

GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÎRE nr. _____

din _____ 2019

Chișinău

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”

Guvernul

HOTĂRĂȘTE:

1. Hotărîrea 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), se modifică după cum urmează:

- 1) Punctul 1 se completează cu subpunctul 8) cu următorul conținut:
„ 8) Modul de evaluare sistemică și de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, conform anexei nr. 9”.
- 2) Se completează cu anexa nr. 9 cu următorul conținut:

„Anexa nr. 9
la Hotărîrea Guvernului nr. 1231/2018

**Modul de evaluare sistemică și de reevaluare a funcțiilor
în sectorul bugetar**

Capitolul I: Dispoziții generale

1. Sistemul de evaluare a funcțiilor din 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 Mod 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 dat, 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, metodologic din partea autorităților publice relevante.

Capitolul II: Desfășurarea procedurii de evaluare

4. Evaluarea funcțiilor este realizată, de regulă, cel puțin odată la 5 ani, de către Ministerul Finanțelor.
5. În scopul organizării echitabile și consecvente a procedurii de evaluare sistemică a funcțiilor din sectorul bugetar, Ministerul Finanțelor, printr-un act administrativ intern, instituie Grupul de lucru pentru evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar (în continuare – Grup de lucru).
6. Grupul de lucru este constituit din experți/specialiști din autorități/instituții publice care cunosc specificul unuia sau al mai multor grupuri ocupaționale, numiți prin ordinul Ministrului Finanțelor. Conducătorul Grupului de lucru este Secretarul de Stat din cadrul Ministerului Finanțelor responsabil de politica de salarizare în sectorul bugetar.
7. Grupul de lucru are următoarele atribuții principale:
 - a) examinarea propunerilor de evaluare a funcțiilor și monitorizarea procesului de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar pe baza criteriilor de evaluare aprobate;
 - b) stabilirea/revizuirea ierarhiei rezultată din evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar;
 - c) elaborarea propunerilor privind grila de salarizare și elementele constitutive ale acesteia, stabilirea gradelor de salarizare și poziționarea funcțiilor pe clase de salarizare, în baza rezultatelor evaluării funcțiilor conform criteriilor de evaluare, a evaluării simplificate și a informațiilor de natură salarială aferente acestora;
 - d) pregătirea și realizarea evaluării detaliate și/sau a evaluării simplificate a funcțiilor din sistemul bugetar, încadrarea acestora în grade de salarizare și poziționarea în grila de salarizare.

8. Inițierea evaluării are loc prin expedierea în adresele tuturor unităților bugetare și plasarea pe pagina web a ministerului (www.mf.gov.md) a anunțului despre începerea procedurii de evaluare, cu solicitarea de prezentare a propunerilor respective.
9. Propunerile pentru evaluarea funcțiilor sînt însoțite de Fișele de evaluare a funcțiilor (Anexa nr. 2), îndeplinite în baza Fișei postului.
10. Propunerile prezentate se examinează de către Grupul de lucru în conformitate cu prevederile prezentului Mod.

Capitolul II: Evaluarea și încadrare în grade de salarizare a funcțiilor din sectorul bugetar

11. Etapele principale de evaluare și încadrare a funcțiilor în grade de salarizare:
 - 1) Evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar;
 - 2) Ierarhizarea funcțiilor;
 - 3) Încadrarea funcțiilor în grade de salarizare și poziționarea lor în grila de salarizare.
12. Procedura tehnică privind evaluarea, stabilirea gradelor de salarizare și încadrarea funcțiilor în grila de salarizare este reflectată în anexa nr.1 la prezentul Mod.

Secțiunea I-a: Evaluarea funcțiilor

13. Evaluarea funcțiilor are scopul de a stabili ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar și reprezintă procesul prin intermediul căruia se stabilește valoarea funcției prin acordarea unui punctaj total pentru fiecare funcție, în baza criteriilor de evaluare.
14. Procesul de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar poate fi efectuat conform următoarelor metode:
 - 1) Evaluarea detaliată a funcțiilor conform criteriilor de evaluare – în complex, pentru toate funcțiile existente;
 - 2) Evaluarea simplificată – selectiv, pentru unele funcții.
15. Grupul de lucru decide asupra metodei de evaluare utilizate reieșind din necesitate.

1.1. Evaluarea detaliată a funcțiilor conform criteriilor de evaluare

16. Evaluarea detaliată a funcțiilor din sectorul bugetar se face în baza următoarelor criterii de evaluare:
 - a) studii, cunoștințe și experiență;

- b) complexitate, creativitate și diversitate;
- c) responsabilitate decizională;
- d) conducere, coordonare și supervizare;
- e) comunicare;
- f) condiții de muncă;
- g) efort fizic și mental.

17. Descrierea detaliată a criteriilor de evaluare se prezintă în Anexa nr. 1 la prezentul Mod.
18. Criteriul de evaluare „Studii, cunoștințe și experiență” se referă la totalitatea cerințelor de studii, expertiză și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor funcției.
19. Criteriul de evaluare „Complexitate, creativitate și diversitate” măsoară gradul de dificultate întâlnit, măsura în care titularul funcției trebuie să depășească limitele cunoștințelor și experienței deținute, precum și cerințele legate de imaginație, inventivitate și intuiție necesare în exercitarea sarcinilor postului.
20. Criteriul de evaluare „Responsabilitate decizională” măsoară amploarea activităților conceptuale aferente funcției, libertatea de acțiune și decizie asociate acestuia, precum și evaluează impactul lor asupra rezultatelor instituției.
21. Criteriul de evaluare „Conducere, coordonare și supervizare” se referă la nivelul ierarhic la care este încadrat postul în cadrul instituției, responsabilitățile de conducere și/sau coordonare a altor funcții și la cerințele de exprimare a unor opinii/raționamente de specialitate.
22. Criteriul de evaluare „Comunicare” se referă la nivelul și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara instituției; include mijloacele de realizare a comunicării, de la interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise. Evaluează cerințele de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare ale postului.
23. Criteriul de evaluare „Condiții de muncă” se referă la măsura/frecvența cu care titularul funcției este expus la diverse condiții de lucru nefavorabile și/sau cu risc pentru sănătate și viață, în procesul de realizare a atribuțiilor postului.
24. Criteriul de evaluare „Efort fizic și mental” se referă la nivelul utilizării capacităților fizice și psihice pentru realizarea atribuțiilor postului.
25. În temeiul criteriilor de evaluare și a Fișei de post aprobate pentru fiecare funcție, se va completa Fișa funcției care se propune a se evalua.
26. Punctajul indicat în Fișa funcției este atribuit prin contrapunerea criteriilor de evaluare cu atribuțiile din Fișa de post și, mai puțin, pe baza cunoștințelor despre posturi similare

sau pe baza informațiilor despre persoana ce deține funcția (spre exemplu: genul, capacitățile de însușire și percepere a informației sau salariul).

27. Criteriile de evaluare sunt bidimensionale. Fiecare criteriu are între 5 și 11 niveluri de profunzime, care măsoară reflectarea criteriului în activitatea funcției. De asemenea, fiecare criteriu are trei niveluri de cuprindere/amploare, prin care este apreciată relevanța criteriului pentru activitatea postului (scăzută, moderată, ridicată).
28. Criteriile de evaluare au o pondere diferită în punctajul total. Fiecărui nivel al criteriului de evaluare i se atribuie un punctaj distinct.
29. În urma evaluării funcțiilor, în baza matricei cu punctele asociate fiecărui nivel al celor șapte criterii de evaluare, se calculează punctajele totale acumulate și se identifică ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar.

1.2. Evaluarea simplificată

30. Procesul de evaluare simplificată ale funcțiilor din sectorul bugetar urmărește stabilirea poziției în ierarhie a fiecărei funcții față de cele care deja au fost evaluate și au fost incluse în Registrul funcțiilor din sectorul bugetar, încadrarea acestora în grade și clase de salarizare.
31. Procesul de evaluare simplificată a funcțiilor constă în analiza comparativă a fiecărei funcții cu alte funcții deja existente, însă nu în ansamblul lor, ci separat pe criterii de evaluare.
32. La evaluarea simplificată a funcțiilor din sectorul bugetar, criteriile de evaluare a funcțiilor pot fi adaptate specificului fiecărei instituții, ele trebuind să reflecte acele caracteristici care contribuie cel mai mult la rezultatele evaluării.
33. Pentru evaluarea simplificată a funcțiilor, funcțiile deja evaluate pot servi drept reper pentru funcții similare/comparabile/relaționate cu acestea: (de exemplu, funcțiile de contabil, contabil-casier pot fi utilizate drept reper pentru funcțiile de contabil-revizor, contabil-coordonator).
34. În temeiul criteriilor de evaluare și a nivelului de profunzime (Tabelul 1 din Anexa nr. 3) de către Grupul de lucru se acordă punctaj, care, însumat, se compară cu punctajele orientative pe grade de salarizare (Tabelul 2 din Anexa nr. 3).
35. Punctarea se realizează în principal pe baza descrierii atribuțiilor indicate în Fișa de post a funcției evaluate și mai puțin pe baza cunoștințelor despre posturi similare sau pe baza informațiilor despre deținătorul funcției (de exemplu, genul sau salariul).

36. În punctare, se face abstracție de nivelul ierarhic sau de salarizare actual al funcției.

1.3. Procedura de reevaluare.

37. În urma evaluării funcțiilor, în baza punctajelor totale acumulate se revizuieste ierarhia funcțiilor generice din sectorul bugetar.

38. În cazul în care, în urma revizuirii ierarhiei, se constată necesitatea reevaluării unor funcții, aceasta se poate face prin analiza repetată și recalcularea punctajelor și/sau prin analiza comparativă a importanței funcțiilor respective față de alte funcții care deja au fost evaluate și au fost incluse în Registrul funcțiilor din sectorul bugetar.

Secțiunea a II-a: Ierarhizarea funcțiilor și stabilirea structurii pe grade de salarizare

39. Scopul sistemului de clasificare pe grade de salarizare constă în gruparea la un loc/nivel a funcțiilor cu valori relativ similare.

40. La stabilirea gradelor de salarizare sunt utilizate rezultatele obținute în procesul de evaluare a funcțiilor conform unei din metodele de evaluare descrise mai sus. Pe baza punctajelor calculate și, după caz, reevaluate, se întocmește o ierarhie a posturilor.

41. Gradele de salarizare se stabilesc prin intercalarea unor praguri de separare între formațiuni de posturi 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 posturile din celelalte grade.

42. Numărul gradelor de salarizare rezultă din numărul pragurilor de separare introduse. Cu titlu de recomandare, numărul gradelor de salarizare nu va depăși 15. Fiecărui grad îi corespunde un anumit număr de clase de salarizare în funcție de numărul funcțiilor conținute, precum și de amplitudinea parcursului profesional al acestora.

43. Fiecare grad de salarizare este încadrat cu funcții și delimitat în grila de salarizare.

44. Funcțiile se poziționează în grila de salarizare în clase de salarizare în interiorul limitelor gradelor de salarizare cărora le aparțin.

Capitolul III: Dispoziții finale

45. Rezultatele procesului de evaluare, încadrare a funcțiilor în grade de salarizare și poziționarea lor în grila de salarizare este analizat din prisma impactului financiar, în diferite scenarii posibile.
46. Rezultatele evaluării funcțiilor din sistemul bugetar, încorporate în procesele verbale ale Grupului de lucru servesc drept temei de modificare a Legii nr.270/2018.

Anexa nr.1

Descrierea criteriilor de evaluare a posturilor

a) STUDII, CUNOȘTINȚE ȘI EXPERIENȚĂ	
Criteriul de evaluare „Studii, cunoștințe și experiență” se referă la totalitatea cerințelor de studii, expertiză și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului.	
Nivelul de cunoștințe și aplicare (dimensiunea profunzime)	
8	Studii universitare de licență absolvite cu diplomă sau echivalent, cunoașterea unui domeniu de o înaltă complexitate sau amploare informațională și experiență relevantă în funcții de conducere la un nivel ierarhic înalt.
7	Studii universitare de licență absolvite cu diplomă sau echivalent, cunoștințe vaste și detaliate într-un domeniu complex (multi-disciplinar sau tehnic) legat de activitatea instituției, alături de experiență semnificativă în funcții de conducere la nivel ierarhic avansat sau mediu.
6	Studii universitare de licență absolvite cu diplomă sau echivalent, cunoașterea temeinică a unei discipline sau ramuri de activitate legată de activitatea instituției, asociată cu experiență profesională de cel puțin doi ani (în disciplina/activitatea respectivă).
5	Studii universitare de licență sau studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă sau echivalentă, pregătire teoretică într-o disciplină sau ramură de activitate legată de activitatea instituției.
4	Studii profesionale tehnice postsecundare/studii medii de specialitate (colegiu, centru de excelență), absolvite cu diplomă; cunoștințe și experiență într-o disciplină sau ramură de activitate legată de activitatea instituției.
3	Studii secundare liceale sau studii profesionale tehnice secundare (școală profesională, școală de arte/sport), cu pregătire de specialitate într-o activitate/domeniu specific, relevant pentru instituție.
2	Studii obligatorii finalizate/studii secundare liceale, fără cerințe de pregătire teoretică sau tehnică. Necesită instruire la locul de muncă în activități administrative, gospodărești, manuale și alte asemenea.
1	Educație de bază/studii secundare gimnaziale, fără cerințe de pregătire teoretică sau tehnică. Necesită o perioadă scurtă de instruire.
Limita aplicabilității (dimensiunea cuprindere)	
S	Scăzută: Activitatea cuprinde acțiuni/ procese similare în cadrul unei singure discipline/ ramuri de activitate.

M	Moderată: Activitatea cuprinde acțiuni/ procese variate în cadrul mai multor discipline/ ramuri de activitate. Ea ar putea implica o anumită coordonare cu alte subdiviziuni/ domenii de activitate ale instituției sau în afara acesteia.
R	Ridicată: Activitatea cuprinde acțiuni/ procese variate în cadrul unui domeniu complex sau a mai multor domenii de activitate. Ea presupune coordonarea mai multor subdiviziuni instituționale și/sau domenii de activitate din cadrul instituției sau din afara acesteia.
a) COMPLEXITATE, CREATIVITATE ȘI DIVERSITATE	
Criteriul de evaluare „Complexitate, creativitate și diversitate” măsoară gradul de dificultate întâlnit, măsura în care titularul postului trebuie să depășească limitele cunoștințelor și experienței deținute, precum și cerințele legate de imaginație, inventivitate și intuiție necesare în exercitarea sarcinilor postului.	
Nivelul de complexitate, creativitate și diversitate (dimensiunea profunzime)	
5	Soluții la probleme complexe/strategice, care depășesc frecvent domeniul de specialitate și experiența directă și cer utilizarea unor cunoștințe nou-asimilate, dobândite prin cercetare (individuală) ad-hoc. Necesită gândire critică, imaginativă și interpretativă, analiza și identificarea cauzelor și efectelor unei probleme, găsirea unor soluții la probleme noi, inițierea unor idei noi.
4	Soluții la probleme care implică mai multe domenii de specialitate. Necesită gândire originală, frecvent aplicată unor probleme care depășesc experiența anterioară și precedentele cunoscute. Familiaritate cu situații în care sunt necesare cunoștințe nou-asimilate, dobândite prin cercetare (individuală) ad-hoc.
3	Soluții la probleme din cadrul unui singur domeniu de specialitate. Gândire în aceeași disciplină/ ramură de activitate sau în discipline/ramuri de activitate înrudite, aplicată reactiv la probleme apărute. Evaluează sistematic metode de acțiune posibile și consecințe potențiale.
2	Activitatea este rutinieră, necomplicată, dar relativ variată. Necesită gândire adaptivă în cadrul unei singure discipline specifice/ramuri de activitate; poate impune îmbunătățirea și dezvoltarea tehnicilor și metodelor de lucru.
1	Munca este repetitivă și constă din sarcini simple, de rutină. Necesită gândire referențiată la proceduri existente, experiențe anterioare și precedente cunoscute, aplicarea unor principii / metode similare pentru a rezolva problemele apărute.
Amplitudine (dimensiunea cuprindere)	
S	Scăzută: Gândirea, soluțiile și activitatea au efecte la nivelul postului sau al subdiviziunii instituționale respective.
M	Medie: Gândirea, soluțiile și activitatea au efecte la nivelul mai multor posturi sau subdiviziuni instituționale.
R	Ridicată: Gândirea, soluțiile și activitatea au efecte la nivelul instituției sau în afara acesteia.
c) RESPONSABILITATE DECIZIONALĂ	
Criteriul de evaluare „Conceptualizare și responsabilitate decizională” măsoară amploarea activităților conceptuale aferente postului, libertatea de acțiune și decizie asociate acestuia, precum și evaluează impactul lor asupra rezultatelor instituției.	

Nivelul de conceptualizare, libertate de acțiune și decizie (dimensiunea profunzime)	
6	Responsabil pentru elaborarea politicilor publice și adoptarea deciziilor la nivelul cadrului general de politici publice ale instituției/domeniului de activitate. Problemele majore sau schimbările de direcție în activitatea postului se analizează și se supun deciziilor luate la cele mai înalte niveluri ierarhice din instituție și/sau din afara acesteia.
5	Opiniile formulate și acțiunile întreprinse au influență asupra politicilor publice și/sau organizaționale și pot avea efecte asupra instituției/domeniului de activitate în ansamblu. Necesită consultarea cu niveluri ierarhice superioare cu privire la chestiuni care afectează conținutul politicilor și care necesită aprobarea autorităților sau superiorilor ierarhici.
4	Contribuie la elaborarea politicilor publice și/sau organizaționale și stabilește obiective la nivel de instituție și/sau subdiviziune/echipă. Transmite spre analiză și decizie autorităților sau superiorilor ierarhici chestiuni care depășesc obiectivele sau sfera atribuțiilor postului.
3	Lucrează în limitele obiectivelor generale și ale ținutelor stabilite de către titularii altor posturi, dispunând de libertate de acțiune și decizie corespunzătoare; face propuneri către superiori ierarhici pentru analiza și decizia asupra unor chestiuni care depășesc sfera atribuțiilor postului.
2	Ia decizii cu respectarea unor proceduri bine definite. Posibilitățile de a devia de la proceduri sunt limitate, iar chestiunile problematice sunt supuse deciziei unui superior ierarhic.
1	Toate activitățile care nu sunt acoperite de proceduri sunt aduse în atenția unui superior ierarhic. Îndeplinește sarcinile sub supraveghere directă și urmează instrucțiunile primite.
Impact (dimensiunea cuprindere)	
S	Scăzut: Opiniile formulate și acțiunile întreprinse sunt limitate la propria subdiviziune instituțională, având un impact general scăzut.
M	Mediu: Opiniile formulate și acțiunile întreprinse pot influența și alte subdiviziuni instituționale sau domenii de activitate, dar cu impact general moderat.
R	Ridicat: Opiniile formulate și acțiunile întreprinse pot influența major activitățile curente și viitoare ale instituției sau chiar în afara acesteia, cu impact general semnificativ.
d) CONDUCERE, COORDONARE ȘI SUPERVIZARE	
Criteriul de evaluare „Conducere, coordonare și supervizare” se referă la nivelul ierarhic la care este încadrat postul în cadrul instituției, responsabilitățile de conducere și/ sau coordonare a altor posturi și la cerințele de exprimare a unor opinii/raționamente de specialitate.	
Nivel ierarhic (dimensiunea profunzime)	
11	Președinte al țării
10	Președinte al Parlamentului, Prim-ministru

9	Ministru, Secretar general al Secretariatului Parlamentului/Președinției/Guvernului, Primar general, Avocatul Poporului/ Președinte al Curții de Conturi, Președintele Curții Constituționale, Președintele Curții Supreme de Justiție, alte posturi similare
8	Post de conducere de nivel înalt, șef al unui departament important, al unei subdiviziuni majore a instituției sau al unei instituții subordonate, alte posturi similare
7	Post de conducere de nivel avansat, pe un nivel ierarhic imediat inferior postului de conducere de nivel înalt, chiar dacă nu există relații de subordonare directă între posturile respective
6	Post de conducere de nivel mediu, pe un nivel ierarhic imediat inferior postului de conducere de nivel avansat, chiar dacă nu există relații de subordonare directă între posturile respective
5	Post de conducere de nivel intermediar, pe un nivel ierarhic imediat inferior postului de conducere de nivel mediu, chiar dacă nu există relații de subordonare directă între posturile respective
4	Post de conducere de bază, pe un nivel ierarhic imediat inferior postului de conducere de nivel intermediar, chiar dacă nu există relații de subordonare directă între posturile respective
3	Post de execuție de nivel superior, cu activitate administrativă, tehnică, de specialitate complexă
2	Post de execuție de nivel mediu, cu activitate administrativă, tehnică, de specialitate variată
1	Post de execuție de nivel inferior, cu activitate administrativă, tehnică, de specialitate sau manuală de bază
Impact (dimensiunea cuprindere)	
S	Scăzut: Limitat, fără responsabilități de natură ierarhică, fără influență decizională asupra altor posturi/activități/subdiviziuni
M	Mediu: Responsabilitate ierarhică semnificativă sau cerințe de luare a deciziilor cu posibil impact indirect, dar important, asupra rezultatelor instituției
R	Ridicat: Responsabilitate ierarhică majoră, în care aptitudinile demonstrate de conducător și deciziile luate au efect direct și de mare amploare asupra rezultatelor instituției sau în afara acesteia
d) COMUNICARE	
Criteriul de evaluare "Comunicare" se referă la nivelul și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara instituției. Include mijloacele de realizare a comunicării, de la interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise. Evaluează cerințele de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare ale postului	
Nivelul contactelor la nivel intern și extern (dimensiunea profunzime)	
7	Cu precădere la nivelul conducerii de nivel înalt al instituției, precum și în eșaloanele ierarhice inferioare din cadrul instituției. Comunicare frecventă în afara instituției

6	Cu precădere la nivelul conducerii de nivel avansat al instituției, precum și în eșaloanele ierarhice inferioare din cadrul instituției. Comunicare frecventă în afara instituției	
5	Cu precădere la nivelul conducerii de nivel mediu al instituției, precum și în eșaloanele ierarhice inferioare din cadrul instituției. Comunicare de intensitate variabilă în afara instituției	
4	Cu precădere la nivelul conducerii de nivel intermediar al instituției și în eșaloanele ierarhice inferioare din cadrul instituției. Comunicare ocazională în afara instituției	
3	Cu precădere la nivelul conducerii de nivel de bază al instituției și în eșaloanele ierarhice inferioare din cadrul instituției. Comunicare ocazională în afara instituției	
2	Cu precădere la nivelul de execuție al instituției, precum și în exteriorul acesteia	
1	La nivelul de execuție în interiorul instituției	
Complexitatea comunicării (dimensiunea cuprindere)		
S	Scăzută: Comunicarea cu privire la chestiuni de rutină	
M	Moderată: Participarea la negocieri, prezentarea unor puncte de vedere/opinii bine întemeiate, convingătoare, privitoare la chestiuni relativ complexe, care necesită capacitate de persuasiune	
R	Ridicată: Gestionarea unor negocieri complexe și dificile, în cadrul cărora interacțiunea și convingerea persoanelor de contact sunt de importanță majoră la nivelul instituției sau în afara acesteia	
d) CONDIȚII DE MUNCĂ		
Criteriul de evaluare “Condiții de muncă” se referă la măsura/frecvența cu care titularul postului este expus la diverse condiții de lucru nefavorabile și/sau cu risc pentru sănătate și viață, în realizarea atribuțiilor postului.		
Nivelul condițiilor de muncă (protecția muncii, riscuri, deplasări)		
5	S	Trebuie să poarte mai multe echipamente și elemente vestimentare de protecție care sunt incomode și să adopte o poziție de lucru incomodă temporar, ca parte a activității normale, sau care necesită petrecerea a peste 60% din timpul de lucru la telefon, în interes de serviciu (un total de 3 zile/săptămână).
	M	Expunere frecventă și neprotejată la factorii de mediu, umiditate, materiale murdare sau condiții de lucru anormal de incomode sau climat incomod la locul de muncă.
	R	Expunere ridicată și frecventă la niveluri sporite de risc pentru sine sau pentru alții, în situații în care există și un risc de îmbolnăvire gravă. Poate implica deplasări în interesul serviciului pentru perioade mai mari de 60% din timpul de lucru săptămânal (cel puțin 3 zile/pe săptămână).
4	S	Trebuie să poarte mai multe echipamente sau elemente vestimentare de protecție incomode și să adopte în mod repetat o poziție de lucru incomodă temporar sau trebuie să petreacă între 40% și 60% din săptămână de lucru la telefon, în interes de serviciu (2 – 3 zile/pe săptămână).
	M	Expunere repetată la condiții de lucru sau climat temporar debilitante fizic și/sau manipularea unor materiale murdare, umede sau periculoase.

	R	Expunere repetată la riscuri care prezintă un pericol imediat pentru sine și pentru ceilalți sau expunere la situații în care există un risc recunoscut de dezvoltare a unei boli profesionale debilitante. Poate implica deplasări în interes de serviciu pentru perioade între 20% și 40% din săptămâna de lucru (1 – 2 zile/pe săptămână).
3	S	Trebuie să poarte echipamente de protecție și să adopte o poziție de lucru incomodă, în mod ocazional.
	M	Expunere ocazională la condiții de lucru sau climat temporar debilitante fizic și/sau manipularea unor materiale murdare, umede sau periculoase.
	R	Expunere ocazională la riscuri medicale și de integritate corporală.
2	S	Trebuie să poarte echipament de protecție și, arareori, să adopte o poziție de lucru inconfortabilă.
	M	Expunere rară la condiții de lucru sau climat temporar debilitante fizic și/sau care implică manipularea unor materiale murdare, umede sau periculoase.
	R	Expunere rară la niveluri de risc moderat într-un mediu controlat, cu proceduri de protecția muncii adecvate sau expunere ocazională la niveluri înalte de risc.
1	S	De obicei nu este în situația de a adopta poziții de lucru inconfortabile sau de a purta îmbrăcăminte de protecție.
	M	Nu este expus la factori de mediu, condiții de lucru sau climat anormale, umiditate sau manipularea unor materiale murdare la locul de muncă.
	R	Expunere redusă sau inexistentă la riscuri de protecția muncii.
d) EFORT		
Criteriul de evaluare “Efort” se referă la nivelul utilizării capacităților fizice și psihice pentru realizarea atribuțiilor postului.		
Nivelul efortului fizic		
3	Efortul fizic necesitat de activitatea postului se situează în mod frecvent la intensitate mare, dar pe perioade scurte de timp, sau la intensitate moderată, dar pe perioade îndelungate de timp.	
2	Efortul fizic necesitat de activitatea postului se situează în mod ocazional la intensitate mare, dar pe perioade scurte de timp, sau la intensitate redusă, dar pe perioade îndelungate de timp.	
1	Nu necesită efort fizic deosebit.	
Nivelul efortului mental		
S	Scăzut: Activitatea impune condiții de stres scăzut.	
M	Mediu: Activitatea impune condiții de stres mediu, ca urmare a interacțiunii cu beneficiari/ utilizatori (ne-instituționali) sau a concentrării intelectuale repetate sau a riscurilor semnificative ce pot apărea ca urmare a erorilor de judecată sau de execuție.	

R	Ridicat: Activitatea impune condiții de stres înalt, ca urmare a interacțiunii frecvente cu beneficiari/utilizatori (ne-instituționali) sau a concentrării intelectuale intense pe perioade de timp îndelungat sau a riscurilor majore ce pot apărea ca urmare a erorilor de judecată sau de execuție.
----------	--

Anexa nr. 2

Fișa funcției

	Coduri
Denumirea autorității	
Denumirea unității bugetare	
Grup ocupațional	
Denumirea funcției	x

Criteriile de evaluare	Studii, cunoștințe și experiență	Complexitate, creativitate și diversitate	Responsabilitate decizională	Conducere, coordonare și supervizare	Comunicare	Condiții de muncă	Efort
Dimensiunea profunzime							x
Dimensiunea cuprindere							x
Nivelul efortului fizic	x	x	x	x	x	x	
Nivelul efortului mental	x	x	x	x	x	x	

(Conducătorul)

(semnătura)

(numele, prenumele)

(Executorul nume, prenume, datele de contact)

Anexa nr. 3

Tabelul 1 - Criterii și niveluri pentru evaluarea simplificată a funcțiilor

Nivel	Studii, cunoștințe și experiență	Complexitate, creativitate și diversitate	Responsabilitate decizională	Conducere, coordonare și supervizare	Comunicare	Condiții de muncă	Efort	
							fizic	mental
1	fără cerințe	Scăzută: Gândirea, soluțiile și activitatea au efecte la nivelul postului sau al subdiviziunii instituționale respective.	execuție	Impact la nivelul postului respectiv sau al subdiviziunii instituționale din care face parte	Cu personal de la nivel ierarhic inferior	Expunere redusă sau inexistentă la riscuri de protecția muncii	Nu necesită efort fizic deosebit	Scăzut: Activitatea impune condiții de stres scăzut
2	medii	Medie: Gândirea, soluțiile și activitatea au efecte la nivelul mai multor posturi sau subdiviziuni instituționale.	execuție și planificare	Impact la nivelul mai multor subdiviziuni instituționale	Cu personal de la nivel ierarhic superior	dificultate medie	Ocazional	Mediu:
3	superioare	Ridicată: Gândirea, soluțiile și activitatea au efecte la nivelul instituției sau în afara acesteia.	planificare și politici	Impact la nivelul instituției sau în afara acesteia	Cu personal de la același nivel ierarhic	grele	frecvent	Ridicat:

Tabelul 2 – Gradele de salarizare rezultate din evaluarea funcțiilor existente și punctarea orientativă a criteriilor de evaluare simplificată

gradul de salarizare	descrierea gradului	Studii, cunoștințe și experiență	Complexitate, creativitate și diversitate	Responsabilitate decizională	Condiții de muncă	Impactul postului	Punctaj orientativ
1	funcții de execuție rutiniere	0,5	0,5	1	2	1	5
2	funcții de execuție rutiniere, care au o anumită varietate în implementare	1	1	1	2	1	6

gradul de salarizare	descrierea gradului	Studii, cunoștințe și experiență	Complexitate, creativitate și diversitate	Responsabilitate decizională	Condiții de muncă	Impactul postului	Punctaj orientativ
3	funcții de execuție preponderent rutiniere, cu varietate semnificativă și cerințe reduse de studii; carabinier subofițer, asistent medical inferior, infirmier, soră econoamă, lucrător social, asistent parental, sanitar-veterinar, mecanic, antrenor, corist, restaurator bibliotecă, registrator medical	2	1	1,5	2	1	7,5
4	funcții de execuție de complexitate redusă, dar cu varietate importantă, cu grade profesionale imediat inferioare celor de la gradul 5 sau în instituții de dimensiuni mai mici, după caz; felcer; arhivar; asistent personal; subofițer de patrulare; plutonier; inspector inferior; bibliotecar; artist-vocalist; soră medicală; maestru de cor; conducător de cerc; restaurator muzeu; profesor cu studii medii; inspector inferior; specialist pt tineret	2	1,5	1,75	1,75	1	8
5	șefi instituții locale foarte mici; funcții de execuție cu grade profesionale imediat inferioare celor de la gradul 6, după caz; specialist principal în instituții centrale subordonate/ autonome/ deconcentrate/ instanțe, specialist principal în instituții locale raionale/ urbane; contabil (casier); profesor; învățător; educator; metodist instituții de mici dimensiuni; ofițer de patrulare; pompier; maestru de concert; coregraf; asistent medical; asistent social comunitar; profesor antrenor	3	2	2	1,5	1	9,5
6	șefi subdiviziuni mici administrative din ministere, instituții centrale autonome sau subordonate, șefi subdiviziuni mici de specialitate din instituții deconcentrate/ locale, șefi instituții centrale/ deconcentrate foarte mici, șefi instituții locale mici, funcții de execuție cu complexitate semnificativă (cu grade profesionale imediat inferioare celor de la gradul 7; metodist; ofițer de legătură; medic veterinar; farmacist; medic; asistentă medicală superioară; balerin; jurist; consultant principal în ministere/ instituții subordonate/ autonome/ deconcentrate mari; specialist principal în ministere; expert judiciar principal; administrator rețea IT; lector universitar vechime redusă; asistent universitar; psiholog; programator principal IT, asistent judiciar instanțe teritoriale și locale)	3	2	2,25	1,25	1,5	10

gradul de salarizare	descrierea gradului	Studii, cunoștințe și experiență	Complexitate, creativitate și diversitate	Responsabilitate decizională	Condiții de muncă	Impactul postului	Punctaj orientativ
7	șefi subdiviziuni mici de specialitate sau medii administrative din ministere, instituții centrale autonome sau subordonate, șefi subdiviziuni medii din alte instituții (deconcentrate și locale mari), șefi instituții centrale/deconcentrate mici, șefi instituții locale de dimensiuni medii, funcții de execuție cu complexitate ridicată/ cu grade profesionale înalte/ cu responsabilitate ridicată/ impact orizontal important (auditor intern/ inspector/ consultant (Cancelaria de Stat, IT și C)/ expert-criminalist/ specialist (Grupul ocupațional 3-4)/ ofițer de investigații/ economist/ expert judiciar ofițer principal; lector/ ofițer de investigații (CNA) superior; controlor de stat; regizor; dirijor; inginer-programator șef; medic specialist etc.)	3	2,25	2,5	1,25	1,5	10,5
8	șefi subdiviziuni medii de specialitate din ministere, instituții centrale autonome sau subordonate, șefi subdiviziuni importante din instituții deconcentrate mari și din u.a.t. mari, conducători instituții centrale/deconcentrate de dimensiuni medii, conducători instituții locale majore, primari u.a.t. rurale, secretari u.a.t. urbane, funcții de execuție cu complexitate/ responsabilitate/ impact orizontal mare (auditor public principal, ofițer de urmărire penală, medic primar sau specialist cu vechime semnificativă, consilier ministru, profesor universitar, conferențiar universitar)	3	2,5	2,5	1,25	2	11,25
9	șefi subdiviziuni importante din ministere, instituții centrale autonome sau subordonate, Primăria mun. Chișinău, raioane, UTA Gagauzia (Direcția generală, direcții mari, secții mari, secretar raion și al Primăria mun. Chișinău), primari de u.a.t. urbane, conducători de instituții publice de dimensiuni medii sau mici cu importanță sectorială (unități de învățământ preuniversitar, instituții deconcentrate mari la nivel teritorial - e.g. inspectorate de poliție etc. -, policlinici/ ambulatorii de mari dimensiuni), funcții de execuție foarte complexe/ cu responsabilitate deosebit de mare (magistrați instanțe locale sau echivalent, consilier de stat)	3	2,75	2,75	1,25	2	11,75
10	șefi subdiviziuni majore din ministere sau organe de specialitate, șefi	3	2,75	3	1,25	2,5	12,5

gradul de salarizare	descrierea gradului	Studii, cunoștințe și experiență	Complexitate, creativitate și diversitate	Responsabilitate decizională	Condiții de muncă	Impactul postului	Punctaj orientativ
	instituții publice autonome sau subordonate mari cu rol sectorial (spitale, institute, universități, instituții de cultură naționale, inspectorate de poliție, penitenciare etc.), funcții de execuție deosebit de complexe (magistrați instanțe teritoriale sau locale cu vechime semnificativă)						
11	conducători de instituții publice de importanță republicană (șeful IGP, comandanții de arme, șefi curți de apel), președinți raioane, alte funcții de demnitate publică sau de execuție extrem de complexe (magistrați din instanțele superioare sau cu vechime mare, șefi direcții MI din ministere, șefi spitale de mari dimensiuni)	3	3	3	1,25	2,5	12,75
12	funcții de demnitate publică din conducerea statului, conducători de instituții esențiale ale statului, inclusiv instanțe de nivel republican, deputați, șeful MSM, primarul mun. Chișinău, bașcanul UTA Gagauzia.	3	3	3	1,25	3	13,25

3) La **Anexa nr. 1**, în tabelul 1:

din poziția 2 se exclude textul „, , gimnaziu-grădiniță”;

în pozițiile 2 și 7, în coloana „Criterii”, textul se expune după cum urmează:
„Numărul de elevi/copii”.

4) **Anexa nr. 2:**

la punctul 3:

alin.1) va avea următorul cuprins:

„1) perioadele de activitate în funcțiile cu statut special, inclusiv în care funcționarul public cu statut special nu a lucrat, dar i s-a menținut funcția publică și salariul mediu, integral sau parțial”;

alin.2), lit.j) se completează, după sintagma „instituții de învățământ” cu textul „superior și profesional tehnic”;

se completează cu alineatul 7) cu următorul cuprins:

„7. Pentru vechimea în muncă în ramurile civile înrudite cu specialitatea funcției publice cu statut special deținute, toate perioadele de activitate (cu excepția activității ca militar sau ca funcționar public cu statut special în cadrul autorităților publice/organelor apărării naționale, securității statului și ordinii publice) în funcții pentru a căror exercitare era obligatorie deținerea studiilor superioare de o specialitate identică sau similară specialității funcției publice cu statut special, cu condiția ca, în perioada activității civile respective, persoana să fi avut studiile absolvite”;

la punctul 4 alin.3) se abrogă;

punctele 5 și 6 se abrogă;

punctul 9 se completează cu subpunctele 10) – 11) cu următorul cuprins:

„10) activitățile în funcții de profil medical, juridic, pedagogic sau de asistență socială – pentru asistenții sociali și asistenții parentali profesioniști;

11) perioada de activitate a cercetătorilor științifici titulari solicitați temporar în străinătate să activeze în domeniile cercetării și inovării și în sfera didactică în bază de contract, în temeiul unor tratate interguvernamentale sau interdepartamentale, precum și a celor delegați în străinătate la specializare sau cu misiuni de stat.”;

punctul 12 va avea următorul cuprins:

„12. În vechimea în muncă se include timpul aflării ilegale sub arest, ispășirii pedepsei, precum și timpul pe parcursul căruia persoana nu a lucrat în legătură cu suspendarea ilegală din lucru (funcție).”.

5) **Anexa nr. 3:**

punctul 6 va avea următorul conținut:

„6. Evaluarea performanțelor se efectuează, de regulă, trimestrial. În instituțiile de învățământ, în legătură cu specificul organizării activității, evaluarea performanțelor poate fi efectuată semestrial, conform reglementărilor interne”;

la punctul 7, cuvintele „trimestrului” și „trimestrul” se substituie prin „trimestrului/semestrului” și „trimestrul/semestrul”;

se completează cu punctul 7¹ cu următorul conținut:

„7¹. Plata sporului pentru performanță pentru perioada evaluată se efectuează de către unitatea bugetară în cadrul căreia a fost evaluat angajatul”.

la punctul 21 sintagma „pe perioada sancțiunii” se substituie prin sintagma „pentru perioada valabilității sancțiunii”;

la punctul 22:

cuvântul „trimestriale” se substituie cu textul „trimestriale/semestriale”;

se completează cu cuvintele „pentru perioada respectivă”;

se completează cu punctul 23 cu următorul conținut:

„23. Fișa de evaluare poate fi contestată la conducătorul unității bugetare în termen de 3 zile de la data aducerii la cunoștință. Conducătorul unității bugetare poate contesta fișa de evaluare la conducătorul organului/autorității ierarhic superioare”.

6) **Anexa nr. 4:**

punctul 2 va avea următorul cuprins:

„2. La stabilirea sporurilor cu caracter specific se va ține cont de limita prevăzută în art.17 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.”;

punctul 3 va avea următorul cuprins:

„3. Sporurile cu caracter specific se acordă personalului pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat în condițiile specifice de activitate prevăzute de prezentul Regulament, pentru timpul lucrat în aceste condiții.”;

se completează cu punctul 3¹ în redacția:

„3¹. Particularități privind acordarea sporurilor specifice pe domenii de activitate se emit de către organele centrale de specialitate cu competențe în domeniile respective”;

la punctul 7, sintagma „autoritățile publice” se substituie prin cuvântul „personalul.”;

la punctul 8:

sintagma „autoritățile publice” se substituie prin cuvântul „personalul.”;

alineatul 5) se completează cu sintagma: „, proporțional timpului efectiv lucrat”;

la punctul 9:

sintagma „autoritățile publice” se substituie prin cuvântul „personalul.”;

alin. 2) se completează cu textul „în licee cu profil sportiv, școli sportive, școli sportive specializate, cluburi sportive, centre de pregătire a loturilor naționale”;

punctul 10 va avea următorul cuprins:

„10. Pentru personalul din domeniul sănătății, sporuri cu caracter specific se acordă pentru:

1) activitatea în condiții de risc major pentru sănătate, ce ține de combaterea maladiilor contagioase și extrem de periculoase și cel antrenat nemijlocit în profilaxia și combaterea maladiilor HIV/SIDA, indiferent de postul pe care îl ocupă;

2) activitatea în instituții medico-sanitare (secții specializate) în cadrul cărora activează clinici sau catedre universitare;

3) activitatea în condiții de stres neuropsihosenzorial și suprasolicitare fizică.”;

se completează cu punctul 11 cu următorul conținut:

„11. Pentru personalul din domeniul asistenței sociale, sporuri cu caracter specific se acordă pentru:

1) activitatea de îngrijire și supraveghere permanentă în cadrul internatelor psihoneurologice și pentru persoanele cu dizabilități, azilurilor pentru persoane cu dizabilități și bătrâni, centrelor de reabilitare și recuperare pentru persoane/copii cu dizabilități, ce acordă servicii și asistență socială beneficiarilor cu risc social care, cu propriile capacități, ca urmare a maladiilor psihice sau a altor factori ce afectează integritatea fizică, psihică sau morală, sînt incapabili să facă față nevoilor zilnice;

2) caracterul individualizat și specific de activitate al asistenților parentali profesioniști.”.

7) **Anexa nr. 5:**

tabelul se completează cu o poziție cu următorul cuprins:

Însoțitorii elevilor transportați între localitatea de domiciliu a acestora și instituția de învățământ general în care își fac studiile	25	25	25	25
--	----	----	----	----

la Note:

litera d) din punctul 1 se abrogă;

se completează cu punctul 1¹ cu următorul cuprins:

„1¹. Salariile pe unitate de timp indicate în tabel includ: salariul de bază, sporul pentru grad științific sau titlu științifico-didactic și indemnizația de concediu”;

punctul 2, lit. b), după sintagma „Bogdan Întemeietorul Moldovei” se completează cu sintagma „, a personalului sistemului administrației penitenciare”.

8) Anexa nr. 6:

la punctul 3:

se completează cu alineatul 1¹) cu următorul cuprins:

„1¹) pentru personalul care la data de 1 decembrie 2018 aveau contractele individuale de muncă/raporturile de serviciu suspendate, salariul mediu lunar se identifică din ultima funcție deținută, dar nu mai mult decât din 12 luni calendaristice premergătoare suspendării contractului individual de muncă/raporturilor de serviciu, proporțional timpului efectiv lucrat în funcția respectivă.”;

la alineatul 4), sintagma „pentru lunile martie-noiembrie 2018” se exclude.

2. Prezenta hotărâre intră în vigoare la data publicării, cu excepția punctului 1, alin. 1), care se pune în aplicare începând cu 1 septembrie 2020.

Prim-ministru

Contrasemnează:

**Viceprim-ministru,
Ministrul Finanțelor**

Ministrul Justiției

NOTĂ INFORMATIVĂ

la 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”

1. Denumirea autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului
<p>Autorul proiectului 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” este Ministerul Finanțelor.</p> <p>Proiectul a fost elaborat și cu suportul autorităților/instituțiilor publice, care au înaintat propuneri de amendare a actului respectiv.</p>
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului și finalitățile urmărite
<p>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” a fost elaborat în conformitate cu art.30 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, ce stabilește în sarcina Guvernului adoptarea actelor normative necesare pentru executarea legii respective.</p> <p>Art. 6 din Legea nr. 270/2018 indică Guvernului stabilirea modului de evaluare sistemică a funcțiilor în sectorul bugetar, care urmează a fi efectuată cel puțin odată la 5 ani.</p> <p>Modul de evaluarea a funcțiilor în sectorul bugetar a fost elaborat cu suportul experților internaționali în baza practicilor bune existente și a fost utilizat și pentru evaluarea funcțiilor la etapa elaborării Legii nr. 270/2018.</p> <p>În plus, prin Legea nr. 130/2020 pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar a fost introdus dreptul de a beneficia de spor specific cadrelor medicale, în care sens urmează a fi completată anexa respectivă din hotărîrea propusă spre amendare.</p> <p>Totodată, pe pagina oficială a Ministerului Finanțelor a fost lansată intenția despre modificarea Hotărîrii Guvernului nr. 1231/2018, la care au pervenit propuneri de la autorități/instituții publice, confederații sindicate. Acestea au fost examinate și după caz, incluse în proiectul respectiv.</p>
3. Descrierea gradului de compatibilitate pentru proiectele care au ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene
<p>Proiectul nu are drept scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene.</p>
4. Pincipalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi
<p>Proiectul introduce o anexă nouă (Anexa nr. 9) privitor la modul de evaluare</p>

sistemică și de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, necesitatea căreia rezultă din prevederile art. 6 al Legii nr. 271/2018.

În Anexa nr. 1:

În Tabelul 1 din poziția a doua se exclude sintagma ce ține de gimnaziu-grădinițe, deoarece dublează textul din poziția a șaptea.

Totodată, pentru instituții cu programe combinate (școală primară-grădiniță, gimnaziu-grădiniță) ca criteriu de raportare se propune de a indica numărul total de copii din treapta preșcolară și școlară.

În Anexa nr. 2:

În punctul 3, alin.1) se introduce o precizare referitor la includerea în perioadele care oferă dreptul de stabilire a treptei de vechime în muncă perioadele în activitatea funcționarilor publici cu statut special când acesta nu a lucrat efectiv, dar i s-a menținut funcția și salariul mediu, analogic normei existente pentru funcționari publici (pct.2, alin.3, lit.a)).

În punctul 3, alin.2), lit.j) se precizează tipurile instituțiilor de învățământ, studiile în cadrul cărora se iau în considerare la stabilirea treptei de vechime în muncă (care, eventual, au regim de cazarmă, cu excepția liceelor militare a cărui regim este unul obișnuit asemenea celor ordinare).

Obiectul de reglementare a normei existente la pct. 4, subcpt. 3) îl constituie modalitatea de calculare a vechimii înrudite pentru funcționarii publici cu statut special, în condițiile în care pct. 4) se răsfrânge doar asupra angajaților civili și personalului contractual. Prin urmare, se constată că poziționarea normei existente la pct. 4, subcpt. 3) este incorectă, respectiv se impune re poziționarea ei conform obiectului de reglementare, în punctul 3.

La fel, se introduce o precizare referitor la perioadele vechimii în muncă pentru personalul din învățământ, cercetare, asistență socială și sănătate, care sînt omise în varianta actuală a Hotărîrii Guvernului nr. 1231/2018.

Redacția nouă a punctului 12 ține să fie racordată la prevederile art. 15, alin.(1) din Legea nr. 1545/1998 privind modul de reparare a prejudiciului cauzat prin acțiunile ilicite ale organelor de urmărire penală, ale procuraturii și ale instanțelor judecătorești.

În Anexa nr. 3:

În punctul 6, la solicitările parvenite din mediul educațional, se propune de a prevedea în instituțiile de învățământ, în legătură cu specificul organizării activității, dreptul de evaluare semestrială a performanțelor, cu modificările respective a punctelor 7 și 22.

Completarea Anexei nr. 3 cu punctul 7¹ are drept scop precizarea faptului, că achitarea sporului pentru performanță este efectuată pentru toată perioada evaluată de către și din bugetul unității bugetare care a evaluat angajatul. Aceasta mențiune este necesară pentru persoanele cu care se încetează/modifică raporturile de serviciu, cărora li se va achita sporul integral la eliberare.

Punctele 21 și 22 se completează pentru a introduce claritate la achitarea sporului pentru performanță în perioada valabilității sancțiunii.

În scopul evitării unor abuzuri arbitrare la stabilirea sporului de performanță, se propune introducerea unui mecanism de contestare a fișei de evaluare (completarea anexei cu punctul 23).

În Anexa nr. 4:

Anexa este racordată la modificările introduse în Legea nr. 270/2020 prin Legea nr. 130/2020, în partea ce ține de introducerea dreptului de a beneficia de spor specific personalului medical.

Pe parcursul implementării Hotărârii Guvernului nr. 1231/2018, unitățile bugetare au semnalat neclarități privind modul de aplicare a sporului specific în ce privește cuantumul, criteriile, instituțiile beneficiare, etc. Din acest considerent se consideră necesară implicarea organelor centrale de specialitate în emiterea unor recomandări metodologice la acest subiect, în care sens a fost introdus punctul 3¹.

În Anexa nr. 5:

În tabel se propune de a include o poziție distinctă pentru remunerarea pe oră a însoțitorilor elevilor transportați, diferită de cea a cadrelor didactice, calculată în baza salariului funcției „Pedagog social” (cod E4024), cu vechime medie, luând în considerare indemnizația de concediu. Astfel, costul per oră a fost stabilit după cum urmează: clasa de salarizare 42 (+3 clase pentru vechime), coeficientul de salarizare $2,36 \times 1650 = 3900 * 1,0833 / 169$ zile/lună.

Pe parcursul implementării Hotărârii Guvernului nr. 1231/2018 au fost abordate multiple întrebări privitor la cuantumul salariului pe oră (pe unitate de timp) și neclarități ce țin de includerea în costul unei ore a indemnizației de concediu, analogic normei existente în Hotărârea Guvernului nr. 381/2006. La baza calculelor pentru stabilirea costului unei ore s-a ținut cont de salariul lunar, sporul pentru titlul științific, raportate la norma didactică, suplimentat cu compensarea pentru lunile de vacanță. Totodată, pentru a veni cu claritate la acest subiect, se propune completarea Anexei nr. 5 cu un punct nou 1¹, care indică că salariile orare indicate în tabel includ: salariul de bază, sporul pentru grad științific sau titlu științifico-didactic și indemnizația de concediu.

Art. 65 din Legea nr. 300/2017 cu privire la sistemul administrației penitenciare oferă dreptul personalului din cadrul sistemului de a desfășura activitate didactică conform normelor prevăzute de către Guvern în cazul funcționarilor publici. Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 „Privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public” stabilește, că activitatea didactică poate fi desfășurată de funcționarul public și în orele de program, în limitele a 6 ore săptămânale. În acest temei, se propune completarea punctul 2, lit.b) din Note cu personalul sistemului administrației penitenciare.

În Anexa nr. 6:

Necesitatea completării/modificării anexei este dictată de Hotărârea Curții Constituționale nr. 6/2020 „Privind excepția de neconstituționalitate a unor prevederi ale articolului 27 alin. (5) din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și ale punctului 8 din Anexa nr. 6 la Hotărârea Guvernului nr. 1231 din 12 decembrie 2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (garanțiile salariale în cazul suspendării raporturilor de muncă)”.

Astfel, din momentul adoptării hotărârii în cauză, în adresa Ministerului Finanțelor au parvenit solicitări de a explica modalitatea de calcul a salariului mediu pentru personalul care la 1 decembrie 2018 a avut raporturile de muncă suspendate – normă care la moment este lipsă și se propune a fi introdusă.

Proiectul se propune a fi implementat din momentul publicării, cu excepția normelor privind modificarea anexei nr. 4 ce ține de sporul cu caracter specific, care conform Legii nr. 130/2020 se implementează din 1 septembrie 2020.

5. Fundamentarea economico-financiară

Modificările propuse nu vor atrage cheltuieli suplimentare, cu excepția sporului cu caracter specific personalului medical introdus în lege, pentru care în bugetul de stat pentru anul 2020 sînt prevăzute alocații suplimentare în volum de 40 mil. lei pentru 3 luni ale anului curent.

6. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare

Proiectul nu necesită intervenții în alte acte normative

7. Avizarea și consultarea publică a proiectului

Proiectul va fi avizat de toate ministerele și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova

Viceprim-ministru,
Ministru al Finanțelor



Serghei PUȘCUTA



MD-2005, mun.Chișinău, str.Constantin Tănase, 7
www.mf.gov.md, tel.(022) 26-26-00, fax 022-26-25-17

23.07.2020 nr. 08-18-289/810
La nr. _____

Cancelaria de Stat

CERERE
privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat
a proiectelor de acte ale Guvernului
pentru examinare în ședința secretarilor generali ai ministerelor

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	Art. 30 din Legea nr.270/2018, Legea nr. 130/2020 pentru modificarea Legii nr. 270/2018
4.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Ministerul Justiției Ministerul Afacerilor Interne Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene Ministerul Apărării Ministerul Economiei și Infrastructurii Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului Ministerul Educației, Culturii și Cercetării

		Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova
5.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	31 iulie 2020
6.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Ghilan Raisa, șef al Direcției politici salariale și monitorizarea angajaților în sectorul bugetar Tel. 022 26 29 00 E-mail: raisa.ghilan@mf.gov.md
7.	Anexe	1. Proiectul hotărârii Guvernului 2. Nota informativă
8.	Data și ora depunerii cererii	(semnat electronic)
9.	Semnătura	(semnat electronic)

**Viceprim-ministru,
Ministru al Finanțelor**



Serghei PUȘCUTA

Executor: Ghilan Raisa
Tel: (022) 26 29 00
E-mail: raisa.ghilan@mf.gov.md