Proiect

**PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA**

**LEGE**

**privind sistemul de salarizare a funcţionarilor publici**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

# Capitolul I

# Dispoziţii generale

# Articolul 1. Obiectul şi scopul legii

(1) Prezenta lege reglementează modul, condiţiile de salarizare şi mărimile salariilor funcţionarilor publici din autorităţile publice.

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

a) crearea unei ierarhii a salariilor pe categorii de funcţionari publici;

b) stabilirea unui raport echitabil între partea fixă şi partea variabilă a salariului, în raport cu importanţa, răspunderea, complexitatea şi riscurile activităţii desfăşurate, precum şi cu performanţele profesionale ale funcţionarilor publici;

c) stabilirea de norme transparente şi uşor de administrat.

(3) Scopul prezentei legi constă în asigurarea unor condiţii necesare pentru funcţionarii publici în vederea exercitării eficiente a atribuţiilor şi contribuirea la asigurarea autorităţilor publice cu personal competent şi motivat.

**Articolul 2.** Principiile sistemului de salarizare

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

a) *supremaţia legii,* conform căruia stabilirea şi acordarea drepturilor de natură salarială se face în condiţiile legislaţiei în vigoare;

b) *competitivitate*, potrivit căruia este necesară echilibrarea nivelului veniturilor salariale din sectorul public cu cel din sectorul privat pentru categorii de funcţii sau activităţi similare sau comparabile sub aspectul complexităţii şi al responsabilităţilor;

c) *proporţionalitate*, conform căruia sistemul de salarizare a funcţionarilor publici asigură stabilirea şi acordarea salariului raportat la nivelul competenţelor cerute pentru ocuparea postului, la complexitatea activităţii desfăşurate şi a gradului de responsabilitate, la condiţiile de muncă, pe baza criteriilor generale de clasificare a funcţiilor publice;

d) *motivare,* potrivit căruia sistemul de salarizare permite evoluţia în carieră a funcţionarilor publici, în condiţiile legii, recunoaşterea şi recompensarea performanţelor profesionale individuale;

e) *echitate şi coerenţă*, conform căruia sistemul de salarizare creează oportunităţi egale prin reglementarea principiilor şi normelor unitare privind stabilirea salariului funcţionarilor publici;

f) *flexibilitate şi adaptabilitate*, potrivit căruia sistemul de salarizare asigură un cadru general şi flexibil care permite ajustarea periodică a remuneraţiei funcţionarilor publici, în funcţie de evoluţia economică, de modificări legislative şi instituţionale, precum şi de gestiunea descentralizată a implementării;

g) *responsabilitate,* conform căruia executorii de buget răspund de respectarea drepturilor funcţionarilor publici reglementate de prezenta lege, iar funcţionarii publici răspund de exercitarea atribuţiilor şi îndeplinirea obligaţiilor, în condiţiile legii;

h) *transparenţă*, potrivit căruia mecanismul de stabilire a salariilor şi a altor drepturi de natură salarială ale funcţionarilor publici face parte din categoria informaţiilor de interes public.

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

Prevederile prezentei legi se aplică funcţionarilor publici din autorităţile publice specificate în anexa nr.1 la Legea nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public şi funcţionarilor publici cu statut special din serviciul vamal şi serviciul diplomatic.

## Articolul 4. Administrarea sistemului de salarizare

(1) Administrarea sistemului de salarizare a funcţionarilor publici se asigură de fiecare executor de buget, cu încadrarea în resursele financiare aprobate şi efectivul-limită al autorităţii publice aprobat conform legislaţiei în vigoare.

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

## Capitolul II

**Structura sistemului de salarizare**

**Articolul 5.** Componenţa salariului

(1) Salariul total al funcţionarului public pentru activitatea desfăşurată lunar, pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege, potrivit sarcinilor şi atribuţiilor din fişa postului, se constituie din:

a) partea fixă, compusă din:

- salariul de funcţie;

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

b) partea variabilă, care cuprinde:

- sporul la salariul de funcţie pentru performanţa colectivă a subdiviziunii structurale/autorităţii publice;

- premiul anual.

(2) Suma sporului şi premiului prevăzute la alin. (1) lit. b) în calcul lunarnu va depăşi 30% din salariul de funcţie stabilit.

(3) În condiţiile legii, funcţionarul public poate beneficia de suplimente de plată pentru munca suplimentară şi de premii unice.

**Articolul 6**. Salariul de funcţie

(1) Pentru stabilirea salariilor de funcţie funcţionarilor publici în raport cu sarcinile şi atribuţiile funcţiei 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 funcţie pentru funcţionarii publici în funcţie de diferenţierea lor conform ierarhiei funcţiilor în domeniile respective de activitate.

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

Gradele de salarizare pentru adjuncţii conducătorilor de unităţi şi subdiviziuni nespecificaţi în anexele nr. 2-3 se stabilesc cu o reducere de un grad faţă de gradele de salarizare prevăzute pentru conducătorii respectivi.

(4) În funcţie de specificul şi condiţiile de activitate, gradele de salarizare specificate în anexele nr. 2-3 se majorează:

- cu 1–2 grade – pentru funcţionarii publici din organele abilitate cu funcţii de control economico-financiar, fiscal, vamal, de control în domeniul muncii şi asigurărilor sociale, care deţin funcţii de control şi desfăşoară activitate în condiţii de risc pentru sănătate şi viaţă, pe perioada de exercitare a acesteia;

- cu 1 grad – dacă activitatea desfăşurată impune păstrarea secretului de stat în legătură cu faptele, informaţiile sau documentele de care iau cunoştinţă în exerciţiul funcţiei;

- cu 3 grade – pentru funcţionarii publici care îşi desfăşoară activitatea în localităţile din partea stîngă a Nistrului, în satul Varniţa, raionul Anenii Noi, şi în satele Copanca şi Hagimus, raionul Căuşeni.

Funcţiile publice, modul şi condiţiile de majorare a gradelor de salarizare se stabilesc de Guvern şi, respectiv, de Parlament.

(5) Pentru diferenţierea salariului de funcţie al funcţionarului public în funcţie de performanţa 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 funcţionarii publici de conducere de nivel superior;

b) 9 trepte de salarizare pentru funcţionarii publici de conducere şi funcţionarii publici de execuţie.

(7) Creşterea salariului de funcţie de la treaptă la treaptă constituie 7,5% faţă de salariul de funcţie corespunzător treptei I de salarizare pentru funcţionarii publici de conducere de nivel superior, şi, respectiv, 5% pentru funcţionarii publici de conducere şi funcţionarii publici de execuţie.

(8) Treapta I de salarizare se acordă funcţionarilor publici debutanţi numiţi în funcţie prin concurs.

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

(10) În cazul obţinerii la evaluarea performanţelor profesionale individuale a calificativului „satisfăcător”, funcţionarul public rămîne în aceeaşi treaptă de salarizare.

(11) Funcţionarilor publici, care au atins treapta maximală de salarizare (V - pentru funcţionarii publici de conducere de nivel superior, IX – pentru funcţionarii publici de conducere şi funcţionarii publici de execuţie) în gradul respectiv de salarizare, ulterior salariul de funcţie li se poate majora cu 5% din 3 în 3 ani, în funcţie de performanţele profesionale individuale apreciate cu calificativul „foarte bine” cel puţin de două ori în ultimii 3 ani.

(12) Pentru majorarea salariilor de funcţie 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 funcţie prevăzute în schema de încadrare, iar funcţionarii publici care vor beneficia de majorarea salariilor se desemnează anual în cursul lunii februarie, în baza rezultatelor obţinute la evaluarea performanţelor profesionale individuale în ultimii trei ani. Salariile majorate se aprobă prin actul administrativ al conducătorului autorităţii şi 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 plăteşte în mărimile specificate în anexa nr.4.

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

**Articolul 8.** Sporul pentru performanţa colectivă a subdiviziunii structurale/autorităţii publice

(1) Sporul pentru performanţa colectivă asubdiviziunii structurale sau, după caz, a autorităţii publice are drept scop stimularea funcţionarilor publici de a obţine 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 funcţie prevăzute în schema de încadrare a autorităţii publice.

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Pentru activitatea suplimentară desfăşurată funcţionarii publici au dreptul:

a) la plata pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de odihnă, pentru activităţile desfăşurate potrivit atribuţiilor din fişa postului;

b) la suplimente pentru executarea unor sarcini suplimentare lucrului de bază şi a obligaţiilor unui funcţionar public temporar absent.

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

(3) Suplimentele pentru executarea unor sarcini suplimentare lucrului de bază şi a obligaţiilor unor funcţionari publici temporar absenţi pe parcursul lunii gestionare se stabilesc funcţionarilor publici de conducere şi de execuţie, în funcţie de volumul real de lucrări executate, în cuantum nu mai mare de 100% din salariul de funcţie pentru funcţia cumulată a funcţionarului public absent. Pentru funcţionarii publici de conducere se permite cumularea doar a funcţiilor de execuţie. Nu se plătesc suplimente pentru executarea de către locţiitorii titulari a obligaţiilor conducătorilor, în lipsa provizorie a acestora. În cazul îndeplinirii obligaţiilor conducătorului temporar absent de către funcţionarul public de conducere sau de execuţie care nu este locţiitor titular, persoanei în cauză i se va plăti salariul de funcţie al conducătorului absent. În cazul îndeplinirii de către funcţionarul public a obligaţiilor unei persoane temporar absente care deţine o funcţie de demnitate publică, acestui funcţionar public i se va plăti salariul lunar al conducătorului absent.

**Articolul 10. Premiul anual**

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

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

(3) Premiul anual se plăteşte în anul următor celui pentru care se face premierea.

**Articolul 11.** Premii unice

Funcţionarii publici pot beneficia de premii unice cu prilejul jubileelor, sărbătorilor profesionale şi al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii, alocate pe anul respectiv şi al căror cuantum în fiecare caz nu va depăşi salariul de funcţie al salariatului premiat.

**Capitolul III**

**Stabilirea salariului**

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

(1) Salariul se stabileşte şi se plăteşte pentru activitatea desfăşurată, în timpul normal de muncă, proporţional cu durata efectiv lucrată, pe perioada unei luni calendaristice.

(2) Salariul funcţionarului public se stabileşte în limitele şi în condiţiile prevăzute de prezenta lege şi de normele sale de aplicare, prin act administrativ al conducătorului autorităţii publice în cadrul căreia îşi desfăşoară activitatea funcţionarul public.

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

(1) Funcţionarii publici care exercită temporar o funcţie publică de conducere de nivel superior sau o funcţie publică de conducere au dreptul la salariul de funcţie corespunzător funcţiei exercitate temporar.

(2) Funcţionarilor publici detaşaţi în interes de serviciu în cadrul altei autorităţi publice li se păstrează salariul de funcţie.

(3) Pe perioada detaşării, funcţionarii publici beneficiază, pe lîngă salariul de funcţie, şi de celelalte drepturi acordate personalului din autoritatea publică respectivă, în condiţiile prezentei legi.

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

**Articolul 14.** Salariul funcţionarilor publici care sînt promovaţi în funcţie (grad de salarizare)

(1) Funcţionarii publici care au fost promovaţi într-o funcţie publică superioară au dreptul la salariul de funcţie stabilit pentru funcţia publică respectivă pe treapta de salarizare imediat inferioară treptei de salarizare deţinute în funcţia precedentă.

(2) În situaţia în care salariul de funcţie stabilit în condiţiile alin.(1) este mai mic decît cel acordat pentru funcţia publică din care a fost promovat, funcţionarul public beneficiază de dreptul de a avansa în treapta de salarizare imediat superioară, prin care se asigură o creştere salarială de cel puţin 5%.

**Articolul 15.** Stabilirea salariului în situaţii speciale

(1) Funcţionarii publici de conducere de nivel superior şi funcţionarii publici de conducere care solicită transferul într-o funcţie publică de conducere sau, după caz, de execuţie vacantă, au dreptul la salariul de funcţie prevăzut pentru funcţia publică în care vor fi numiţi, corespunzător treptei de salarizare dobîndite în calitate de funcţionar public de conducere de nivel superior sau, după caz, de funcţionar public de conducere.

(2) Funcţionarii publici de conducere care ocupă, ca urmare a reorganizării, funcţii publice de conducere de nivel inferior sau, după caz, de execuţie au dreptul la salariul de funcţie conform gradului de salarizare pentru funcţia publică în care vor fi numiţi, corespunzător treptei de salarizare dobîndite în funcţia de conducere deţinută anterior.

(3) Funcţionarii publici transferaţi au dreptul la salariul de funcţie pentru funcţia publică în care vor fi transferaţi, corespunzător treptei de salarizare dobîndite în funcţia deţinută anterior.

(4) Prevederile alin. (3) se aplică în mod corespunzător şi funcţionarilor publici reîncadraţi, dacă prin hotărîre judecătorească definitivă şi irevocabilă nu se prevede altfel.

(5) Funcţionarii publici de conducere de nivel superior care sînt transferaţi într-o altă funcţie publică, au dreptul la salariul de funcţie stabilit la nivelul prevăzut pentru funcţia respectivă, corespunzător treptei de salarizare deţinute anterior.

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

**Articolul 16.** Revizuirea salariilor de funcţie ale funcţionarilor publici

(1) Salariile de funcţie stabilite în condiţiile prezentei legi conform gradelor şi treptelor de salarizare, potrivit anexei nr.1, pot fi majorate periodic în funcţie de condiţiile economice concrete şi posibilităţile bugetului public naţional.

(2)În cazul modificării cuantumurilor salariilor de funcţie, funcţionarilor publici li se păstrează treptele de salarizare deţinute anterior.

**Capitolul IV**

**Dispoziţii finale şi 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 funcţie începînd cu anul 2011

1. De la 1 octombrie 2011:

a) salariile de funcţie pentru funcţionarii publici din Secretariatul Parlamentului, Aparatul Preşedintelui Republicii Moldova, Cancelaria de Stat, Curtea Constituţională, Curtea de Conturi, Agenţia Naţională pentru Protecţia Concurenţei, Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice şi Corupţiei, Inspectoratul Fiscal Principal de Stat, Serviciul Vamal şi Serviciul Control Financiar şi Revizie se vor stabili în mărimile specificate în anexa nr. 1, recalculate cu aplicarea coeficientului k=0,9, iar în mărime deplină salariile de funcţie pentru funcţionarii publici din autorităţile publice indicate vor fi plătite începînd cu 1 iunie 2012;

b) salariile de funcţie pentru funcţionarii publici din alte autorităţi ale administraţiei publice centrale şi locale se vor stabili în mărimile specificate în anexa nr. 1, recalculate cu aplicarea coeficientului k=0,8, iar în mărimile nominale prevăzute în anexa menţionată se vor plăti începînd cu 1 iunie 2012.

(2) Treptele de salarizare conform gradelor de salarizare corespunzătoare funcţiilor deţinute se acordă începînd cu 1 octombrie 2011, astfel:

a) pentru funcţionarii publici în exerciţiul funcţiei la data punerii în vigoare a prezentei legi:

- se calculează salariul lunar total cuvenit funcţionarului public respectiv, conform condiţiilor de salarizare prevăzute de Legea nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar şi de hotărîrea Guvernului privind salarizarea funcţionarilor publici, cu excluderea sporului pentru gradul de calificare (gradul special sau gradul diplomatic) din salariul lunar total calculat;

- reieşind din rezultatul obţinut şi în limitele fondului de salarizare aprobat, conducătorul autorităţii stabileşte treapta de salarizare, căreia îi corespunde salariul egal sau mai mare decît cel calculat conform subalineatului unu al lit. a);

b) pentru funcţionarii publici numiţi în serviciul public începînd cu 1 octombrie 2011, treapta de salarizare se stabileşte conform art. 6 alin. (8) şi/sau art. 15 din prezenta lege.

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

(4) Avansarea funcţionarului 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 salarizareIV-V pentru funcţionarii publici de conducere de nivel superior şi, respectiv, VIII-IX pentru funcţionarii publici de conducere şi funcţionarii publici de execuţienu se vor acorda, ele urmînd să fie aplicate ulterior, în modul stabilit la art. 6 din prezenta lege.

**Articolul 19.** Asigurarea menţinerii veniturilor salariale ale funcţionarilor publici

(1) În cazurile în care, pentru unii funcţionari publici, prin aplicarea prevederilor prezentei legi salariul total este mai mic decît salariul total calculat funcţionarilor publici respectivi la data punerii în aplicare a prezentei legi, conform condiţiilor de salarizare în vigoare, prevăzute de Legea nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar şi de hotărîrea Guvernului privind salarizarea funcţionarilor publici, acestora li se va plăti diferenţa de salariu pe perioada de activitate în autoritatea publică respectivă în aceeaşi funcţie sau într-o funcţie mai avansată.

(2) Diferenţa de salariu se va calcula şi se va plăti pe perioada exercitării în continuare a sarcinilor de către funcţionarul public în cadrul autorităţii 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 legislaţiei în vigoare în conformitate cu prezenta lege;

- va pune actele sale normative în concordanţă 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**

Pînă la aducerea legislaţiei în conformitate cu prezenta lege, actele legislative în vigoare, precum şi orice alte prevederi cu privire la salarizarea funcţionarilor 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 ţin de salarizarea funcţionarilor publici.

**Articolul 23**

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

**Preşedintele Parlamentului**

Anexa nr.1

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

Anexa nr. 2

**Gradele de salarizare**

**pentru funcţiile publice din autorităţile publice centrale**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Codul funcţiei | Titlul funcţiei | Gradul de salarizare | |
| Aparatul central | Subdiviziunea teritorială |
| **Secretariatul Parlamentului,**  **Aparatul Preşedintelui Republicii Moldova şi Cancelaria de Stat** | | | |
| A01 | Secretar general al Parlamentului | 23 | - |
| A01 | Secretar general adjunct al Parlamentului | 21 | - |
| A01 | Secretar general al Aparatului Preşedintelui | 23 | - |
| A01 | Secretar general adjunct al Aparatului Preşedintelui | 21 | - |
| B01 | Şef direcţie generală | 19 | - |
| B02 | Şef direcţie | 18 | - |
| B03 | Şef direcţie în cadrul direcţiei generale | 16 | - |
| B04 | Şef secţie | 15 | - |
| B05 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 15 | - |
| B06 | Şef 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 |
| **Curtea de Conturi** | | | |
| A02 | Şef al Aparatului Curţii de Conturi | 19 | - |
| B07 | Şef direcţie generală | 19 | - |
| B08 | Şef direcţie | 17 | - |
| B09 | Şef direcţie în cadrul direcţiei generale | 16 | - |
| B10 | Şef secţie | 14 | - |
| B11 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 14 | - |
| B12 | Şef 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-şef | 14 | - |
| C20 | Specialist principal | 4 | - |
| C21 | Specialist superior | 3 | - |
| C22 | Specialist | 2 | - |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Serviciul de Informaţii şi Securitate, Centrul Naţional pentru Protecţia**  **Datelor cu Caracter Personal, Agenţia Naţională pentru Protecţia Concurenţei,**  **Comisia Electorală Centrală, Consiliul Coordonator al Audiovizualului** | | | |
| B07 | Şef direcţie generală, şef al Aparatului Comisiei Electorale Centrale | 17 | - |
| B08 | Şef direcţie | 15 | - |
| B09 | Şef direcţie în cadrul direcţiei generale | 13 | - |
| B10 | Şef secţie | 11 | - |
| B11 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 10 | - |
| B12 | Şef serviciu | 9 | - |
| C10 | Consultant principal | 8 | - |
| C11 | Consultant superior | 7 | - |
| C12 | Consultant | 6 | - |
| C16 | Contabil-şef | 10 | - |
| C20 | Specialist principal | 4 | - |
| C21 | Specialist superior | 3 | - |
| C22 | Specialist | 2 | - |
| Notă: Pentru şeful de direcţie – membru al consiliului administrativ al Agenţiei  Naţionale pentru Protecţia Concurenţei se stabileşte gradul 16 de salarizare. | | | |
| **Secretariatul Curţii Constituţionale** | | | |
| A03 | Şef al Secretariatului Curţii Constituţionale | 22 | - |
| A03 | Şef adjunct al Secretariatului Curţii Constituţionale | 20 | - |
| B15 | Şef direcţie | 17 | - |
| B16 | Şef secţie | 14 | - |
| B17 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 12 | - |
| B18 | Şef 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 | - |
| **Consiliul Superior al Magistraturii,**  **Curtea Supremă de Justiţie şi Procuratura Generală** | | | |
| A03 | Şef al Aparatului Consiliului Superior al Magistraturii | 22 | - |
| A03 | Şef adjunct al Aparatului Consiliului Superior al Magistraturii | 20 | - |
| A03 | Şef al Aparatului Curţii Supreme de Justiţie | 22 | - |
| A03 | Şef adjunct al Aparatului Curţii Supreme de Justiţie | 20 | - |
| B15 | Şef direcţie | 17 | - |
| B16 | Şef secţie | 14 | - |
| B17 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 12 | - |
| B18 | Şef 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-şef | 14 | - |
| C30 | Specialist principal | 4 | - |
| C31 | Specialist superior | 3 | - |
| C32 | Specialist | 2 | - |
| **Curţile de Apel** | | | |
| B14 | Secretar al instanţei judecătoreşti | 10 | - |
| B15 | Şef direcţie | 7 | - |
| B16 | Şef secţie | 6 | - |
| B17 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 6 | - |
| B18 | Şef serviciu | 5 | - |
| C26 | Referent al judecătorului | 6 | - |
| C28 | Grefier | 3 | - |
| C29 | Contabil-şef | 4 | - |
| C30 | Specialist principal | 3 | - |
| C31 | Specialist superior | 2 | - |
| C32 | Specialist | 1 | - |
| **Judecătoriile, inclusiv militare,**  **procuraturile teritoriale şi specializate** | | | |
| B14 | Secretar al instanţei judecătoreşti | 9 | - |
| C26 | Referent al judecătorului | 5 | - |
| C27 | Consultant al procurorului | 5 | - |
| C28 | Grefier | 3 | - |
| C29 | Contabil-şef | 4 | - |
| C30 | Specialist principal | 3 | - |
| C31 | Specialist superior | 2 | - |
| C32 | Specialist | 1 | - |
| **Centrul pentru Drepturile Omului** | | | |
| B08 | Şef direcţie | 15 | - |
| B10 | Şef secţie | 13 | - |
| B12 | Şef serviciu | 10 | - |
| B13 | Şef reprezentanţă | - | 13 |
| C10 | Consultant principal al avocatului parlamentar | 10 | - |
| C10 | Consultant principal | 8 | - |
| C11 | Consultant superior | 7 | 7 |
| C12 | Consultant | 6 | - |
| C16 | Contabil şef | 10 | - |
| C20 | Specialist principal | 4 | 4 |
| C21 | Specialist superior | 3 | - |
| C22 | Specialist | 2 | - |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aparatele centrale ale ministerelor** | | | |
| A05 | Secretar de stat | 22 | - |
| B19 | Şef direcţie generală | 18 | - |
| B20 | Şef direcţie | 16 | - |
| B21 | Şef direcţie în cadrul direcţiei generale | 15 | - |
| B22 | Şef secţie | 13 | - |
| B23 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 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 | - |
| **Funcţionarii publici în posturi diplomatice**  **din instituţiile serviciului diplomatic** | | | |
|  | Secretar general | 22 | - |
|  | Ambasador extraordinar şi plenipotenţiar | 21 | - |
|  | Reprezentant permanent sau delegat pe lîngă un organism internaţional | 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 lîngă un organism internaţional | 17 | - |
|  | Consilier | 10 | - |
|  | Consul | 10 | - |
|  | Secretar I | 8 | - |
|  | Secretar II | 6 | - |
|  | Viceconsul | 6 | - |
|  | Secretar III | 4 | - |
|  | Ataşat | 3 |  |
|  | Agent consular | 3 | - |
| **Notă.** În consulatele în care nu este instituită funcţia de consul general, consulului i se stabileşte gradul  11 de salarizare. | | | |
| **Organele centrale de specialitate ale administraţiei publice centrale**  **(conform art.24 din Legea nr.64–XII din 31 mai 1990 cu privire la Guvern),**  **Casa Naţională de Asigurări Sociale, Consiliul Suprem pentru Ştiinţă**  **şi Dezvoltare Tehnologică, Consiliul Naţional de Acreditare şi Atestare** | | | |
| A06 | Director general adjunct | 21 | - |
| A06 | Vicepreşedinte al Casei Naţionale de Asigurări Sociale | 21 | - |
| B19 | Şef direcţie generală | 16 | mun.Chişinău -13  alte teritorii – 10 |
| B20 | Şef direcţie | 14 | mun.Chişinău - 10  alte teritorii – 8 |
| B21 | Şef direcţie în cadrul direcţiei generale | 13 | 8 |
| B22 | Şef secţie | 11 | mun.Chişinău -9  alte teritorii – 7 |
| B23 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 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 |
| **Alte autorităţi administrative centrale** | | | |
| A06 | Director general adjunct | 15 | - |
| B20 | Şef direcţie | 10 | 7 |
| B22 | Şef secţie | 9 | 6 |
| B23 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 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 |
| **Organele Serviciului Fiscal de Stat şi Serviciului Control Financiar şi Revizie** | | | |
| B26 | Şef inspectorat | 22 | - |
| B25 | Director serviciu | 20 | - |
| B35 | Şef inspectorat teritorial | - | mun.Chişinău -16  alte teritorii – 14 |
| B28 | Şef direcţie generală | 15 | 14 |
| B30 | Şef direcţie | 13 | 12 |
| B31 | Şef direcţie în cadrul direcţiei generale | 12 | - |
| B32 | Şef secţie | 10 | 9 |
| B33 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 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 |
| **Serviciul Vamal** | | | |
|  | Director general | 22 | - |
|  | Şef departament | 17 | - |
|  | Şef birou vamal | - | 14 |
|  | Şef direcţie | 14 | - |
|  | Şef post vamal | - | 9 |
|  | Şef secţie | 10 | 8 |
|  | Şef secţie în cadrul direcţiei | 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 |
| **Autorităţile publice subordonate ministerelor**  **şi altor autorităţi administrative centrale** | | | |
| B25 | Director | 18 | - |
| B26 | Şef inspectorat/inspecţie | 18 | - |
| B27 | Şef oficiu central de probaţiune | 16 | - |
| B35 | Şef subdiviziune teritorială | - | mun.Chişinău -13  alte teritorii – 10 |
| B35 | Şef inspecţie teritorială | - | mun.Chişinău -13  alte teritorii – 10 |
| B28 | Şef direcţie generală | 16 | - |
| B29 | Custode principal fonduri | 10 | - |
| B30 | Şef direcţie | 13 | 8 |
| B31 | Şef direcţie în cadrul direcţiei generale | 10 | - |
| B32 | Şef secţie | 9 | mun.Chişinău - 7  alte teritorii – 6 |
| B33 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 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 probaţiune principal | 5 | 4 |
| C47 | Consilier de probaţiune superior | 4 | 3 |
| C48 | Consilier de probaţiune | 3 | 2 |
| C49 | Contabil-şef | 8 | 6 |
| C50 | Specialist principal | 4 | 4 |
| C51 | Specialist superior | 3 | 3 |
| C52 | Specialist | 2 | 2 |

**Unităţile de audit intern**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **În autorităţile publice**  **autonome** | | **În ministere şi alte organe centrale de specialitate** | | **În autorităţile subordonate ministerelor şi altor organe centrale de specialitate** | | **În subdiviziunile teritoriale şi autorităţile locale de nivelul doi şi mun. Bălţi** | | |
| codul funcţiei | gradul de salarizare | codul funcţiei | gradul de salarizare | codul funcţiei | gradul de salarizare | codul funcţiei | 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 funcţie conform treptelor de salarizare ale gradelor de salarizare specificate

în anexele nr. 2-3 sînt stabilite pentru funcţionarii publici cu studii superioare. Pentru

persoanele care nu au nivelul de pregătire necesar, salariile de funcţie corespunzătoare

treptelor şi gradelor de salarizare deţinute se aplică cu coeficientul k=0,95.

Anexa nr. 3

Gradele de salarizare

pentru funcţiile publice din autorităţile publice locale

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Codul funcţiei** | **Titlul funcţiei** | **Gradul de salarizare** |
| **Aparatul primăriei mun.Chişinău şi**  **subdiviziunile Consiliului municipal Chişinău** | | |
| B36 | Secretar al Consiliului municipal | 17 |
| B39 | Şef direcţie generală | 14 |
| C54 | Arhitect-şef | 14 |
| B40 | Şef direcţie | 10 |
| B41 | Şef direcţie în cadrul direcţiei generale | 9 |
| B42 | Şef secţie | 9 |
| C53 | Contabil-şef | 10 |
| B43 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 8 |
| B44 | Şef serviciu | 7 |
| C58 | Specialist principal | 4 |
| C59 | Specialist superior | 3 |
| C60 | Specialist | 2 |
| **Aparatul primăriei mun. Bălţi**  **şi subdiviziunile Consiliului municipal Bălţi** | | |
| B36 | Secretar al Consiliului municipal | 15 |
| B39 | Şef direcţie generală | 12 |
| C54 | Arhitect-şef | 12 |
| B40 | Şef direcţie | 9 |
| B41 | Şef direcţie în cadrul direcţiei generale | 9 |
| B42 | Şef secţie | 8 |
| C53 | Contabil-şef | 9 |
| B43 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 6 |
| C58 | Specialist principal | 4 |
| C59 | Specialist superior | 3 |
| C60 | Specialist | 2 |
| **Aparatul preturilor mun. Chişinău** | | |
| B37 | Pretor al sectorului | 17 |
| B37 | Vicepretor al sectorului | 15 |
| B38 | Secretar al preturii | 13 |
| B42 | Şef secţie | 7 |
| C53 | Contabil-şef | 9 |
| C58 | Specialist principal | 4 |
| C59 | Specialist superior | 3 |
| C60 | Specialist | 2 |
| **UTA Găgăuzia** | | |
| B39 | Şef direcţie generală | 14 |
| B40 | Şef direcţie | 11 |
| B41 | Şef direcţie în cadrul direcţiei generale | 9 |
| B42 | Şef secţie | 9 |
| C53 | Contabil-şef | 11 |
| B43 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 7 |
| B44 | Şef serviciu | 7 |
| C58 | Specialist principal | 4 |
| C59 | Specialist superior | 3 |
| C60 | Specialist | 2 |

**Gradele de salarizare**

**pentru funcţiile publice din aparatul preşedintelui raionului**

**şi subdiviziunile subordonate consiliului raional**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Codul funcţiei** | **Titlul funcţiei** | **Gradul de salarizare** | |
| **peste 50.000 locuitori** | **pînă la 50.000 locuitori** |
| B36 | Secretar al consiliului raional | 11 | 10 |
| B39 | Şef direcţie generală | 10 | - |
| B40 | Şef direcţie | 8 | 8 |
| B41 | Şef direcţie în cadrul direcţiei generale | 7 | - |
| B42 | Şef secţie | 6 | 6 |
| B43 | Şef secţie în cadrul direcţiei | 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 funcţiile publice din subdiviziunile financiare din aparatul primăriei mun. Chişinău şi subdiviziunile Consiliului municipal Chişinău, aparatul primăriei mun. Bălţi şi subdiviziunile Consiliului municipal Bălţi, UTA Gagauzia, aparatul preşedintelui raionului şi subdiviziunilor consiliilor raionale se majorează cu un grad faţă de cele stabilite pentru funcţiile similare din prezenta anexă.

**Gradele de salarizare**

**pentru funcţiile publice din aparatul primăriilor altor municipii**

**(Comrat), oraşelor, satelor (comunelor)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Codul funcţiei** | **Titlul funcţiei** | **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 | Specialişti: pentru reglementarea regimului funciar; în problemele perceperii fiscale; pentru planificare; jurist; în alte domenii | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |

Anexa nr.4

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Gradul** | **Sporul lunar, lei** |
| **Pentru funcţionarii publici** | |
| Consiler de stat al Republicii Moldova, clasa I | 500 |
| Consiler de stat al Republicii Moldova, clasa a II-a | 450 |
| Consiler de stat al Republicii Moldova, clasa a III-a | 400 |
| Consiler de stat, clasa I | 375 |
| Consiler de stat, clasa a II-a | 350 |
| Consiler de stat, clasa a III-a | 300 |
| Consiler, clasa I | 275 |
| Consiler, clasa a II-a | 250 |
| Consiler, clasa a III-a | 200 |
| **Sporurile pentru gradele speciale ale Serviciului Vamal** | |
| 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 |
| **Sporurile pentru gradele diplomatice** | |
| Ambasador | 500 |
| Ministru plenipotenţiar | 450 |
| Ministru consilier | 400 |
| Consilier | 350 |
| Secretar I | 300 |
| Secretar II | 275 |
| Secretar III | 250 |
| Ataşat | 200 |

### NOTĂ INFORMATIVĂ

# la proiectul legii privind sistemul de salarizare

# al funcţionarilor publici

Proiectul de lege nominalizat a fost elaborat în conformitate cu Programul de activitate al Guvernului ”Integrarea Europeană: Libertate, Democraţie, Bunăstare” pentru anii 2011-2014 şi în scopul aducerii legislaţiei în vigoare privind salarizarea funcţionarilor publici în concordanţă cu prevederile Legii cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr. 158-XVI din 4 iulie 2008.

Sistemul de salarizare existent al funcţionarilor 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 funcţionar public se constituie din salariul de bază stabilit în limitele unei grile de salarii specificate pe fiecare funcţie/post şi un număr semnificativ de majorări, sporuri, suplimente şi premii cum ar fi:

pentru grad de calificare;

pentru vechime în muncă;

pentru înaltă competenţă profesională, intensitatea muncii, îndeplinirea unor sarcini de importanţă majoră;

pentru păstrarea secretului de stat;

pentru activitate în condiţii de risc pentru sănătate şi viaţă;

pentru grad ştiinţific;

pentru titlu onorific;

pentru condiţii speciale de activitate;

premii pentru activitate curentă;

premii unice.

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

Totodată, la acordarea mai multor sporuri şi premii nu se aplică careva criterii de performanţă, ele de fapt fiind acordate în mod automat, ţinîndu-se cont doar de posibilităţile financiare.

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

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

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

Reieşind din aceste prevederi, salariul unui specialist tînăr este de 2-2,5 ori mai mic decît salariul unui funcţionar public cu o vechime mare în serviciu.

În aceste condiţii autorităţile publice întîmpină mari dificultăţi în atragerea şi menţinerea în serviciu a tinerilor specialişti cu pregătire modernă.

Altă latură negativă a salarizării funcţionarilor publici este complexitatea sistemului şi lipsa de transparenţă, ceea ce complică mult planificarea bugetară, determinarea necesarului anual de mijloace pentru întreţinerea personalului autorităţilor publice.

În acelaşi timp tot mai mult creşte decalajul dintre nivelul de salarizare a funcţionarilor publici şi salariile angajaţilor din sectorul privat al economiei naţionale. Astfel, salariul de funcţie al unui consultant din ministere constituie 1100 lei pe lună, în timp ce în sectorul real acesta este salariul minim posibil pentru lucrătorii necalificaţi (paznic, măturător, uşier), iar salariul minim pentru un specialist începător cu studii superioare din întreprinderi constituie 1980 lei. Respectiv, un director general de agenţie pe lîngă Guvern beneficiază de un salariu lunar de 6500 lei, în timp ce salariul majorităţii directorilor de întreprinderi din subordine depăşeşte cu mult 10000 lei pe lună.

O deficienţă a sistemului de salarizare în vigoare este, după cum au menţionat în mai multe rînduri experţii Băncii Mondiale şi Fondului Monetar Internaţional, gradul înalt de compresie a salariilor, adică diferenţa mică între nivelul de salarizare pe funcţii. Astfel, salariul de funcţie al unui şef de direcţie generală din minister (1850 lei) este de doar 2,3 ori mai mare decît salariul de funcţie a unui specialist de rînd (800 lei), în timp ce volumul funcţiilor îndeplinite şi responsabilităţile sunt mult mai esenţiale.

Totodată, în lipsa unui sistem clar de evaluare a performanţelor profesionale ale funcţionarului public, salarizarea lui în cea mai mare măsură nu este corelată cu rezultatele activităţii desfăşurate în perioada de referinţă.

În scopul înlăturării deficienţelor existente în sistemul de salarizare, asigurării pentru funcţionarii publici a condiţiilor materiale necesare pentru exercitarea eficientă a atribuţiilor, atragerii şi menţinerii tinerilor specialişti în serviciul public, consolidării potenţialului şi ridicării profesionalismului funcţionarilor publici prin recompensarea adecvată a performanţelor profesionale individuale, proiectul de lege prezentat reglementează un nou mod de salarizare a funcţionarilor publici care se caracterizează prin particularităţile ce urmează.

La baza noului sistem de salarizare este pus principiul motivării în funcţie de evoluţia în carieră, performanţele profesionale individuale ale funcţionarului public, precum şi performanţa colectivă a autorităţii publice.

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

partea fixă compusă din:

- salariul de funcţie;

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

şi partea variabilă, care cuprinde:

sporul la salariul de funcţie pentru performanţa colectivă a subdiviziunii structurale/autorităţii publice;

premiul anual.

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

**Salariul de funcţie** în noul sistem constituie componenta de bază a salariului şi însumează toate componentele salariului din vechiul sistem (salariul de bază, majorarea salariului pentru activitate în condiţii de risc pentru sănătate şi viaţă, sporul pentru vechime în muncă, sporul pentru competenţă şi intensitatea muncii,sporul pentru păstrarea confidenţialităţii, sporul pentru îndeplinirea în regim de înaltă operativitate a unor sarcini de importanţă majoră, sporul pentru îndeplinirea unui volum suplimentar de muncă legat de elaborarea, sinteză şi monitorizarea programelor şi strategiilor naţionale, sporul pentru păstrarea secretului de stat, sporul pentru condiţii speciale de activitate, premiul pentru activitatea curentă) cu excepţia sporului pentru grad de calificare (grad special sau grad diplomatic).

Pentru stabilirea salariului de funcţie în raport cu sarcinile şi atribuţiile funcţiei ocupate se instituie **23 de grade de salarizare**.

Gradul de salarizare reprezintă elementul sistemului de salarizare în baza căruia se determină salariul de funcţie pentru funcţionarii publici în funcţie de diferenţierea lor conform ierarhiei funcţiilor în domeniile respective de activitate.

Totodată, pe fiecare grad de salarizare se stabilesc **9 trepte de salarizare** pentru funcţionarii publici de conducere şi funcţionarii publici de execuţie şi **5** **trepte de salarizare** pentru funcţionarii publici de conducere de nivel superior.

Creşterea salariului de funcţie de la grad la grad constituie 4-6%, iar de la treaptă la treaptă – 5% faţă de salariul de funcţie corespunzător treptei I de salarizare pentru funcţionarii publici de conducere şi de execuţie şi, respectiv, 7,5% pentru funcţionarii publici de conducere de nivel superior.

Astfel, salariul de funcţie pe treapta IX este cu 40% mai mare decît salariul de funcţie pe treapta I, iar pentru funcţionarii publici de conducere de nivel superior salariul de funcţie pe treapta V este cu 30% mai mare decît salariul de funcţie pe treapta I.

În acest fel funcţionarul public va beneficia de majorarea salariului de funcţie atît prin avansarea în funcţie şi, respectiv, în gradul de salarizare, cît şi activînd în aceeaşi funcţie, prin avansarea în treptele de salarizare, în funcţie de performanţele individuale.

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

statutul autorităţii publice în sistemul serviciului public;

nivelul la care se prestează activitatea: central, teritorial şi local;

categoria funcţiei publice:

funcţii publice de conducere de nivel superior;

funcţii publice de conducere;

funcţii publice de execuţie;

descrierea generică şi cerinţele minime din Clasificatorul unic al funcţiilor publice, care stabilesc nivelul de complexitate a funcţiei.

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

Totodată, pentru unele funcţii aparte cu specific şi condiţii de activitate deosebite este prevăzută modalitatea de majorare a gradelor de salarizare pe perioada de exercitare a acestora.

Este prevăzut şi modul de majorare a salariilor pentru funcţionarii publici care au atins treapta maximală de salarizare în gradul respectiv de salarizare. Acestora salariul de funcţie va putea fi majorat cu 5% din 3 în 3 ani, dacă performanţele profesionale individuale vor fi apreciate cu calificativul „foarte bine” cel puţin de 2 ori în fiecare trei ani de referinţă.

Treapta I se acordă funcţionarilor publici debutanţi.

Cît priveşte trecerea funcţionarului public în următoarea treaptă de salarizare, ea se va face succesiv, după o activitate în treapta anterioară de cel puţin un an şi obţinerea la evaluarea performanţelor profesionale cel puţin a calificativului „bine” pentru treptele II-VI şi cel puţin 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 funcţionarii publici de conducere şi de execuţie aflaţi în exerciţiul funcţiei la data punerii în vigoare a legii li se vor stabili treptele de salarizare cărora le corespund salarii de funcţie egale sau mai mari decît cele avute conform condiţiilor în vigoare pînă la aceasta dată, în limitele treptelor II-VII, iar pentru funcţionarii publici de conducere de nivel superior în limitele treptelor I-III pentru gradul de salarizare cuvenit funcţiei.

*Spre exemplu.* Un consultant din minister, cu salariul de funcţie 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% şi 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 condiţiilor 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 şi 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 şi respectiv, salariul de funcţie 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 părţii fixe şi garantate a salariului o reprezintă sporul pentru grad de calificare (grad special şi grad diplomatic).

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

**Partea variabilă a salariului include sporul pentru performanţă colectivă a subdiviziunii structurale/autorităţii publice şi premiul anual.**

**Sporul pentru performanţă colectivă** se va acorda în urma aprecierii semestriale a activităţii unităţii structurale, sau după caz a autorităţii publice şi este o mărime variabilă de la semestru la semestru în funcţie de rezultate şi anume:

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

- 10% din fondul de salarizare semestrial subdiviziunii care a obţinut calificativul „bine”.

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

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 funcţionarului public, acordat proporţional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.

În acest context menţionăm 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 unităţile bugetare, fără careva precondiţii.

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

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

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

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

de la 1 octombrie 2011:

salariile de funcţie pentru funcţionarii publici din Secretariatul Parlamentului, Aparatul Preşedintelui Republicii Moldova, Cancelaria de Stat, Curtea Constituţională, Curtea de Conturi, Agenţia Naţională pentru Protecţia Concurenţei, Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice şi Corupţiei, Inspectoratul Fiscal Principal de Stat, Serviciul Vamal şi Serviciul Control Financiar şi Revizie se vor stabili cu k=0,9, iar salariile de funcţie pentru funcţionarii publici din alte autorităţi ale administraţiei publice centrale şi locale se vor stabili cu k=0,8;

de la 1 iunie 2012:

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

de la 1 iulie 2012:

va începe plata sporului pentru performanţă colectivă a subdiviziunii structurale/autorităţii publice.

În anul 2013 se propune plata premiului anual.

În cazul stabilirii de la octombrie 2011 a noilor salarii de funcţie cu aplicarea coeficienţilor de regresie indicaţi majorarea salariului mediu se estimează la 12,5%.

Totodată, întrucît 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 funcţionari publici stabilite la 1 octombrie 2011 vor fi mai mici decît cele avute pînă la această dată. În aceste cazuri, pentru asigurarea menţinerii

veniturilor salariale ale funcţionarilor publici în proiectul de lege este prevăzută plata diferenţei 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 şi majorarea concomitentă (în aceiaşi termeni – 1 octombrie 2011 şi 1 iunie 2012) a salariilor lunare a persoanelor cu funcţii de demnitate publică şi a personalului de deservire tehnică din autorităţile publice, ceea ce va necesita mijloace suplimentare.

Proiectul de lege prezentat a fost elaborat de Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei cu consultarea experţilor Băncii Mondiale şi ţinînd cont de experienţa mai multor ţări europene (Estonia, Serbia, Muntenegru, România, etc.).

Aprobarea proiectului de lege va contribui la implementarea unui sistem de salarizare a funcţionarilor publici motivat, echitabil şi coerent, flexibil, clar şi transparent bazat pe performanţa profesională care va stimula şi menţine în serviciul public specialişti cu calificare şi responsabilitate înaltă.

Ministru Valentina BULIGA