



Republica Moldova

GVERNUL

**HOTĂRÂRE** Nr. HG743/2002  
din 11.06.2002

**cu privire la salarizarea angajaților din  
unitățile cu autonomie financiară**

Publicat : 20.06.2002 în MONITORUL OFICIAL Nr. 79-81 art. 841 Data intrării în vigoare

*MODIFICAT*

[HG644 din 17.12.19, MO388-392/27.12.19 art.1009; în vigoare 27.01.20](#)

În scopul perfecționării remunerării muncii angajaților din unitățile cu autonomie financiară, Guvernul Republicii Moldova HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă:

Rețeaua tarifară recomandată pentru muncitorii din unitățile cu autonomie financiară (conform anexei nr.1), categoriile de calificare și condițiile de salarizare pentru muncitorii din transportul auto, conform anexei nr.5.

Coeficienții de complexitate care pot fi aplicați la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipurile de lucrări și ramuri ale economiei naționale, conform anexei nr. 3;

Coeficienții de multiplicitate recomandați pentru stabilirea salariilor de funcție ale personalului încadrat în unități, conform anexei nr.4;

Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și specialiștilor antrenați în procesul de instruire, conform anexei nr. 7;

Lista autorităților și instituțiilor publice de reglementare, certificare, supraveghere și control cu autonomie financiară, conform anexei nr.8.

2. Se stabilește că în unitățile ce aplică sisteme tarifare de salarizare sau alte sisteme, netarifare, de salarizare salariile de bază ale angajaților, precum și condițiile principale de organizare a remunerării muncii, utilizarea diverselor forme de premiere și compensare, modul de stabilire a adaosurilor și sporurilor la salariu și alte condiții de salarizare se stabilesc în conformitate cu prevederile Legii salarizării.

2<sup>1</sup>. Se stabilește că drept bază pentru diferențierea salariilor de funcție/salariilor tarifare în raport cu calificarea, gradul de pregătire profesională și de competență al salariatului, precum și cu gradul de răspundere pe care îl implică funcțiile/lucrările executate și complexitatea lor servește cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

Cuquanturile minime ale salariilor de funcții/salariilor tarifare stabilite, ca urmare a diferențierii lor în baza criteriilor enumerate în alineatul precedent, vor fi următoarele.

<b>Categorii de angajați după nivelul de pregătire profesională</b>	<b>Coeficientul de multiplicare față de cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real</b>
Muncitori necalificați	1,0
Muncitori de calificare medie	1,20
Muncitori de calificare superioară	1,40
Specialiști	1,50
Personal de conducere	2,00

În cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real nu se include salariul suplimentar (sporuri, suplimente, adaosuri și premiile curente) și alte plăți de stimulare sau compensare.

3. În unitățile care aplică sistemul tarifar de salarizare, salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a rețelei tarifare este componenta principală și obligatorie și servește drept bază pentru stabilirea salariilor tarifare și a salariilor de funcție concrete.

Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) se stabilește prin negocieri colective la nivel de ramură, în mărime cel puțin egală sau care depășește cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit anual prin hotărâre de Guvern, iar la nivel de unitate din ramurile respective - în mărime care să nu fie mai mică decât cuantumul stabilit la nivel de ramură.

Pentru salariații încadrați în sisteme netarifare de salarizare, mărimea salariului se determină lunar de către angajator conform modului de diferențiere a salariilor stabilit în unitate, cu respectarea limitei minime a salariului, stabilite la punctul 2<sup>1</sup>.

Evaluarea complexității lucrărilor executate și a performanțelor individuale pentru stabilirea salariului de funcție în raport proporțional cu cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real sau al salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit la unitate se efectuează de către angajator.

4. Salariul de bază, modul și condițiile de salarizare a conducătorilor unităților cu autonomie financiară (cu excepția celor specificați la punctul 5 al prezentei hotărâri) se stabilește de către organele împuternicite să numească aceste persoane și se fixează în contractul încheiat între părți.

Totodată, salariul de funcție al conducătorului nu poate servi drept temei pentru stabilirea salariilor altor angajați ai unității.

5. Salariile de bază și alte drepturi salariale pentru administratorii întreprinderilor de stat, conducătorii întreprinderilor cu capital majoritar de stat și ai întreprinderilor monopoliste se stabilesc în contractele de management, încheiate între fondatorul întreprinderii de stat sau consiliul societății pe acțiuni și conducătorii respectivi.

Cuquantumul lunar total al salariului administratorilor întreprinderilor de stat, conducătorilor

întreprinderilor cu capital majoritar de stat și ai întreprinderilor monopoliste, cu excepția conducătorilor autorităților și instituțiilor publice de reglementare, certificare, supraveghere și control indicate la punctul 52 din prezenta hotărâre, poate varia de la mărimea întreită pînă la mărimea încincită a salariului mediu lunar în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului pînă la luna gestionară, în funcție de rezultatele economico-financiare anuale pozitive.

Consiliul de administrație al întreprinderii de stat sau consiliul societății pe acțiuni, în baza rapoartelor economico-financiare pentru anul precedent, anual, în luna februarie va lua decizia privind plafonul concret al salariului conducătorului, pasibil limitării, pentru anul în curs.

Aprecierea rezultatelor economico-financiare ale unității se va efectua ținîndu-se cont de dinamica indicatorilor principali: profitul net și venitul din vânzări față de perioada respectivă a anului precedent, precum și a altor indicatori ce țin de condițiile de activitate concrete ale întreprinderii respective.

5<sup>1</sup>. Pentru conducătorii întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat și ai celor monopoliste, indicate de Guvern, care în perioada lor de activitate au admis (admit) restanțe la plata salariilor angajaților, salariile de funcție nu pot fi majorate pînă la lichidarea totală a restanțelor

Acești conducători de unități, pînă la lichidarea integrală a restanțelor, nu beneficiază, de asemenea, de dreptul de a primi premii, sporuri la salariu sau alte plăți de stimulare.

În cazul în care, pe parcursul anului gestionar, restanțele la plata salariilor angajaților au fost lichidate, salariul conducătorului se va recalcula cu includerea tuturor plăților salariale.

5<sup>2</sup>. Cuantumul lunar total al salariului conducătorilor autorităților și instituțiilor publice de reglementare, certificare, supraveghere și control cu autonomie financiară, inclusiv cu statut de întreprindere de stat, indicate în anexa nr.8 la prezenta hotărâre, nu va depăși mărimea întreită a salariului mediu lunar constituit în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului pînă la luna gestionară.

5<sup>3</sup>. În cuantumul lunar total al salariului conducătorului, limitat în condițiile prevăzute în punctele 5 sau 5<sup>2</sup> ale prezentei hotărâri, nu se includ premiile unice acordate la datele jubiliare personale sau ale întreprinderii, la sărbătorile profesionale, premiul anual și alte plăți anuale acordate conform punctului 133 al prezentei hotărâri, precum și ajutorul material acordat conducătorului pentru tratament și odihnă.

6. Premiarea angajaților se efectuează în modul și pentru indicii de premiere stabiliți în temeiul Regulamentului privind premiarea salariaților, elaborat de comun acord cu comitetele sindicale sau reprezentanții salariaților și aprobat de conducătorul unității. La întreprinderile de stat și cu capital majoritar de stat cuantumul premiilor plătite din fondul de salarizare nu va depăși 100 % din salariile tarifare și de funcție ale personalului, ținînd cont de sporurile și suplimentele prevăzute de legislație.

Totodată, suma de premii plătită unui lucrător nu se limitează.

Conducătorii unităților au dreptul, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă, să premieze suplimentar angajații și din contul beneficiului rămas la dispoziția unității.

7. Indicii, mărimile și termenele premierii conducătorilor unităților cu autonomie financiară se stabilesc de către patron sau organul de conducere ierarhic superior. Mărimea maximă a

premiului pentru conducătorii întreprinderilor monopoliste, întreprinderilor de stat și celor cu capital majoritar de stat nu poate depăși șase salarii de funcție lunare pe an.

Cuantumul maxim al premiului pentru rezultatele activității economico-financiare pentru conducătorii întreprinderilor care primesc dotații de la buget nu poate depăși 50 la sută din salariul de funcție lunar.

Conducătorilor întreprinderilor nerentabile li se plătește premiul cu condiția reducerii pierderilor comparativ cu perioada respectivă a anului precedent, și suma lui anuală nu poate depăși 4,8 salarii de funcție lunare.

8. Salariile de funcție pentru adjuncții conducătorilor subdiviziunilor structurale ale unităților se stabilesc cu o reducere de 10-30 la sută față de salariile de funcție ale conducătorilor respectivi.

9. Se aprobă Lista adaosurilor și sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu, stabilite salariaților din unitățile cu autonomie financiară în baza contractului de muncă, și mărimea lor minimă, conform anexei nr.6.

Unitățile în cauză sînt în drept să majoreze adaosurile și sporurile, specificate în anexa nr. 5, precum și să stabilească alte adaosuri și sporuri cu caracter compensatoriu, în limitele mijloacelor proprii (mijloacelor alocate) prevăzute pentru aceste scopuri în contractele colective de muncă.

10. Salariații care prestează munca la unitatea respectivă în condiții nefavorabile identice beneficiază de sporuri de compensare în mărimi unice, indiferent de categoria (clasa) de calificare sau mărimea salariului stabilit.

Mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de gradul de nocivitate și în limitele prevăzute de Convenția colectivă (nivel național) "Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza Contractelor individuale de muncă.

La stabilirea sporurilor la salariul de bază pentru munca prestată în condiții nefavorabile, condițiile de muncă se vor estima conform modului stabilit de actele normative în vigoare.

Lista lucrărilor concrete, a locurilor de muncă și mărimile concrete ale sporurilor la salariu pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în baza atestării locurilor de muncă și se legalizează în contractul colectiv de muncă al unității. În cazul raționalizării ulterioare a locurilor de muncă sau îmbunătățirii condițiilor de muncă, sporurile vor fi reduse sau anulate în întregime.

11. Personalul de conducere și specialiștii cu titluri științifice de doctor habilitat sau doctor în științe, care desfășoară în unitățile sus-menționate activități tehnico-științifice conform specialității, beneficiază de sporuri la salariile de bază în cuantumurile prevăzute în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă/contractul individual de muncă. Cuantumul pentru sporurile respective nu poate fi mai mic decît cel stabilit în sectorul bugetar.

12. Angajații unităților (cu excepția muncitorilor) pot beneficia de sporuri la salariul de bază pentru înaltă competență profesională, intensitatea muncii, precum și pentru îndeplinirea unor sarcini de importanță majoră sau de urgență, pe termenul efectuării lor.

Sporurile se stabilesc pentru cel mult un an și pot fi reduse sau anulate în cazul neîndeplinirii în termen a sarcinilor, scăderii calității muncii sau încălcării disciplinei de muncă.

13. Sporul pentru vechime în muncă poate fi stabilit în cuantum de minimum 5% pentru 3 ani și maximum 40% din salariul de bază pentru o vechime de peste 20 ani de activitate de profil în ramura respectivă.

13<sup>1</sup>. În caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) organului abilitat, în lipsa unor acțiuni sau inacțiuni culpabile, conducătorului i se plătește o compensație pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărimea prevăzută de contract, dar nu mai mică decât 3 și nu mai mare decât 6 salarii medii lunare.

13<sup>2</sup>. Mărimile altor plăți, care nu se raportează la salarizare, dar care pot fi prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă (ajutor material, premii cu prilejul jubileelor, sărbătorilor profesionale etc.), se determină în fiecare caz concret, în funcție de mijloacele financiare disponibile.

Totodată, cuantumul acestor plăți, care se plătesc din contul economisirii mijloacelor pentru retribuirea muncii, acordate conducătorului întreprinderii de stat, întreprinderii cu capital majoritar de stat și celor monopoliste, indicate de Guvern, pe parcursul unui an, nu va depăși 3 salarii de funcție.

13<sup>3</sup>. Mărimea premiului anual (acordat în condițiile art. 138 din Codul muncii) și mărimea altor plăți anuale acordate conducătorilor unităților menționate în punctele 5 sau 52 la prezenta hotărâre, din profitul net anual al întreprinderii, nu pot depăși în sumă mărimea a șase salarii de funcție lunare pe an, în funcție de rezultatele economico-financiare anuale pozitive.

14. La data intrării în vigoare a prezentei hotărâri se abrogă:

Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 300 din 26 mai 1993 "Cu privire la perfecționarea retribuirii muncii personalului din unitățile cu autonomie financiară" (Monitor, 1993, nr. 6, art. 179);

punctul 4 al anexei la Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 628 din 19 noiembrie 1996 "Despre aprobarea Modificărilor și completărilor ce se operează în unele hotărâri ale Guvernului Republicii Moldova privind retribuirea muncii" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr. 12, art. 36);

alineatul doi al punctului 3 și anexa la Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 35 din 17 ianuarie 2001 "Cu privire la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare a angajaților din unitățile cu autonomie financiară" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 8-10, art. 74).

**PRIM-MINISTRU Vasile TARLEV**

**al Republicii Moldova**

**Contrasemnată:**

**Ministrul muncii**

**și protecției sociale Valerian Revenco**

**Ministrul finanțelor Zinaida Grecianî**

**Nr. 743.Chișinău, 11 iunie 2002.**

[anexa nr.1](#)

[anexa nr.3](#)

[anexa nr.4](#)

[anexa nr.5](#)

[anexa nr.6](#)

Anexa nr. 7

la Hotărîrea Guvernului

Republicii Moldova

nr. 743 din 11 iunie 2002

## **Regulamentul**

### **privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire**

### **profesională, precum și a muncitorilor calificați și specialiștilor**

### **antrenați în procesul de instruire**

1. În scopul instruirii profesionale unitățile cu autonomie financiară angajează ucenici pentru care organizează învățământul individual, în brigadă, la cursuri și alte forme de instruire profesională în producție din contul unităților respective.

2. Lecțiile teoretice și învățământul în producție al ucenicilor se desfășoară în limitele timpului de muncă prevăzut de legislația muncii pentru lucrătorii de vârste, profesii și producții respective, perioada de instruire constituind cel mult 6 luni.

3. Munca ucenicilor în perioada de instruire profesională și a muncitorilor în perioada de reciclare sau de însușire a unei profesii noi nemijlocit în producție se salarizează în acord sau pe unitate de timp, indiferent de forma de instruire (individuală sau în brigadă). Totodată, câștigul garantat în toate cazurile se calculează reieșind din cuantumul salariului tarifar pe oră pentru categoria I de calificare a angajaților din ramura respectivă, legalizat în contractul colectiv de muncă (nivel ramural) (în continuare - salariul tarifar pentru categoria I de calificare).

4. Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii individuale pe profesii de muncitori salarizați în acord se efectuează:

pentru luna întâi de instruire - în mărime de 75 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru luna a doua - în mărime de 60 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru luna a treia - în mărime de 40 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru luna a patra și următoarele luni de instruire - în mărime de 20 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.

În afară de aceasta, pentru producția utilă fabricată de ucenici, acestora li se calculează salariul conform normelor și tarifelor în acord în vigoare la întreprindere.

5. Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii individuale pe profesii de muncitori salariați pe unitate de timp se efectuează:

pentru lunile întâi și a doua de instruire - în mărime de 75 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru lunile a treia și a patra - în mărime de 80 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru următoarele luni pînă la expirarea termenului de instruire prevăzut de programul de instruire - în mărime de 90 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.

În același mod sînt salariați și ucenicii ocupați la lucrările salarizate în acord în cazul în care instruirea în producție se efectuează la utilajul ocupat de muncitorii însărcinați cu instruirea.

6. Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii lor în cadrul brigăzii se efectuează în modul și în mărimile specificate la punctul 4 al prezentului Regulament.

Pe lîngă aceasta, începînd cu luna a doua de instruire, ucenicilor li se plătește suplimentar diferența pînă la 100 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare din salariul în acord al brigăzii. Dacă ucenicii sînt incluși în brigăzi, ai căror membri sînt salariați pe unitate de timp, munca lor se salarizează în modul și în mărimile specificate la punctul 5 al prezentului Regulament.

7. Muncitorilor calificați și specialiștilor, antrenați fără a fi scoși din producția de bază, la pregătirea, reciclarea, recalificarea, asimilarea unor profesii înrudite și ridicarea nivelului de calificare al muncitorilor în producție, li se acordă un supliment de plată lunar în mărime de 5 % din salariul tarifar sau de funcție, stabilit pentru fiecare ucenic sau lucrător instruit, din contul mijloacelor prevăzute pentru retribuirea muncii. Totodată, în scopul asigurării unei calități înalte a instruirii în producție, se recomandă ca un muncitor calificat sau specialist să instruiască concomitent cel mult 2-3 persoane (ucenici).

În funcție de complexitatea profesiei, numărul persoanelor instruite concomitent, condițiile de muncă și gradul de calificare al personalului antrenat în instruirea de producție, întreprinderile pot majora de sine stătător mărimea cuantumului suplimentului de plată indicat, în limitele mijloacelor disponibile pentru retribuirea muncii.

Anexa nr.8

la Hotărîrea Guvernului

## **LISTA**

### **autorităților și instituțiilor publice de reglementare, certificare, supraveghere și control cu autonomie financiară**

#### **1. Ministerul Economiei și Infrastructurii:**

Centrul Național de Acreditare din Republica Moldova (MOLDAC);

Inspectoratul Energetic de Stat;

Autoritatea administrativă „Agenția Navală a Republicii Moldova”

Instituția publică „Serviciul Național de Management al Frecvențelor Radio”

#### **2. Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare:**

Inspectoratul de Stat pentru Supravegherea Tehnică „Intehagro”;

Î.S. „Centrul de Standardizare și Stabilire a Calității Nutrețurilor și Produselor Cerealiere”;

Î.S. „Centrul de Standardizare și Experimentare a Calității Producției de Conserve”;

Î.S. „Centrul de Stat pentru Atestarea și Omologarea Produselor de Uz Fitosanitar și a Fertilizanților”;

Î.S. „Centrul Elaborări Economice și de Producție”;

Î.S. „Centrul Național de Verificare a Calității Producției Alcoolice”;

Î.S. „Centrul Național de Verificare și Certificare a Producției Vegetale și Solului”;

Î.S. „Centrul de Stat pentru Certificarea Materialului Semincer”.

#### **3. Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor:**

Î.S. „Serviciul de Stat pentru Verificarea și Expertizarea Proiectelor și Construcțiilor”.

#### **4. Ministerul Transporturilor și Infrastructurii Drumurilor Agenția Națională Transport Auto**

#### **9. Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale:**

Comitetul Național de Expertiză Etică a Studiului Clinic

Centrul pentru achiziții publice centralizate în sănătate

Instituția publică „Centrul Republican Experimental Protezare, Ortopedie și Reabilitare”

#### **11. Instituția Publică „Agenția Servicii Publice”**

## **12. Ministerul Finanțelor:**

Instituția publică „Centrul de Tehnologii Informaționale în Finanțe”

Instituția publică „Camera de Stat pentru Supravegherea Marcării”

## **13. Cancelaria de Stat**

Instituția publică „Agenția de Guvernare Electronică”

Instituția publică „Serviciul Tehnologii Informației și Securitate Cibernetică

Instituția publică „Agenția Informațională de Stat „Moldpres”

## **14. Ministerul Educației, Culturii și Cercetării**

Instituția publică „Fondul special pentru manuale

*[Anexa nr.8 modificată prin HG644 din 17.12.19, MO388-392/27.12.19 art.1009; în vigoare 27.01.20]*