



MINISTERUL FINANTELOR
AL REPUBLICII MOLDOVA

Data aplicării

semnăturii electronice nr. 08-03-335/890

La nr. _____

Cancelaria de Stat

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

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiectul hotărîrii Guvernului „Cu privire la modificarea Hotărîrii Guvernului nr. 1231/2018 „Pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”.
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Finanțelor
3.	Justificarea depunerii cererii	În temeiul art. 6 alin. (3) și art.17 alin. (2) lit. b ¹) și h) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441–447, art. 715)
4.	Referința la documentul de planificare care prevede elaborarea proiectului (PNA, PND, PNR, alte documente de planificare sectoriale)	Planul de acțiuni al Ministerului Finanțelor pentru anul 2025 și prospecțiunile (angajamentele) pentru anul 2026; PND 2026-2028, Obiectivul 7 Acțiunea de reformă: „Revizuirea sistemului de salarizare și motivare a personalului din sectorul bugetar”.
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Cancelaria de Stat Ministerul Afacerilor Interne Ministerul Apărării Agenția Proprietății Publice
6.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	5 zile lucrătoare
7.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Ludmila BURDUJA , Șef-adjunct, Direcția politici salariale. Tel. (022) 26 27 49 E-mail: ludmila.burduja@mf.gov.md
8.	Anexe	1. Proiectul hotărîrii Guvernului 2. Nota informativă 3. Tabel comparativ
9.	Data și ora depunerii cererii	(semnat electronic)
10.	Semnătura	Maia SAVVA, Secretar de Stat



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE nr. ____

din 2025

Chișinău

**Cu privire la modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1231/2018
„Pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul
unitar de salarizare în sectorul bugetar”**

În temeiul art. 6 alin. (3) și art. 17 alin. (2) lit. b¹) și h) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441–447, art. 715), **Guvernul HOTĂRĂȘTE:**

1. Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018 „Pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 480-485, art. 1310), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1.1. în anexa nr. 4:

1.1.1. punctul 7¹:

după liniuța a treia se introduce următoarea liniuță:

„- efectivului de trupă și corpului de comandă care exercită atribuții nemijlocite legate de marcare și deminare, înlăturare sau distrugere a mijloacelor explozive din cadrul unităților Armatei Naționale”;

1.1.2. după liniuța a opta se introduce următoarea liniuță:

„- funcționarii publici cu statut special din cadrul Serviciului ordine publică și intervenție exploziv al Sectorului poliției de frontieră „Aeroportul Internațional

Chișinău” care exercită atribuții nemijlocite legate de activități speciale de combatere a terorismului”;

1.1.3. se completează cu punctul 13 cu următorul cuprins:

„13. Pentru personalul din Agenția Proprietății Publice, sporuri cu caracter specific se acordă pentru exercitarea atribuțiilor nemijlocite legate de realizarea activităților de administrare, deetatizare, supraveghere și control a proprietății publice a statului.”

1.2. Anexa nr.9 va avea următorul cuprins:

Anexa nr.9
la Hotărârea Guvernului nr.1231/2018

REGULAMENT
privind modul de evaluare sistemică și de reevaluare
a funcțiilor în sectorul bugetar

Capitolul I
DISPOZIȚII GENERALE

1. Sistemul de evaluare a funcțiilor în sectorul bugetar are scopul de a sistematiza funcțiile generice din sectorul bugetar conform grupurilor ocupaționale și subgrupurilor de funcții, în raport cu domeniul de activitate, precum și de a stabili poziționarea acestora în ierarhia funcțiilor existente în sectorul bugetar.

2. Prezentul Regulament stabilește principiile de lucru privind procesul de evaluare sistemică a funcțiilor (în continuare – *evaluare*), instrumentele, modalitatea de evaluare a funcțiilor în vederea stabilirii gradelor de salarizare, mecanismul de desfășurare și coordonare a procesului respectiv, factorii implicați și rolul acestora.

3. Ministerul Finanțelor are rolul de coordonare și organizare a procesului de evaluare, analiză a propunerilor de modificare a grilei de salarizare, a ierarhiei funcțiilor din grupele ocupaționale și a altor elemente ale sistemului unitar de salarizare. În activitatea sa, ministerul poate beneficia de expertiză internațională și națională, precum și de suport legal, informațional și metodologic din partea autorităților publice relevante.

4. Ministrul finanțelor aprobă prin ordin descrierea și detalierea criteriilor de evaluare, inclusiv ponderile și punctajele acestora.

Capitolul II

DESFĂȘURAREA PROCEDURII DE EVALUARE

5. Evaluarea funcțiilor se realizează, de regulă, cel puțin o dată la 5 ani, de către Ministerul Finanțelor.

6. În scopul organizării echitabile și consecvente a procedurii de evaluare sistemică a funcțiilor din sectorul bugetar, precum și pentru evaluarea unor funcții la cerere, Ministerul Finanțelor, printr-un act intern, instituie Grupul de lucru pentru evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar (în continuare – *Grup de lucru*).

7. Grupul de lucru este constituit din experți/specialiști din unități bugetare, care cunosc specificul unuia sau al mai multor grupuri ocupaționale, numiți prin ordin al ministrului finanțelor. Conducătorul Grupului de lucru este secretarul de stat din cadrul Ministerului Finanțelor responsabil de politica de salarizare în sectorul bugetar.

8. Grupul de lucru are următoarele atribuții principale:

- 1) pregătirea și realizarea evaluării funcțiilor din sectorul bugetar;
- 2) stabilirea/revizuirea ierarhiei funcțiilor din sectorul bugetar, potrivit rezultatelor evaluării;
- 3) elaborarea propunerii privind gradele de salarizare.

9. Inițierea evaluării are loc prin expedierea pe adresele tuturor unităților bugetare și plasarea pe pagina web a Ministerului Finanțelor (www.mf.gov.md) a anunțului despre începerea procedurii de evaluare, după caz, cu solicitarea de prezentare a propunerilor respective.

10. Propunerile pentru evaluarea funcțiilor sunt însoțite de fișe de post și alte documente necesare evaluării, potrivit descrierii și detalierii criteriilor de evaluare, aprobate prin ordinul ministrului finanțelor.

11. Propunerile prezentate se examinează de către Grupul de lucru în conformitate cu prevederile prezentului Regulament.

Capitolul III

EVALUAREA ȘI ÎNCADRAREA ÎN GRADE DE SALARIZARE A FUNCȚIILOR DIN SECTORUL BUGETAR

12. Etapele principale de evaluare și încadrare a funcțiilor în grade de salarizare sunt:

- 1) evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar;
- 2) ierarhizarea funcțiilor;
- 3) încadrarea funcțiilor în grade de salarizare.

Secțiunea 1 **Evaluarea funcțiilor**

13. Evaluarea are scopul de a stabili ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar și reprezintă procesul prin intermediul căruia se determină valoarea funcției prin acordarea unui punctaj total, în baza criteriilor de evaluare.

14. Procesul de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar poate fi efectuat prin următoarele metode:

- 1) evaluarea detaliată a funcțiilor conform criteriilor de evaluare;
- 2) evaluarea simplificată, pentru unele funcții, care, în timpul evaluării sistemice, nu pot fi evaluate detaliat.

15. În cadrul evaluării sistemice, grupul de lucru decide asupra metodei de evaluare utilizate.

În cazul evaluării la cererea conducătorilor unităților bugetare, grupul de lucru utilizează evaluarea detaliată. Cererea de evaluare este justificată în următoarele situații:

- a) după înființarea unei noi funcții, în condițiile legii;
- b) atunci când atribuțiile și responsabilitățile unei funcții existente sunt modificate semnificativ, în asemenea măsură încât locul său în ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar ar putea fi modificat.

16. Evaluarea detaliată a funcțiilor din sectorul bugetar se face în baza următoarelor criterii de evaluare:

- 1) studii, cunoștințe și experiență;
- 2) complexitate, creativitate și diversitate;
- 3) responsabilitate decizională;
- 4) conducere, coordonare și supervizare;
- 5) comunicare;
- 6) condiții de muncă;

- 7) efort mental și fizic;
- 8) incompatibilități și situații speciale.

17. Descrierea și specificarea detaliată a criteriilor de evaluare se aprobă prin ordinul ministrului finanțelor.

18. Criteriul de evaluare „studii, cunoștințe și experiență” se referă la totalitatea cerințelor de studii, experiență profesională și perfecționare profesională ce sunt asociate funcției, conform legislației în vigoare și fișei postului.

19. Criteriul de evaluare „complexitate, creativitate și diversitate” măsoară gradul de dificultate al sarcinilor funcției, precum și măsura în care, pentru a le îndeplini, titularul trebuie să depășească limitele cunoștințelor și experienței deținute conform criteriului 1. De asemenea, evaluează cerințele funcției cu privire la efortul analitic, folosirea imaginației, inventivității și intuiției pentru a îndeplini satisfăcător sarcinile, precum și libertatea de inițiativă de care dispune titularul funcției. Totodată, criteriul analizează impactul judecăților titularului funcției.

20. Criteriul de evaluare „responsabilitate decizională” analizează activitățile efectuate potrivit conținutului funcției - conceptuale sau operaționale -, precum și gradul de dificultate al acestora. Totodată, cuantifică libertatea de acțiune și de decizie, precum și nivelul de îndrumare/consiliere/supervizare necesar îndeplinirii sarcinilor funcției.

21. Criteriul de evaluare „conducere, coordonare și supervizare” se referă la nivelul ierarhic în care este încadrată funcția în unitatea bugetară și la responsabilitățile de conducere și/sau coordonare a altor funcții.

22. Criteriul de evaluare „comunicare” se referă la complexitatea și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara unității bugetare. Analiza funcției are în vedere mijloacele de realizare a comunicării, de la interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise. De asemenea, ea vizează capacitatea de persuasiune și negociere asociată cu sarcinile funcției.

23. Criteriul de evaluare „condiții de muncă” se referă la nivelul și frecvența cu care titularul funcției este expus la diverse condiții de lucru nefavorabile și/sau cu risc pentru sănătate și viață, în realizarea sarcinilor funcției.

24. Criteriul de evaluare „efort fizic și mental” se referă la nivelul utilizării capacităților fizice și psihice pentru realizarea atribuțiilor funcției.

25. Criteriul de evaluare „incompatibilități și situații speciale” se referă la măsura în care anumitor funcții, prin statutele lor legale, li se aplică interdicții în ceea ce privește desfășurarea altor activități sau conflictele de interese. De asemenea, criteriul analizează expunerea la riscul de corupție.

26. În temeiul criteriilor de evaluare, a fișelor de post și a altor documente necesare evaluării, recepționate pentru fiecare funcție, se va completa fișa de evaluare pentru funcția propusă pentru evaluare.

27. Punctajul indicat în fișa de evaluare a funcției este atribuit prin contrapunerea criteriilor de evaluare cu sarcinile/ atribuțiile din fișa postului și alte documente necesare evaluării.

28. Criteriile de evaluare sunt bidimensionale, fiind diferențiate în niveluri de profunzime, care măsoară reflectarea criteriului în activitatea funcției.

29. Criteriile de evaluare au o pondere diferită în punctajul total. Fiecărui nivel al criteriului de evaluare i se atribuie un punctaj distinct.

30. În urma evaluării detaliate a funcțiilor, în baza matricei cu punctele asociate fiecărui nivel al criteriilor de evaluare, se calculează punctajele totale acumulate.

Funcțiile evaluate se ordonează descrescător, potrivit punctajelor acordate. Membrii grupului de lucru analizează ierarhia rezultată și pot decide reevaluarea unor funcții. După reevaluare, grupul de lucru stabilește ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar.

31. Procesul de evaluare simplificată se aplică acelor funcții care nu au fost evaluate detaliat, potrivit pct. 16-29, și urmărește stabilirea poziției în ierarhie a fiecărei funcții, prin comparație cu cele care deja au fost ierarhizate, precum și încadrarea acestora în grade și clase de salarizare.

32. La evaluarea simplificată a funcțiilor din sectorul bugetar, comparația se realizează în ansamblul funcției, având în vedere definițiile gradelor de salarizare, funcțiile evaluate detaliat din același grup ocupațional sau din grupuri ocupaționale înrudite, precum și gradele profesionale ale funcțiilor vizate.

33. În urma evaluării simplificate a funcțiilor, ierarhia completă rezultată se analizează prin comparație cu definițiile gradelor de salarizare și cu ierarhiile profesionale ale grupurilor ocupaționale. În cazul identificării unor neconcordanțe, acestea se rezolvă prin re poziționarea funcțiilor potrivit elementelor sus-menționate.

34. În urma analizei prevăzute la pct. 33, grupul de lucru stabilește ierarhia completă a funcțiilor din sectorul bugetar.

Secțiunea a 2-a
Ierarhizarea funcțiilor și stabilirea structurii
după grade de salarizare

35. După ierarhizarea prevăzută la pct. 30, funcțiile cu valoare similară se grupează în grade de salarizare.

36. La stabilirea gradelor de salarizare se utilizează ierarhia obținută în procesul de evaluare detaliată a funcțiilor.

37. Gradele de salarizare se stabilesc prin intercalarea unor praguri de separare între formațiuni de funcții cu valoare similară ierarhizate, potrivit specificului/naturii activității acestora și impactului asupra rezultatelor instituției. Funcțiile astfel grupate trebuie să aibă însușiri comparabile în interiorul gradului și distincte față de funcțiile din celelalte grade.

38. Numărul gradelor de salarizare rezultă din numărul pragurilor de separare introduse. Definițiile gradelor de salarizare reflectă caracteristicile comune ale funcțiilor conținute, conform Anexei nr. 1 la prezentul regulament.

39. Gradele de salarizare se poziționează în grila de salarizare succesiv, de la cel mai mic până la cel mai mare. Fiecărui grad îi corespunde un anumit număr de clase de salarizare, potrivit numărului funcțiilor încadrate în acestea ca urmare a evaluării detaliate și simplificate.

40. Funcțiile se încadrează în grila de salarizare în clase de salarizare în interiorul limitelor gradelor de salarizare cărora le aparțin.

Capitolul IV

FINALIZAREA PROCESULUI DE EVALUARE

41. Rezultatele procesului de evaluare, încadrare a funcțiilor în grade de salarizare și poziționare a lor în grila de salarizare sunt analizate prin prisma impactului financiar, în diferite scenarii posibile.

42. Rezultatele evaluării funcțiilor din sistemul bugetar, încorporate în procesele-verbale ale Grupului de lucru, servesc drept temei de modificare a Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Anexa nr.1
la Regulamentul privind modul de
evaluare sistemică și de reevaluare
a funcțiilor în sectorul bugetar

Gradele de salarizare

Gradul de salarizare	Descriere preliminară
12	Funcții de demnitate publică de cel mai înalt nivel (președintele republicii, președintele Parlamentului, primul ministru, președintele Curții Constituționale etc.).
11	Alte funcții de demnitate publică la nivel executiv, legislativ și cadrul autorităților autonome (miniștri, președinți ai instanțelor și procuraturilor, deputați, demnitari din administrația publică locală etc.).
10	Funcții de conducere de cel mai înalt nivel, magistrați, demnitari din administrația publică locală.
9	Funcții de conducere de nivel înalt din administrația centrală și subordonate, funcții de execuție de înaltă specializare (medicină, IT&C etc.), demnitari din administrația publică locală.
8	Funcții de conducere de nivel mediu din administrația centrală, nivel înalt și mediu din administrația teritorială și locală, precum și funcții de execuție de înaltă complexitate sau cu condiții de muncă deosebite. Alte funcții de înaltă specializare.
7	Funcții de conducere de nivel de bază din administrația centrală, nivel mediu și de bază din administrația teritorială și niveluri multiple din administrația locală. Funcții de execuție de complexitate medie spre înaltă sau cu condiții de muncă deosebite de la toate nivelurile administrative.
6	Funcții de execuție de complexitate medie, operaționale. Funcții de conducere de nivel de bază din administrația locală.
5	Funcții de execuție cu studii superioare operaționale de la toate nivelurile administrative. Funcții de execuție cu studii medii, de mare complexitate sau cu condiții de muncă deosebite.
4	Funcții de execuție cu studii superioare, operaționale, de bază, de la toate nivelurile administrative. Funcții de execuție cu studii medii, complexe sau cu condiții de muncă deosebite.
3	Funcții de execuție cu studii medii generale sau tehnice de complexitate moderată.
2	Muncitori calificați sau echivalent.
1	Muncitori necalificați sau echivalent.

2. Prezenta hotărâre intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Prim-ministru

DORIN RECEAN

Contrasemnează:

Ministrul finanțelor

VICTORIA BELOUS