunar, lei</b>
<b>Pentru funcționarii publici</b>	
Consilier de stat al Republicii Moldova, clasa I	500
Consilier de stat al Republicii Moldova, clasa a II-a	450
Consilier de stat al Republicii Moldova, clasa a III-a	400
Consilier de stat, clasa I	375
Consilier de stat, clasa a II-a	350
Consilier de stat, clasa a III-a	300
Consilier, clasa I	275
Consilier, clasa a II-a	250
Consilier, clasa a III-a	200
<b>Sporurile pentru gradele speciale ale Serviciului Vamal</b>	
General-colonel al Serviciului Vamal	800
General-locotenent al Serviciului Vamal	700
General-maior al Serviciului Vamal	600
Colonel al Serviciului Vamal	500
Locotenent-colonel al Serviciului Vamal	450
Maior al Serviciului Vamal	400
Căpitan al Serviciului Vamal	350
Locotenent-major al Serviciului Vamal	300
Locotenent al Serviciului Vamal	275
Sublocotenent al Serviciului Vamal	250
Plutonier-major al Serviciului Vamal	200
Plutonier al Serviciului Vamal	175
<b>Sporurile pentru gradele diplomatice</b>	
Ambasador	500
Ministru plenipotențiar	450
Ministru consilier	400
Consilier	350
Secretar I	300
Secretar II	275
Secretar III	250
Atașat	200

NOTĂ INFORMATIVĂ  
la proiectul legii privind sistemul de salarizare  
al funcționarilor publici

Proiectul de lege nominalizat a fost elaborat în conformitate cu Programul de activitate al Guvernului ”Integrarea Europeană: Libertate, Democrație, Bunăstare” pentru anii 2011-2014 și în scopul aducerii legislației în vigoare privind salarizarea funcționarilor publici în concordanță cu prevederile Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158-XVI din 4 iulie 2008.

Sistemul de salarizare existent al funcționarilor publici este reglementat prin Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355-XVI din 23 decembrie 2005.

Conform legii indicate salariul unui funcționar public se constituie din salariul de bază stabilit în limitele unei grile de salarii specificate pe fiecare funcție/post și un număr semnificativ de majorări, sporuri, suplimente și premii cum ar fi:

- pentru grad de calificare;
- pentru vechime în muncă;
- pentru înaltă competență profesională, intensitatea muncii, îndeplinirea unor sarcini de importanță majoră;
- pentru păstrarea secretului de stat;
- pentru activitate în condiții de risc pentru sănătate și viață;
- pentru grad științific;
- pentru titlu onorific;
- pentru condiții speciale de activitate;
- premierii pentru activitate curentă;
- premierii unice.

Multitudinea de plăți suplimentare indicate a dus la situația când cota salariului de bază în salariul total constituie 30-40%, în timp ce în Germania constituie 70-90%, în Franța – 75-95%; Marea Britanie, Portugalia, Irlanda – 100%.

Totodată, la acordarea mai multor sporuri și premii nu se aplică careva criterii de performanță, ele de fapt fiind acordate în mod automat, ținându-se cont doar de posibilitățile financiare.

O caracteristică aparte a sistemului de salarizare existent constă în predominarea factorului vechimii în muncă.

Astfel, conform vechimii în serviciu se diferențiază salariul de bază. Conform modului stabilit de lege pentru a „parcurge” calea de la salariul minim cuvenit pe funcție pînă la salariul maxim sunt necesari cel puțin 10 ani.

Totodată, sporul pentru vechime în muncă este diferențiat de la 0 % pentru un debutant pînă la 60 % pentru un funcționar public cu peste 20 ani în serviciu.

Reieșind din aceste prevederi, salariul unui specialist tânăr este de 2-2,5 ori mai mic decât salariul unui funcționar public cu o vechime mare în serviciu.

În aceste condiții autoritățile publice întâmpină mari dificultăți în atragerea și menținerea în serviciu a tinerilor specialiști cu pregătire modernă.

Altă latură negativă a salarizării funcționarilor publici este complexitatea sistemului și lipsa de transparență, ceea ce complică mult planificarea bugetară, determinarea necesarului anual de mijloace pentru întreținerea personalului autorităților publice.

În același timp tot mai mult crește decalajul dintre nivelul de salarizare a funcționarilor publici și salariile angajaților din sectorul privat al economiei naționale. Astfel, salariul de funcție al unui consultant din ministere constituie 1100 lei pe lună, în timp ce în sectorul real acesta este salariul minim posibil pentru lucrătorii necalificați (paznic, măturător, ușier), iar salariul minim pentru un specialist începător cu studii superioare din întreprinderi constituie 1980 lei. Respectiv, un director general de agenție pe lângă Guvern beneficiază de un salariu lunar de 6500 lei, în timp ce salariul majorității directorilor de întreprinderi din subordine depășește cu mult 10000 lei pe lună.

O deficiență a sistemului de salarizare în vigoare este, după cum au menționat în mai multe rânduri experții Băncii Mondiale și Fondului Monetar Internațional, gradul înalt de compresie a salariilor, adică diferența mică între nivelul de salarizare pe funcții. Astfel, salariul de funcție al unui șef de direcție generală din minister (1850 lei) este de doar 2,3 ori mai mare decât salariul de funcție a unui specialist de rând (800 lei), în timp ce volumul funcțiilor îndeplinite și responsabilitățile sunt mult mai esențiale.

Totodată, în lipsa unui sistem clar de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarului public, salarizarea lui în cea mai mare măsură nu este corelată cu rezultatele activității desfășurate în perioada de referință.

În scopul înlăturării deficiențelor existente în sistemul de salarizare, asigurării pentru funcționarii publici a condițiilor materiale necesare pentru exercitarea eficientă a atribuțiilor, atragerii și menținerii tinerilor specialiști în serviciul public, consolidării potențialului și ridicării profesionalismului funcționarilor publici prin recompensarea adecvată a performanțelor profesionale individuale, proiectul de lege prezentat reglementează un nou mod de salarizare a funcționarilor publici care se caracterizează prin particularitățile ce urmează.

La baza noului sistem de salarizare este pus principiul motivării în funcție de evoluția în carieră, performanțele profesionale individuale ale funcționarului public, precum și performanța colectivă a autorității publice.

În noul sistem de salarizare, salariul total al funcționarului public se constituie din:

partea fixă compusă din:

- salariul de funcție;

- sporul pentru grad de calificare (grad special sau grad diplomatic);

și partea variabilă, care cuprinde:

sporul la salariul de funcție pentru performanța colectivă a subdiviziunii structurale/autorității publice;  
premiul anual.

**Partea fixă a salariului** reprezintă **partea stabilă și garantată** a salariului funcționarului public, care va constitui circa 80% din salariul total.

**Salariul de funcție** în noul sistem constituie componenta de bază a salariului și însumează toate componentele salariului din vechiul sistem (salariul de bază, majorarea salariului pentru activitate în condiții de risc pentru sănătate și viață, sporul pentru vechime în muncă, sporul pentru competență și intensitatea muncii, sporul pentru păstrarea confidențialității, sporul pentru îndeplinirea în regim de înaltă operativitate a unor sarcini de importanță majoră, sporul pentru îndeplinirea unui volum suplimentar de muncă legat de elaborarea, sinteză și monitorizarea programelor și strategiilor naționale, sporul pentru păstrarea secretului de stat, sporul pentru condiții speciale de activitate, premiul pentru activitatea curentă) cu excepția sporului pentru grad de calificare (grad special sau grad diplomatic).

Pentru stabilirea salariului de funcție în raport cu sarcinile și atribuțiile funcției ocupate se instituie **23 de grade de salarizare**.

Gradul de salarizare reprezintă elementul sistemului de salarizare în baza căruia se determină salariul de funcție pentru funcționarii publici în funcție de diferențierea lor conform ierarhiei funcțiilor în domeniile respective de activitate.

Totodată, pe fiecare grad de salarizare se stabilesc **9 trepte de salarizare** pentru funcționarii publici de conducere și funcționarii publici de execuție și **5 trepte de salarizare** pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior.

Creșterea salariului de funcție de la grad la grad constituie 4-6%, iar de la treaptă la treaptă – 5% față de salariul de funcție corespunzător treptei I de salarizare pentru funcționarii publici de conducere și de execuție și, respectiv, 7,5% pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior.

Astfel, salariul de funcție pe treapta IX este cu 40% mai mare decât salariul de funcție pe treapta I, iar pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior salariul de funcție pe treapta V este cu 30% mai mare decât salariul de funcție pe treapta I.

În acest fel funcționarul public va beneficia de majorarea salariului de funcție atât prin avansarea în funcție și, respectiv, în gradul de salarizare, cât și activând în aceeași funcție, prin avansarea în treptele de salarizare, în funcție de performanțele individuale.

Gradele de salarizare în anexa nr. 1 la proiectul de lege sunt stabilite ținând cont de noul Clasificator unic al funcțiilor publice, aprobat de către Parlament, precum și de:

- statutul autorității publice în sistemul serviciului public;
- nivelul la care se prestează activitatea: central, teritorial și local;
- categoria funcției publice:

funcții publice de conducere de nivel superior;  
 funcții publice de conducere;  
 funcții publice de execuție;

descrierea generică și cerințele minime din Clasificatorul unic al funcțiilor publice, care stabilesc nivelul de complexitate a funcției.

În conformitate cu aceste criterii, în anexele nr. 2 și nr. 3 la proiectul de lege, pentru fiecare funcție sunt stabilite gradele concrete de salarizare.

Totodată, pentru unele funcții aparate cu specific și condiții de activitate deosebite este prevăzută modalitatea de majorare a gradelor de salarizare pe perioada de exercitare a acestora.

Este prevăzut și modul de majorare a salariilor pentru funcționarii publici care au atins treapta maximală de salarizare în gradul respectiv de salarizare. Acestora salariul de funcție va putea fi majorat cu 5% din 3 în 3 ani, dacă performanțele profesionale individuale vor fi apreciate cu calificativul „foarte bine” cel puțin de 2 ori în fiecare trei ani de referință.

Treapta I se acordă funcționarilor publici debutanți.

Cît privește trecerea funcționarului public în următoarea treaptă de salarizare, ea se va face succesiv, după o activitate în treapta anterioară de cel puțin un an și obținerea la evaluarea performanțelor profesionale cel puțin a calificativului „bine” pentru treptele II-VI și cel puțin 2 ani pentru treptele VII-IX.

Modul de stabilire a treptei de salarizare de la 1 octombrie 2011 – momentul implementării primei etape a noului sistem, este expus în art. 19 al proiectului de lege.

Astfel, pentru funcționarii publici de conducere și de execuție aflați în exercițiul funcției la data punerii în vigoare a legii li se vor stabili treptele de salarizare cărora le corespund salarii de funcție egale sau mai mari decât cele avute conform condițiilor în vigoare pînă la aceasta dată, în limitele treptelor II-VII, iar pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior în limitele treptelor I-III pentru gradul de salarizare convenit funcției.

*Spre exemplu.* Un consultant din minister, cu salariul de funcție 1100 lei, consilier de stat de clasa II (spor 350 lei), cu o vechime în muncă de 14 ani (spor 30%), din care 8 ani în serviciul public (spor 8%), spor pentru intensitate 30% și premiu 25%, beneficiază în prezent de un salariul total în mărime de:

$1100 + 350 + 435 + 116 + 495 + 413 = 2909$  lei, iar salariul fără sporul pentru gradul de calificare, respectiv  $2909 - 350 = 2559$  lei. Conform condițiilor din proiect, consultantul din minister este clasat la gradul 7 de salarizare, salariile pe treptele de salarizare ale căruia se situează între 3400 lei pe treapta I și 4760 lei pe treapta IX. Ținînd cont de mărimea acestor salarii calculate cu  $k=0,8$  consultantului indicat i se va acorda de la 1 octombrie 2011 treapta II de salarizare și respectiv, salariul de funcție 2856 lei, iar salariul total va constitui  $2856 + 350 = 3206$  lei. În acest caz el va beneficia de majorarea salariului total cu 297 lei ( $3206 - 2909$ ) sau în calcul procentual cu 10,2%.

A doua componentă a părții fixe și garantate a salariului o reprezintă sporul pentru grad de calificare (grad special și grad diplomatic).

**Sporul pentru grad de calificare** este prevăzut la art. 33 (5) al Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 și se păstrează în mărimile prevăzute în Legea nr. 355-XVI din 23 decembrie 2005.

**Partea variabilă a salariului include sporul pentru performanță colectivă a subdiviziunii structurale/autorității publice și premiul anual.**

**Sporul pentru performanță colectivă** se va acorda în urma aprecierii semestriale a activității unității structurale, sau după caz a autorității publice și este o mărime variabilă de la semestru la semestru în funcție de rezultate și anume:

- 15% din fondul de salarizare semestrial subdiviziunii care a obținut calificativul „foarte bine”;
- 10% din fondul de salarizare semestrial subdiviziunii care a obținut calificativul „bine”.

Pentru acordarea acestui spor se prevede alocarea a 10% din fondul de salarizare calculat în raport cu salariile de funcție.

A doua componentă variabilă a salariului o constituie **premiul anual**, (salariu al 13-lea).

Premiul anual se preconizează a fi plătit în cuantum de 10 % din salariul anual total al funcționarului public, acordat proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.

În acest context menționăm că, conform art. 32 (3) din Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355-XVI din 23 decembrie 2005, plata premiului anual este prevăzută pentru personalul din toate unitățile bugetare, fără careva condiții.

Conform proiectului de lege funcționarii publici mai pot beneficia de suplimente de plată pentru munca suplimentară și de premii unice.

**Plata pentru munca suplimentară** se va efectua în modul, condițiile și mărimile specificate în Legea nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 și în Codul Muncii.

**Din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii funcționarii publici vor putea beneficia de premii unice** cu prilejul jubileelor, sărbătorilor profesionale și a zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Cuantumul acestor premii se limitează cu salariul de funcție al salariatului premiat.

Întrucât implementarea integrală a normelor salariale prevăzute în proiectul de lege necesită o majorare a fondului de salarizare cu circa 60 la sută față de fondul calculat conform normelor salariale prevăzute în Legea nr. 355-XVI din 23 decembrie 2005, implementarea noului sistem de salarizare a funcționarilor publici se propune pe etape după cum urmează:

de la 1 octombrie 2011:

salariile de funcție pentru funcționarii publici din Secretariatul Parlamentului, Aparatul Președintelui Republicii Moldova, Cancelaria de Stat, Curtea Constituțională, Curtea de Conturi, Agenția Națională pentru Protecția Concurenței, Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției, Inspectoratul Fiscal Principal de Stat, Serviciul Vamal și Serviciul Control Financiar și Revizie se vor stabili cu  $k=0,9$ , iar salariile de funcție pentru funcționarii publici din alte autorități ale administrației publice centrale și locale se vor stabili cu  $k=0,8$ ;

de la 1 iunie 2012:

salariile de funcție se vor stabili în mărimile nominale prevăzute de lege;

de la 1 iulie 2012:

va începe plata sporului pentru performanță colectivă a subdiviziunii structurale/autorității publice.

În anul 2013 se propune plata premiului anual.

În cazul stabilirii de la octombrie 2011 a noilor salarii de funcție cu aplicarea coeficienților de regresie indicați majorarea salariului mediu se estimează la 12,5%.

Totodată, întrucât în noul sistem de salarizare mărimea salariului nu mai depinde de vechimea în muncă, iar unele sporuri la salariul de bază au fost anulate, salariile unor funcționari publici stabilite la 1 octombrie 2011 vor fi mai mici decât cele avute pînă la această dată. În aceste cazuri, pentru asigurarea menținerii

veniturilor salariale ale funcționarilor publici în proiectul de lege este prevăzută plata diferenței de salariu, care se va efectua în modul prevăzut la art. 38 din Legea nr. 355-XVI din 23 decembrie 2005.

Necesarul de mijloace suplimentare pentru implementarea noului sistem de salarizare, conform estimărilor prealabile, va constitui 856,0 mil. lei, inclusiv în:

anul 2011 - 25,0 mil. lei;

anul 2012 - 306,8 mil. lei;

anul 2013 - 370,2 mil. lei;

anul 2014 - 154,0 mil. lei.

În scopul neadmiterii creării unui decalaj nefondat în nivelul de salarizare este necesară și majorarea concomitentă (în aceiași termeni – 1 octombrie 2011 și 1 iunie 2012) a salariilor lunare a persoanelor cu funcții de demnitate publică și a personalului de deservire tehnică din autoritățile publice, ceea ce va necesita mijloace suplimentare.

Proiectul de lege prezentat a fost elaborat de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei cu consultarea experților Băncii Mondiale și ținând cont de

experiența mai multor țări europene (Estonia, Serbia, Muntenegru, România, etc.).

Aprobarea proiectului de lege va contribui la implementarea unui sistem de salarizare a funcționarilor publici motivat, echitabil și coerent, flexibil, clar și transparent bazat pe performanța profesională care va stimula și menține în serviciul public specialiști cu calificare și responsabilitate înaltă.

Ministru

Valentina BULIGA