*Proiect*

**GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA**

**Hotărîre nr.\_\_\_**

**din \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Chișinău**

**Privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.\_\_\_/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar**

În scopul executării prevederilor Legii nr.\_\_\_/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.\_\_\_, art.\_\_\_\_), Guvernul

**HOTĂRĂȘTE:**

1. Se aprobă:

Criteriile și modul de raportare a unor unități bugetare la categoria instituției corespunzător domeniului de activitate, conform anexei nr.1;

Modul de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de vechime în muncă, conform anexei nr.2;

Regulamentul-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță personalului din unitățile bugetare, conform anexei nr.3;

Regulamentul cu privire la tipurile și modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific, conform anexei nr.4;

Normele de calcul al salariului pe oră pentru personalul antrenat în activitatea didactică în toate ramurile economiei naţionale, conform anexei nr.5;

Modul de calculare a salariului mediu lunar luat în calcul la stabilirea diferenței de salariu și plăților compensatorii, conform anexei nr.6.

Modificările ce se operează în unele hotărîri ale Guvernului, conform anexei nr.7.

1. Se abrogă unele hotărîri ale Guvernului, conform anexei nr.8.
2. Autoritățile publice, în termen de o lună de la intrarea în vigoare a prezentei hotărîri, vor aproba regulamente interne privind stabilirea sporului de performanță și sporurilor cu caracter specific.
3. Prezenta hotărîre intră în vigoare la data publicării.

**PRIM-MINISTRU Pavel FILIP**

Contrasemnează:

Ministrul finanțelor

Ministrul justiției

Anexa nr.1

la Hotărîrea Guvernului

nr.\_\_\_ din \_\_\_\_\_\_\_\_2018

**Criteriile și modul de raportare a unor unități bugetare la categoria instituției corespunzător domeniului de activitate**

1. Potrivit prezentei anexe se stabilesc criteriile și modul de raportare a unor unități bugetare la categoria instituției în dependență de domeniul de activitate.
2. Raportarea instituțiilor de învățămînt la categoria instituției se realizează după cum urmează:
3. Pentru raportarea instituțiilor de învăţămînt general, indiferent de subordonare, la una din categorii, în corespundere cu volumul şi complexitatea activității de educație, se stabilesc criteriile indicate în tabelul nr.1 la prezenta anexă.

Tabelul nr.1

**Criteriile și modul de raportare a instituțiilor de învățămîntul general la categoria instituției**

| **Tipul instituției** | **Criterii** | **Categoria instituției și mărimea indicilor** |
| --- | --- | --- |
| **I** | **II** | **III** | **IV** | **V** | **VI** |
| Instituții de educație timpurie | numărul de grupe | mai mult de 18 | 15 - 18 | 11 - 14 | 7 - 10 | 4 - 6 | pînă la 3 |
| Școli medii de cultură generală, școli primare, școli medii serale | numărul de elevi | mai mult de 1121 | de la 881pînă la 1120 | de la 401pînă la 880 | de la 281pînă la 400 | de la 101pînă la 280 | pînă la 100 |
| Școli-internat, școli speciale pentru copiii şi adolescenți care necesită condiții speciale, instituții de învăţămînt profesional tehnic | numărul de elevi | mai mult de 641 | de la 401 pînă la 640 | de la 281 pînă la 400 | pînă la 280 | - | - |
| Școli internat speciale pentru copiii şi adolescenți cu deficiențe în dezvoltarea fizică şi mintală, case de copii de orice tip, școli-sanatorii în perimetrul silvic, școli-internat pentru copiii orfani şi copiii rămași fără îngrijirea părinților, centre de cazare provizorie şi distribuire a minorilor   | numărul de elevi | mai mult de 390 | de la 271 pînă la 390 | de la 151 pînă la 270 | pînă la 150 | - | - |
| Școli de muzică şi de arte plastice, școli de arte | numărul de elevi | mai mult de 501 | de la 401 pînă la 500 | de la 301 pînă la 400 | de la 201 pînă la 300 | de la 101 pînă la 200 | pînă la 100 |
| Palate şi case de creație ale copiilor şi adolescenților, stații ale tinerilor tehnicieni, tinerilor naturaliști (stații, baze ale tinerilor turiști şi alte instituții extrașcolare) | - | Palatul republican de creație al copiilor şi adolescenților | instituții extrașcolare republicane | instituții extra-școlare din Chișinău, Bălți, Tiraspol, Bender | - | raionale şi orășenești | - |
| Licee, licee-internat, colegii, gimnazii | numărul de elevi | mai mult de 641 | de la 401 pînă la 640 | de la 281 pînă la 400 | pînă la 280 | - | - |
| Licee, licee-internat, colegii cu profil de cultură, artă şi sport | numărul de elevi | mai mult de 501 | de la 351 pînă la 500 | de la 201 pînă la 350 | pînă la 200 | - | - |

1. Instituțiile de învățămînt superior se raportează la una din categorii a instituției, după cum urmează:
2. la categoria I - instituțiile de învățămînt superior cu un efectiv de studenți, masteranzi, doctoranzi, postdoctoranzi, rezidenți, medici secundari clinici, cursanți (auditori), de peste 9000 persoane, care dispun de unități de cercetare științifică;
3. la categoria II - instituțiile de învăţămînt superior cu un efectiv de studenți, masteranzi, doctoranzi, postdoctoranzi, rezidenți, medici secundari clinici, cursanți (auditori), de la 3000 pînă la 9000 persoane, care au atins performante în domeniul cercetărilor științifice;
4. la categoria III - celelalte instituții de învăţămînt superior cu un efectiv de studenți, masteranzi, doctoranzi, postdoctoranzi, rezidenți, medici secundari clinici, cursanți (auditori), de pînă la 3000 persoane.
5. Instituțiile de perfecționare şi/sau recalificare a cadrelor se raportează la categoria instituției în funcție de numărul mediu de cursanți (conform dării de seamă pe trei ani precedenți) prevăzut de planul anual, reciclarea efectuîndu-se nemijlocit în instituțiile sau la filialele lui, în baza următoarelor criterii:
6. la categoria I – instituțiile de perfecționare cu un efectiv mediu de cursanți, prevăzut de planul anual, depășind 2000 persoane;
7. la categoria II – instituțiile de perfecționare cu un efectiv mediu de cursanți, prevăzut de planul anual, depășind 1000 persoane;
8. la categoria III – celelalte instituții de perfecționare.

Centrul de formare profesională a lucrătorilor medicali şi farmaciști cu studii medii de specialitate se raportează la categoria II.

Numărul mediu de cursanți (auditori), prevăzut în planul anual al instituției de perfecționare şi/sau reciclare a cadrelor, se determină prin înmulțirea numărului de cursanți cu diferite termene de instruire la numărul corespunzător de luni de învățământ şi împărțirea produsului la 12 luni.

1. Raportarea instituției de învăţămînt la categoria instituției se efectuează la începutul anului financiar.
2. Raportarea instituțiilor medico-sanitare şi de asistență socială la categoria instituției: de nivel republican, I, II sau III, se efectuează conform indicilor şi modului de raportare specificați în tabelul nr.2 la prezenta anexă.

 Tabelul nr.2

|  |
| --- |
| **Indicii şi modul****de atribuire a categoriilor pentru instituțiile medico-sanitare şi de asistență socială**  |
| **Tipul instituției** | **Indicii de clasificare pe categorii** | **Categoria şi mărimea indicilor cantitativi** |
| **I** | **II** | **III** |
| Centre de plasament şi reabilitare pentru copii, centre de reabilitare şi recuperare pentru copii, centre de asistență socială de zi pentru copii, centre de asistență socială de plasament pentru copii, Centrul municipal de plasament şi reabilitare a copiilor de vîrstă fragedă | Numărul de paturi | peste 100 | 51-100 | 30-50 |
| Alte instituții medicale | Numărul medicilor în statele de personal | peste 30 | 15-29 | pînă la 15 |
| Aziluri şi case pentru invalizi şi pensionari, internate psihoneurologice şi case-internat pentru copii cu deficiențe mintale, instituții sociale pentru persoanele fără adăpost | Numărul de paturi | peste 350 | 151-350 | pînă la 150 |
| Centre de reabilitare a invalizilor şi pensionarilor | Numărul de paturi | peste 250 | 201-250 | pînă la 200 |

 **Note:**

1. Centrul Național de Transfuzie a Sîngelui, Agenția de Transplant și Centrul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă se raportează la categoria instituției de nivel republican.
2. Similar funcțiilor din instituțiile medico-sanitare și de asistență socială raportate la categoria instituțiilor de nivel republican, se determină și clasele de salarizare pentru funcțiile de specialitate specifice din domeniul asistență social şi sănătate, instituite în Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale, Agenției Naționale de Sănătate Publică, precum și în alte autorități administrative din subordinea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.
3. Instituțiile de cultură, tineret și sport se raportează la categoriile de instituții conform indicilor și modului de raportare, specificați în tabelele nr.3-5, iar lista instituțiilor de învățămînt ai căror absolvenți pot beneficia, în funcție de studii, de clase de salarizare stabilite cadrelor didactice de profil sportiv este indicată în tabelul nr.6 din prezenta anexă.

Tabelul nr.3

**Raportarea teatrelor, circurilor, organizațiilor concertistice, colectivelor muzicale și coregrafice la categoriile respective de instituții**

|  |  |
| --- | --- |
| Instituții naționale: | Teatrul National de Operă şi Balet; Filarmonica Națională „Serghei Lunchevici”;Teatrul Național „Mihai Eminescu”;Teatrul Național „Vasile Alecsandri” din Bălți;Ansamblul Național Academic de Dansuri Populare „Joc”;Teatrul municipal “Satiricus Ion Luca Caragiale”;Sala cu Orgă;Orchestra Prezidențială a Republicii Moldova;Teatrul Național “Eugene Ionesco”, mun. Chișinău. |
| Categoria I: | Teatrul dramatic rus de stat „A. P. Cehov”;Teatrul republican „Luceafărul”;Teatrul republican de păpuși „Licurici”;Teatrul republican muzical-dramatic „B. P. Hașdeu”;Circul din Chișinău;Organizația concertistică și de Impresariat „Moldova-Concert”. |
| Categoria II: | Centrul de Cultură și Artă „Ginta Latină”;Teatrul „Alexei Mateevici”;Teatrul epic de etnografie și folclor „Ion Creangă”;Teatrul Armatei Naționale;Teatrul Dramatic de Stat pentru Tineret „S ulițî Roz”. |
| Categoria III: | Teatre de subordonare municipală, departamentală, regională, filiale ale teatrelor și organizațiilor concertistice, orchestre de muzică populară, fanfare, colective corale, muzicale, coreografice (cu excepția celor din instituțiile nominalizate în pozițiile de mai sus). |

Tabelul nr.4

**Indicii și modul de raportare a instituțiilor de cultură la categoria respectivă a instituției**

1. Instituțiile bibliotecare se raportează la categoriile instituției, ţinîndu-se cont de volumul muncii, funcțiile şi complexitatea lucrărilor executate, după cum urmează:

| **Categoria instituției** | **Volumul muncii administrative** | **Funcțiile şi complexitatea lucrărilor executate** |
| --- | --- | --- |
| IV | 1-2 posturi 1-2 subdiviziuni interioare | Organizarea şi valorificarea colecțiilor (împrumutul publicațiilor în sala de lectură şi la domiciliu; organizarea de expoziții; treceri în reviste, dispute etc.); ținerea la zi a unor cataloage şi fișiere; crearea bazelor de date computerizate; informarea utilizatorilor; propagarea culturii informaționale |
| III | 3-10 posturi 3-5 subdiviziuni interioare | Funcțiile aferente categoriei IV, precum şi: colectarea, procesarea şi punerea în valoare a colecțiilor (catalogarea, clasificarea, înregistrarea în catalog); organizarea unor puncte de împrumut (extinderea zonei de deservire şi a numărului utilizatorilor potențiali) |
| II | 11-50 posturi 3-5 subdiviziuni interioare | Funcțiile aferente categoriilor III, IV, precum şi: activitatea biblioteconomică; organizarea unui sistem de cataloage şi fișiere; organizarea şi realizarea investigațiilor bibliologice locale |
| I | peste 50 posturi peste 10 subdiviziuni interioare | Funcțiile aferente categoriilor II, III, IV, precum şi: activitatea de cercetare şi dezvoltare în biblioteconomie; activitatea de informare științifică (alcătuirea de bibliografii); coordonarea şi cooperarea regională a activității bibliotecilor |
| Categoria superioară |   | Funcțiile aferente categoriilor I, II, III, IV, precum şi: conservarea patrimoniului național de publicații (conform profilului de activitate); activitatea inter bibliotecară la nivel național şi internațional; activitatea de cercetare şi dezvoltare în biblioteconomie pe plan național; activitatea editorială; crearea repertoriului bibliografic național, exercitarea funcțiilor de centre ale sistemelor automatizate de informare, organizarea asistenței informaționale a activității Parlamentului şi Guvernului; elaborarea standardelor în domeniul biblioteconomic, organizarea asistenței organizatorice şi de specialitate conform profilului |

**Note:**

1. În lista bibliotecilor de categorie superioară sînt incluse: Biblioteca Națională a Republicii Moldova, Instituția Publică Biblioteca Științifică Centrală „Andrei Lupan”, Biblioteca Universității de Stat din Moldova, Biblioteca Institutului Național de Economie şi Informații, Camera Națională a Cărții, Biblioteca Națională pentru Copii „Ion Creangă”, Biblioteca Științifică Medicală a Universității de Stat de Medicină şi Farmacie „Nicolae Testemiţanu”, Biblioteca Științifică a Universității Agrare de Stat, Biblioteca Științifică a Universității de Stat “Aleco Russo” din Bălți, Biblioteca Municipală „B. P. Hașdeu”, Biblioteca Academiei de Muzică, Teatru şi Arte Plastice, Centrul Național de Informare şi Reabilitare a Societății Orbilor din Moldova.

2. Raportarea instituției la una din categoriile enumerate se efectuează de către organul ierarhic superior, prin coordonare cu organul central de specialitate care elaborează politica în domeniul.

1. Pentru raportarea centrelor, instituțiilor de cultură şi agrement, indiferent de apartenența lor departamentală, la categoriile instituției, în funcție de volumul şi gradul de complexitate al activității culturale realizată de ele, se stabilesc următorii indici:

pentru centre de cultură, palate de cultură, case şi cămine de cultură, alte instituții de cultură şi agrement, categoria instituției se va stabili pentru numărul formațiilor artistice şi numărul de membri în ele, numărul şi importanța acțiunilor culturale, numărul de spectatori ai acțiunilor culturale, numărul de locuri în sală, numărul de instituții cărora li se acordă asistență de specialitate (pentru casele raionale de cultură), în conformitate cu numărul de unități convenționale, după cum urmează:

|  |  |
| --- | --- |
| **Categoria instituției** | **Numărul de unități convenționale** |
| Superioară | mai mult de 1000 |
| I | 701 – 1000 |
| II | 401 – 700 |
| III | 151 – 400 |
| IV | pînă la 150 |

Numărul de unități convenționale se va stabili:

1) pentru numărul de formații artistice, cercuri şi cluburi pe interese, studiouri, alte formațiuni:

a) în orașe şi municipii:

pentru fiecare formație cu titlul „Model” – 20 unități;

pentru fiecare formație fără titlul „Model” – 10 unități;

b) în sate şi comune:

pentru fiecare formație cu titlul „Model” – 25 unități;

pentru fiecare formație fără titlul „Model” – 15 unități;

2) pentru numărul de membri ai formațiilor artistice, cercuri şi cluburi pe interese, studiouri, alte formațiuni – cîte 1 unitate pentru fiecare 10 membri;

3) pentru fiecare acțiune culturală organizată de casa de cultură, căminul cultural (cu excepția nunților, cumătriilor etc.):

de nivel local – 10 unități;

de nivel raional – 20 unități;

de nivel republican sau internațional – 50 unități;

4) pentru numărul de spectatori ai acțiunilor culturale – cîte 1 unitate pentru fiecare 500 spectatori;

5) pentru numărul de locuri în sălile de spectacole – cîte 1 unitate pentru fiecare 25 locuri;

6) pentru numărul de instituții cărora li se acordă asistență de specialitate (pentru casele raionale de cultură) – cîte 1 unitate pentru fiecare instituție.

**Note:**

1. Raportarea centrelor de cultură, palatelor şi caselor de cultură, căminelor culturale, a altor instituții de cultură şi agrement la categoria de retribuire a muncii conducătorilor se efectuează anual în baza rezultatelor activității în anul trecut, în conformitate cu dările de seamă statistice şi financiare, după cum urmează:

organul central de specialitate, în comun cu organul local de specialitate – centrelor de cultură, palatelor şi caselor de cultură de nivel republican şi raional, indiferent de apartenența lor departamentală;

organul local de specialitate – caselor şi căminelor de cultură de nivelul I (din sate, comune, orașe).

1. Modul de raportare a instituțiilor de cultură la categoriile instituției, prevăzut de prezenta anexă, poate fi aplicat de organizațiile obștești şi instituțiile de cultură nonguvernamentale.
2. **Muzeele şi alte instituții de tip muzeal**

| **Profilul muzeului** | **Volumul patrimoniului muzeal** | **Expoziții tematice din patrimoniul propriu** | **Activitatea științifică** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Categoria superioară** |
| Istorie | de la 50 mii | 4 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 3 Publicații științifice – 2 |
| Etnografie | de la 35 mii | 4 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 3 Publicații științifice – 2 |
| Arte plastice | de la 15 mii | 4 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 3 Publicații științifice – 2 |
| Complexe muzeale | de la 10 mii | 3 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 2 Publicații științifice – 1 |
| Memoriale, literare, altele | de la 5 mii | 3 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 2 Publicații științifice – 1 |
| **Categoria I** |
| Istorie | de la 25 mii | 3 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 2 Publicații științifice – 1 |
| Etnografie | de la 20 mii | 3 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 2 Publicații științifice – 1 |
| Arte plastice | de la 10 mii | 3 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 2 Publicații științifice – 1 |
| Complexe muzeale | de la 5 mii | 2 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 1 Publicații științifice – 1 |
| Memoriale, literare, altele | de la 3 mii | 2 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 1 Publicații științifice – 1 |
| **Categoria II** |
| Istorie | de la 15 mii | 2 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 1 Articole științifice – 2 |
| Etnografie | de la 10 mii | 2 | Simpozioane, conferințe, sesiuni-1 Articole științifice – 2 |
| Arte plastice | de la 5 mii | 2 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 1 Articole științifice – 2 |
| Complexe muzeale | de la 3 mii | 1 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 1 Articole științifice – 2 |
| Memoriale, literare, altele | de la 3 mii | 1 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 1 Articole științifice – 2 |
| **Categoria III** |
| Istorie | de la 10 mii | 2 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 1 Articole științifice – 1 |
| Etnografie | de la 7 mii | 2 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 1 Articole științifice – 1 |
| Arte plastice | de la 3 mii | 2 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 1 Articole științifice – 1 |
| Complexe muzeale | de la 2 mii | 1 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 1 Articole științifice – 1 |
| Memoriale, literare, altele | de la 2 mii | 1 | Simpozioane, conferințe, sesiuni – 1 Articole – 1 |
| **Categoria IV** |
| Istorie | de la 5 mii | 2 | Articole științifice – 1 Conferințe – 1 |
| Etnografie | de la 4 mii | 2 | Articole științifice – 1 Conferințe – 1 |
| Arte plastice | de la 2 mii | 2 | Articole științifice – 1 Conferințe – 1 |
| Complexe muzeale | de la 1,5 mii | 1 | Articole științifice – 1 Conferințe – 1 |
| Memoriale, literare, altele | de la 1,5 mii | 1 | Articole științifice – 1 Conferințe – 1 |

**Note:**

1. La categoria superioară sunt clasate: Muzeul Național de Istorie a Moldovei cu filiale, Muzeul Național de Etnografie şi Istorie Naturală, Muzeul Național de Artă al Moldovei, Complexul muzeal „Orheiul Vechi”, Casa-muzeu „A.S. Pușkin” (fără filiale), Muzeul Național de Literatură “Mihail Kogălniceanu.

2. La raportarea muzeelor, care au în subordine filiale, la categoriile instituției se ține cont de volumul total al patrimoniului muzeal, al expozițiilor tematice din patrimoniul propriu şi de activitatea științifică, incluzând indicii filialelor.

3. Muzeele raionale de istorie, etnografie şi de artă, ale căror volum de lucru este mai mic decât cel prevăzut pentru muzeele respective de categoria IV, se raportează la categoria IV a instituției.

4. Categoriile de retribuire a muncii conducătorilor muzeelor, expozițiilor şi altor instituții de tip muzeal se stabilesc cel mult o dată în an, reieșind din indicii reali, în medie pe an, calculați pe ultimii 3 ani.

Muzeele, panoramele, expozițiile şi alte instituții de tip muzeal nou create se raportează la categoriile de retribuire a muncii ţinîndu-se cont de volumul lucrului, determinat în baza indicilor de plan, calculați pe an.

5. Raportarea muzeelor, panoramelor, expozițiilor şi altor instituții de tip muzeal la categoriile de retribuire a muncii conducătorilor (confirmarea, majorarea, reducerea categoriei) se efectuează, după caz, de organul de conducere ierarhic superior, în subordinea nemijlocită a cărora se află acestea, sau de autoritățile administrației publice locale, cu condiția îndeplinirii tuturor indicilor prevăzuți pentru categoria respectivă a instituțiilor de cultură de acest tip.

6. Publicațiile științifice ale muzeelor înserează: cataloage, pliante, culegeri de materiale științifice, articole cu caracter științific, care constituie patrimoniul muzeal în circuitul valorilor naționale; comunicări științifice prezentate de muzeografi în cadrul diferitelor conferințe, simpozioane, seminare științifice.

**IV. Grădinile zoologice**

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicii** | **Categoria instituției și mărimea indicatorilor** |
| **I** | **II** | **III** | **IV** |
| Vizitatori, mii persoane pe an | mai mult de 100 | 70 – 100 | 50 – 70 | pînă la 50 |
| Numărul animalelor | mai mult de 800 | 500 – 800 | 300 – 500 | pînă la 300 |
| Numărul speciilor de animale | mai mult de 170 | 100 – 70 | 75 – 100 | pînă la 75 |
| Numărul speciilor de animale introduse în Cartea Roșie Internațională | mai mult de 20 | - | - | - |
| Numărul speciilor de animale introduse în Cartea Roșie a Moldovei | mai mult de 10 | - | - | - |
| Numărul animalelor introduse în CITES\* I, II, III | I, II, III | II, III | III | III |
| Apartenența la EEP\*\* | participant | - | - | - |
| Apartenența la EARAZA\*\*\* | membru | candidat | candidat | - |
| Efectuarea măsurilor de iluminare științifică şi culturală | mai mult de 20 | 15 – 20 | 10 – 15 | pînă la 10 |

**Note:**

\*CITES – Convenția de vînzare internațională a animalelor şi plantelor pe cale de dispariție:

I – specii de plante şi animale pe cale de dispariție a căror vînzare, în scopuri comerciale, nu se permite;

II – specii de plante şi animale pe cale de dispariție a căror vînzare este strict supravegheată;

III – specii de plante şi animale ce nu sînt pe cale de dispariție, dar a căror vînzare este supravegheată;

\*\*EEP – Programa europeană pe speciile de animale care sînt în pericol.

\*\*\*EARAZA – Asociația Euro-Asiatică a Grădinilor Zoologice şi Acvariilor.

Tabelul nr.5

**Indicii şi modul**

**de atribuire a școlilor şi cluburilor sportive la categoriile instituției**

1. Școlile sportive şi cluburile sportive se raportează la categoriile instituției, în funcție de volumul muncii de instruire şi antrenare, conform indicilor de mai jos:

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipul instituției** | **Categoria instituției / Numărul minim al funcțiilor de antrenori** |
| **I** | **II** | **III** |
| Școală sportivă | 20 | 14 | 8 |

**Note:**

1. Clubul republican de șah şi jocuri de dame se raportează la categoria I.

2. Școlile sportive specializate sînt clasate la categoria II.

Tabelul nr.6

**Lista**

**instituțiilor de învățămînt ai căror absolvenți pot beneficia, în funcție de studii, de clase de salarizare stabilite cadrelor didactice de profil sportive**

**I. Studii superioare**

Institutul Național de Educație Fizică şi Sport

Institutul de Cultură Fizică şi Sport

Școala superioară de antrenori

Universitățile (facultățile de cultură fizică)

Institutele pedagogice (facultățile de cultură fizică)

Institutele tehnice (profil auto-moto, radio, motorizare pe apă şi alte probe tehnice sportive)

Instituțiile (facultățile) de medicină veterinară şi zootehnie

Alte instituții de profil sportiv din țări străine cu care Republica Moldova are înțelegeri sau care sînt recunoscute de Uniunea Europeană.

**II. Studii medii de specialitate**

Tehnicumurile de cultură fizică

Școlile pedagogice (secțiile de cultură fizică)

Școala de antrenori

Tehnicumurile sau colegiile tehnice (profil auto-moto, radio, motorizare pe apă şi alte probe tehnice sportive)

Tehnicumurile (colegiile) veterinare şi zootehnice

1. Aparatul Președintelui de raion și subdiviziunile subordonate Consiliului raional Dubăsari se raportează la categoria raioanelor cu numărul populației de 50001-100000 locuitori.

Anexa nr.2

la Hotărîrea Guvernului

nr.\_\_\_ din \_\_\_\_\_\_\_\_2018

**Modul de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de vechime în muncă**

1. Prezentul mod dispune procedura de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de vechime în muncă, în funcție de categoriile de angajați din sectorul bugetar.
2. La determinarea perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptei de vechime în muncă pentru funcționarii publici, inclusiv cei cu statut special din cadrul Serviciului Fiscal de Stat și Serviciului Vamal, se ia în considerare vechimea în serviciul public care include:
3. perioadele de exercitare efectivă a funcţiilor publice specificate în Clasificatorul unic al funcţiilor publice;
4. perioadele în care funcţionarul public:
5. nu a lucrat de fapt, dar i s-a menţinut funcţia publică şi salariul mediu, integral sau parţial;
6. a fost suspendat în condiţiile art.38 alin. (1), art.52 lit.c)-e) sau art.54 alin.(1) lit.b) din Legea nr. 158 / 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public;
7. a fost suspendat în condiţiile art.53 lit. b) şi c) al Legii nr.158 /2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public şi ulterior absolvit de răspundere disciplinară sau penală;
8. a fost absent forţat de la serviciu în legătură cu eliberarea sau destituirea ilegală şi restabilirea ca urmare a pronunţării de către instanţa de judecată a hotărîrii respective.
9. Vechimea în serviciul public se calculează cumulativ, indiferent de întreruperile pe care le-a avut funcţionarul public în serviciul public, însă durata acestor întreruperi nu se include în vechime în muncă.
10. În vechimea în serviciul public intră şi perioadele de activitate în calitate de funcţionar public în autorităţile publice care au funcţionat pe teritoriul Republicii Moldova pînă la punerea în aplicare a prezentei legi.
11. Perioada de probă se ia în considerare la calculul vechimii în serviciul public, cu excepţia cazului în care funcționarul public debutant este eliberat din funcţia publică dacă a obţinut la evaluarea activităţii profesionale calificativul „nesatisfăcător”.
12. La determinarea perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptei de vechime în muncă pentru funcțiile cu statut special, inclusiv funcționarii publici cu statut special, din cadrul apărării naționale, ordinii publice și securității statului, se iau în considerare următoarele perioade:
13. perioadele de exericitare efectivă a funcțiilor în organele respective;
14. perioade în care persoanele care ocupă funcții cu statut special, inclusiv funcționarii publici cu statut special:
15. au efectuat serviciul militar activ în Armata Naţională a Republicii Moldova, Serviciul Grăniceri al Republicii Moldova, Departamentul Trupelor de Carabinieri, Departamentul Protecţiei Civile şi Situaţiilor Excepţionale, alte formaţiuni militare create în conformitate cu legislaţia Republicii Moldova;
16. au desfășurat activitate în Departamentul de Stat al Republicii Moldova pentru Problemele Militare;
17. au efectuat serviciul în organele apărării naţionale, ale securităţii statului, ale ordinii publice, ale Centrului Naţional Anticorupţie şi ale sistemului administraţiei penitenciare, atît în funcţiile corpului de ofiţeri, cît şi ale corpului de agenţi/trupe;
18. au efectuat serviciul în organele afacerilor interne, în forţele armate, în organele securităţii de stat şi în organele pentru situaţii excepţionale ale fostei URSS;
19. au efectuat serviciul în organele afacerilor interne, în forţele armate, în organele securităţii de stat şi în organele pentru situaţii excepţionale ale altor state, efectuat în baza convenţiilor şi tratatelor internaţionale la care Republica Moldova este parte;
20. au desfășurat activitate în ministere şi departamente, instituţii şi organizaţii civile, cu menţinerea în serviciul militar activ sau în statele de personal ale organelor securităţii statului, ale organelor afacerilor interne, ale organelor Centrului Naţional Anticorupţie şi ale sistemului administraţiei penitenciare;
21. au desfășurat activitate în calitate de personal contractual în instituţiile penitenciare;
22. s-au aflat în prizonierat, dacă acesta nu a fost benevol şi dacă persoana aflată în captivitate nu a săvîrşit infracţiuni împotriva Republicii Moldova;
23. s-au aflat sub arest şi al ispăşirii pedepselor, dacă persoanele au fost trase la răspundere penală sau supuse represiunilor în mod neîntemeiat şi reabilitate ulterior;
24. s-au aflat la studii în instituţii de învăţămînt pentru apărare naţională, securitate a statului şi ordine publică, învăţămînt cu frecvenţă;
25. s-au aflat la studii în instituţiile de învăţămînt superior civil, învăţămînt cu frecvenţă, calculîndu-se 6 luni de vechime în serviciu pentru un an de studii, dar nu mai mult de cinci ani de studii – pentru funcţionarii publici cu statut special;
26. au realizat activitate în ramurile civile înrudite cu specialitatea funcţiei deţinute, calculîndu-se un an de vechime în serviciu pentru doi ani de vechime în muncă, dar nu mai mult de zece ani de vechime în serviciu – pentru funcţionarii publici cu statut special din corpul ofiţerilor de penitenciare;
27. rezervişti aflați la concentrări speciale, legate de participarea la acţiunile militare pentru apărarea integrităţii şi independenţei Republicii Moldova între data de 2 martie 1992 şi data de 13 august 1992;
28. au desfășurat alte activități expres prevăzute de legislaţie în vigoare.
29. Perioada îndeplinirii serviciului în funcţia de ofiţer de informaţii se include în vechimea în muncă generală, în vechimea în muncă specială, în vechimea în serviciul public, precum şi în stagiul ce acordă dreptul la determinarea perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de vechime în muncă, indiferent de timpul care a trecut de la data eliberării din serviciu pînă la data angajării în cîmpul muncii.
30. În cazul încadrării repetate în funcţie publică cu statut special, la calcularea vechimii în serviciu la determinarea perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de vechime în muncă se includ toate perioadele calculate anterior, precum şi, după caz, alte perioade.
31. Perioada de probă a persoanelor ce ocupă funcții cu statut special, inclusiv funcţionarul public debutant cu statut special, constituie vechime în serviciu şi vechime în muncă în specialitate, excepție fiind cazul în care funcţionarul public cu statut special debutant este eliberat din funcţie dacă la evaluarea activităţii profesionale a obţinut calificativul „nesatisfăcător”.
32. Perioada aflării funcţionarului public cu statut special în concediul de maternitate şi în concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului se include în vechimea în serviciu.
33. Perioada delegării, a detaşării şi a trecerii temporare în altă funcţie, funcţionarilor publici cu statut special li se menţine vechimea în serviciu, acordate conform prevederilor actelor normative speciale în vigoare.
34. Vechimea în muncă a angajaţilor civili şi personalului contractual din organele apărării naţionale, securităţii statului şi ordinii publice includ următoarele perioade:
35. Perioadele de exercitare efectivă a funcţiilor în sistemul apărării naţionale, securităţii statului şi ordinii publice.
36. În vechimea în sistemul apărării naţionale, securităţii statului şi ordinii publice intră de asemenea:
37. întreaga vechime acumulată în funcţii publice (militare, speciale), în condiţiile Legii nr. 288/2016;
38. perioada de muncă în funcţii de personal de conducere, în calitate de specialişti şi funcţionari administrativi în unităţi, indiferent de subordonarea lor departamentală şi forma de organizare juridică, deţinerea cărora este legată de profilul de activitate (specialitate) la unitatea respectivă;
39. perioada de muncă în orice funcţii în instituţii, întreprinderi şi organizaţii, dacă pentru aceste funcţii a fost stabilită şi s-a efectuat realmente plata lunară (trimestrială, anuală) a sporului pentru vechime în muncă;
40. perioada de muncă în funcţii elective;
41. perioada aflării în serviciul militar prin contract;
42. perioada participării la acţiunile militare pentru apărarea integrităţii şi independenţei Republicii Moldova a militarilor, rezerviştilor chemaţi la concentrări, a corpului soldaţilor şi a corpului de comandă ale organelor afacerilor interne, a persoanelor civile detaşate în interes de serviciu şi a voluntarilor care au participat la acţiunile militare din zona conflictului militar;
43. perioada concediului plătit parţial pentru îngrijirea copilului pînă la atingerea vîrstei de 3 ani;
44. perioada de doctorat cu întrerupere de la serviciu - pentru posesorii de grad ştiinţific;
45. perioada de rezidenţiat (internatură) şi secundariat clinic – pentru personalul medical.
46. Constituie vechime în muncă în ramurile civile înrudite cu specialitatea funcţiei publice cu statut special deţinute toate perioadele de activitate (cu excepţia activităţii ca militar sau ca funcţionar public cu statut special în cadrul autorităţilor publice/organelor apărării naţionale, securităţii statului şi ordinii publice) în funcţii pentru a căror exercitare era obligatorie deţinerea studiilor superioare de o specialitate identică sau similară specialităţii funcţiei publice cu statut special, cu condiţia ca în perioada activităţii civile respective persoana să fi avut studiile absolvite.
47. Vechimea în serviciul pentru personalul medical și de asistență socială include:
48. perioadele de exercitare efectivă a serviciului în instituțiile medico-sanitare publice, de asistență socială și sănătate publică, precum instituțiile de învățămînt în partea ce ține de personalul medical;
49. pentru personalul medical - perioada de rezidenţiat şi secundariat clinic;
50. pentru asistenţii sociali şi asistenţii parentali profesionişti se vor include activităţile în funcţii de profil medical, juridic, pedagogic sau de asistenţă socială;
51. perioada de doctorat cu întrerupere de la serviciu - pentru posesorii de grade ştiinţifice.
52. Vechimea în muncă a personalul didactic ştiinţifico-didactic şi ştiinţific include:
53. perioadele de desfășurare efective a a activității didactice şi de cercetare;
54. activitatea didactică şi de cercetare desfăşurată anterior în cazul transferului la o instituţie de învăţămînt care oferă programe de studii de alt nivel;
55. perioada de activitate a cercetătorilor ştiinţifici titulari, solicitaţi temporar în străinătate să activeze în domeniile cercetării şi inovării şi în sfera didactică în bază de contract, în temeiul unor tratate interguvernamentale sau interdepartamentale, precum şi celor delegaţi în străinătate la specializare sau cu misiuni de stat.
56. Constituie vechime în magistratură perioada în care persoana a îndeplinit funcţiile de judecători la toate instanţele judecătoreşti din ţară şi de la instanţele judecătoreşti internaţionale.
57. Perioada de exercitare a funcţiilor de demnitate publică precum și perioada de activitate în cabinetul persoanelor cu funcţii de demnitate publică se asimilează stagiului de cotizare în serviciul public și se include în vechimea de muncă în serviciu.
58. Pentru celelalte categorii de angajați, la determinarea perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptei de vechime în muncă, se include:
59. perioada de activitate în unitatea respectivă;
60. precum şi perioada de muncă în unităţi cu orice formă de proprietate, în funcţii deţinerea cărora este legată de profilul de activitate (specialitate) în unitatea respectivă;
61. şi perioada de muncă în orice funcţii în unităţi, dacă pentru aceste funcţii a fost stabilită şi s-a efectuat realmente plata sporului pentru vechime în muncă;
62. perioada de rezidenţiat (internatură) şi secundariat clinic – pentru personalul medical;
63. perioada de doctorat cu întrerupere de la serviciu – pentru posesorii de grade ştiinţifice;
64. perioada de muncă în funcţii elective, precum şi perioada de activitate în fucţii de conducere şi în calitate de specialişti în Centrul sindical naţional-ramural;
65. perioada în care se desfăşoară activitatea în cadrul delegaţiei Republicii Moldova în Comisia Unificată de Control
66. perioada participării la acţiunile militare pentru apărarea integrităţii şi independenţei Republicii Moldova a persoanelor civile detaşate în interes de serviciu şi a voluntarilor care au participat la acţiunile militare din zona conflictului militar;
67. perioada concediului plătit parţial pentru îngrijirea copilului pînă la atingerea vîrstei de 3 ani, pentru persoanele ce ocupă funcții în unități, în situațiile descrise în prezentul punct.
68. Întreruperile în muncă nu întrerup vechimea în muncă ce se ia în considerare la determinarea treptei de vechime în muncă, însă durata acestor întreruperi nu se include în vechime în muncă.
69. În vechimea în muncă determinată în sensul prezentei anexe nu se include timpul aflării sub arest administrativ.
70. Atribuirea personalului la o nouă treaptă de vechime în muncă se efectuează prin act administrativ al conducătorului unității bugetare din data atingerii a următoarei tranșe de vechime în muncă.

Anexa nr.3

la Hotărîrea Guvernului

nr.\_\_ din \_\_\_\_\_\_\_\_2018

**Regulament-cadru**

**cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță personalului din unitățile bugetare**

1. **Dispoziţii generale**
2. Regulament-cadru privind aprobarea modului de stabilire a sporului pentru performanță pentru personalul din unitățile bugetare (în continuare – Regulament-cadru) stabilește cadrul general de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului în raport cu cerințele posturilor, în baza criteriilor de evaluare, în scopul stimulării individuale a personalului de a obține rezultate optime în activitate.
3. Sporul la salariu, stabilit pentru performanțe profesionale individuale în muncă, poartă caracter stimulator și este bazat pe calitatea muncii, aportul și profesionalismul angajatului, obiectivitate și imparțialitate și se stabilește și se achită în funcție de nivelul de realizare a indicatorilor de performanță.
4. Prevederile prezentului Regulament-cadru se aplică tutoror angajaților din unitățile bugetare, cu excepția persoanelor care dețin funcții de demnitate publică și personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.

4. Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale angajatului se realizează de către evaluator.

5. Evaluatorul este persoana din cadrul unității bugetare, cu atribuții de conducere a subdiviziunilor/instituției în cadrul căruia își desfășoară activitatea angajatul sau după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat.

6. În sensul prezentului regulament, are calitatea de evaluator:

a) persoana aflată în funcția de conducere care coordonează subdiviziunea în cadrul căreia își desfășoară activitatea personalul supus evaluării;

b) persoana aflată în funcția de conducere ierarhic superioară potrivit structurii organizatorice a unității bugetare.

7. Evaluarea performanțelor se va efectua trimestrial.

8. Sporul de performanță se acordă lunar conform performanței individuale obținute concomitent cu salariul și se aplică pe parcursul trimestrului curent, pentru rezultatele obținute în trimestrul precedent.

1. **Procesul de evaluare a activității profesionale**

**Secţiunea 1 Criteriile de evaluare**

9. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilităţile profesionale şi aptitudinile necesare/caracteristicile comportamentale ale angajatului pentru a îndeplini sarcinile de bază.

10. Aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se va realiza în baza următoarelor criterii generale de evaluare:

1. Cunoștințe și experiența;
2. Complexitate, creativitate și diversitate;
3. Conceptualizare și responsabilitate decizională;
4. Conducere, coordonare și supervizare (suplimentar pentru funcțiile de conducere);
5. Comunicare;
6. Condiții de muncă;
7. Efort.

11. După caz, în funcție de specificul activității desfășurate și de atribuțiile specifice unor subdiviziuni/posturi, prin actului normativ cu caracter intern al unității bugetare se stabilesc criterii suplimentare de evaluare.

12. La elaborarea actului normativ cu caracter intern și definirea criteriilor suplimentare de evaluare, unitățile bugetare care au în subordine instituții cu funcții specifice altor domenii vor coordona cu autoritățile responsabile de domeniul respectiv.

13. Unitățile bugetare elaborează nivelele de manifestare a fiecărui criteriu (cîte 4 la fiecare criteriu), în funcție de categoria de personal din care face parte persoana evaluată (funcție de conducere, funcție de execuție, personal auxiliar etc.), orientîndu-se după precizările descrise în anexa nr.1 la prezentul Regulament-cadru.

14. Pe baza criteriilor menționate la pct. 10 și 11, evaluatorul acordă note de la 1 (reprezentînd nivel minim) la 4 (reprezentînd nivel maxim), fără zecimi, nota exprimînd aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în fișa de evaluare a fiecărui angajat (anexa nr.2 la prezentul Regulament-cadru).

15. Nota finală a evaluării reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu.

16. Evaluatorul și persoana evaluată pot să anexeze la fișa de evaluare documente/materiale relevante procesului și rezultatelor evaluării.

**Secţiunea 2 Calificativele de evaluare**

17. Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

a) între 1,00 – 1,50 – „nesatisfăcător”. Performanța este cu mult sub standard;

b) între 1,51 – 2,50 – „satisfăcător”. Performanța este la nivelul minim al standartelor sau puțin deasupra lor. Acesta este nivelul minim acceptabil al performanțelor care trebuie atins și de angajații mai puțin competenți sau lipsiți de experiență;

c) între 2,51 – 3,50 – „bine”. Performanța se situează în limitele superioare ale standartelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați;

d) între 3,51 – 4,00 – „foarte bine”. Persoana necesită o apreciere specială deoarece performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standartelor și performanțelor celorlalți angajați.

1. **Metodologia de stabilire a sporului de performanță**

18. Valoarea totală planificată/alocată pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță constituie 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară.

19. Sporul de performanță pe persoană nu se limitează.

20. Pentru corelarea calificativelor de evaluare obținute și mărimii sporului de performanță, unitatea bugetară poate fixa diapazoane de stabilire a mărimii sporului de performanță în actul administrativ intern.

21. Conducătorul unității bugetare emite un act administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat, după modelul din anexa nr.3.

22. Salariaților, care au fost sancționați disciplinar, nu li se acordă sporul pentru performanță. În cazul suspendării de către instanța de judecată a actului administrativ de sanționare a angajatului, sporul se va acorda în modul stabilit.

Anexa nr.1

la Regulamentul privind modul de stabilire a sporului de performanță

**DEFINIREA CRITERIILOR DE EVALUARE**

**ŞI A MODULUI DE STABILIRE A PUNCTAJULUI PENTRU FIECARE CRITERIU**

 Indicatorii principali care vor fi luați în calcul la nivelul de manifestare a criteriilor de evaluare, în raport cu cerințele postului celui evaluat, sunt:

|  |
| --- |
| 1. **Studii, cunoştinţe şi experienţă –** se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului |
| 1.1 | Cunoştinţe specifice domeniului și experiență profesională |
| 1.2 | Abilităţi de aplicare a cunoștințelor specifice domeniului în situaţii diverse |
| 1.3 | Competenţe profesionale = uşurinţa de a selecta şi utiliza adecvat cunoştinţele şi abilităţile în vederea rezolvării cu succes a unor situaţii |
| 1.4 | Abilităţi în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii sau echipamente de lucru moderne |
| 1.5 | Disponibilitatea de a învăţa |
| 2. **Complexitate, creativitate şi diversitatea activităţilor** – măsoară gradul de dificultate întîlnit, măsura în care în care persoana evaluată depășește limitele cunoștințelor și experienței deținute, precum și capacitățile legate de imaginație, inventivitate și intuiție în exercitarea sarcinilor |
| 2.1 | Nivelul cantitativ și calitativ al sarcinilor realizate |
| 2.2 | Nivelul de implicare în îndeplinirea atribuțiilor |
| 2.3 | Creativitate şi spirit de iniţiativă |
| 2.4  | Încadrarea în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor |
| 1. **Conceptualizare și responsabilitate decizională –** măsoară amploarea activităților conceptuale aferente postului, libertatea de acțiune și decizie asociate acestuia, precum și evaluează impactul lor asupra unității
 |
| 3.1 |  Capacitatea de concepție, analiză și sinteză |
| 3.2 |  Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de implementare a deciziilor |
| 3.3 | Capacitatea de a lucra independent |
| 3.4 | Măsura în care opiniile formulate și acțiunile întreprinse influențează rezultatele subdiviziunii/instituției |
| 4.  **Conducere, coordonare și supervizare - *aplicabil doar personalului de conducere*** – se referă la responsabilitățile de conducere și/sau coordonare a altor posturi și la nivelul de exprimare a unor opinii/raționamente de specialitate |
| 4.1 | Capacitatea de coordonare a echipei |
| 4.2 | Dezvoltarea abilităților personalului din subordine |
| 4.3 | Competenţa decizională |
| 4.4 | Capacitatea de a delega atribuţii |
| 4.5 | Capacitatea de control |
| 4.6 | Capacitatea de a lucra în echipă |
| 5. **Comunicare –** se referă la nivelul și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara unității. Include mijloace de realizare a comunicării, de la interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise. Evaluează capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului |
| 5.1 | Capacitatea de a comunica, atît oral cât și scris, claritatea ideilor, concizia în scris |
| 5.2 | Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului |
| 5.3 | Capacitatea de consiliere - ***aplicabil doar personalului de conducere*** |
| 5.4 | Capacitatea de îndrumare - ***aplicabil doar personalului de conducere*** |
| 6. **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 de serviciu |
| 6.1 | Capacitatea de a munci în condiții grele, nocive sau periculoase |
| 7. **Efort fizic și mental –** se referă la nivelul utilizării capacităților fizice și psihice pentru realizarea atribuțiilor postului |
| 7.1 | Capacitatea de acțiune și de efort fizic și intelectual în condiții de stres |
| 7.2  | Capacitatea de a executa activitate intensă și eficientă |
| 7.3 | Menținerea calmului și discernămîntului în situații tensionate |

Anexa nr.2

la Regulamentul privind modul de stabilire a sporului de performanță

Model de fișă de evaluare

a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară

1. Date generale

|  |  |
| --- | --- |
| **Unitatea bugetară** |  |
| **Numele și prenumele persoanei evaluate** |  |
| **Funcția deținută** |  |
| **Subdiviziunea structurală** |  |
| **Perioada evaluată** | de la: | până la: |

1. Aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nr.crt. | Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale | Nota | Comentarii |
| 1. | Cunoștințe și experiență |  |  |
| 2. | Complexitate, creativitate și diversitate |  |  |
| 3. | Conceptualizare și responsabilitate decizională |  |  |
| 4. | Conducere, coordonare și supervizare  |  |  |
| 5. | Comunicare  |  |  |
| 6. | Condiții de muncă  |  |  |
| 7. | Efort  |  |  |
| 8. | ...... |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Nota finală a evaluării |  |

1. Calificativul final al evaluării

|  |
| --- |
|  |

1. Rezultate deosebite

|  |
| --- |
| 1. |
| 2. |

1. Dificultăți întîmpinate în perioada evaluată

|  |
| --- |
| 1. |
| 2. |

1. Comentariile salariatului evaluat

|  |
| --- |
|   |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Evaluatorul (nume, funcția, semnătura) |  | Data: |
| Semnătura salariatului evaluat |  | Data: |

Anexa nr.3

la Regulamentul privind modul de stabilire a sporului de performanță

Model de act administrativ

emis de către conducătorul unității bugetare

**ORDIN/DISPOZIȚIE**

nr. \_\_\_\_ din \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_

**Cu privire la stabilirea**

**sporului pentru performanță**

În temeiul prevederilor art. 16 al Legii nr. \_\_\_\_ din \_\_\_\_\_\_ privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, anexei nr.3 la Hotărîrea Guvernului nr.\_\_\_ din \_\_\_\_\_\_\_ privind aprobarea modului de stabilire a sporului pentru performanță pentru personalul din sectorul bugetar,

**ORDON/DISPUN:**

A achita sporul pentru performanță pentru luna\_\_\_\_\_ anul \_\_\_\_\_ în sumă totală de \_\_\_\_\_\_\_\_ lei.

Lista nominală, calificativul final și sporul aferent fiecărui angajat se anexează.

Valoarea totală a mijloacelor financiare utilizate pentru achitarea sporului pentru performanță de la începutul anului constituie \_\_\_\_\_\_\_\_\_ lei, ceea ce reprezintă \_\_\_% din valoarea mijloacelor bănești anuale alocate/planificate pentru acordarea sporului pentru performanță.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(funcția conducătorului) (semnătura) (numele, prenumele)

Anexa nr.4

la Hotărîrea Guvernului

nr.\_\_\_ din \_\_\_\_\_\_\_\_2018

**Regulament cu privire la tipurile și modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific**

1. Personalul din unitățile bugetare beneficiază, după caz, de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal.
2. La stabilirea sporurilor cu caracter specific se va ține cont de limita ce formează partea variabilă a salariului lunar, prevăzute în art. 11 din Legea nr.\_\_\_ privind sistemul unitar de salarizare, care include sporul pentru performanță în limita a 10 % din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară.
3. Sporurile cu caracter specific reglementate de prezentul Regulament se acordă în raport cu condițiile specifice de activitate, pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat, pentru timpul lucrat în aceste condiții.
4. Funcțiile concrete pentru care se acordă sporurile, gradul de pericol / condițiile de activitate, mărimea concretă a procentului, precum și normele de acordare se stabilesc prin ordinul conducătorului autorității.
5. Pentru autoritățile publice din ***domeniul apărării naționale, securității statului și ordinii publice***, sporuri cu caracter specific se acordă pentru:

activitatea în condiții de pericol legat de fabricarea, experimentarea, analiza sau depozitarea munițiilor, pulberilor, explozivilor și substanțelor toxice speciale (inclusiv: narcotice, psihotrope, ușor inflamabile, etc.) sau de executarea acțiunilor de depozitare, dezamorsare, manipulare, examinare ori neutralizare a acestora;

activitatea sub apă, sub presiune înaltă cel puţin 1200 ore, dintre care cel puţin 100 ore s-au aflat nemijlocit sub apă, la o adîncime de peste 30 m;

lucrări efectuate sub gheață, pe teren poluat cu deşeuri şi în albii mlăştinoase;

lucrări în condiţii incomode, în spaţii strîmte închise (în fîntîni, cisterne, în gropile pentru piloni cînd distanţa dintre piloni sau ţevi este sub 1,5 m);

personalul care deține funcții în efectivul de zbor și efectuează zboruri în conformitate cu planurile privind pregătirea de luptă, în componența echipajelor avioanelor și elicopterelor;

militarii care contribuie la menținerea permanentă a capacității de luptă (pe poligoane);

militarii angajați în subunități unde îndeplinirea serviciului include sărituri cu parașuta, în subunități de geniu și protecție chimică;

militarii aflați în serviciul de luptă din cadrul unităților și subunităților de apărare antiaeriană, din cadrul echipajelor mașinilor de luptă blindate, din cadrul unităților și subunităților de poliție militară, specialiștilor care asigură securitatea zborurilor;

personalul care își satisface serviciul în condiții deosebite în unități cu destinație specială sau își exercită funcțiile de serviciu în condiții extremale și de risc;

activitatea ce necesită executarea lucrărilor în măști, izolatoare cu oxigen și aparate de aer comprimat;

activitatea cu risc pentru viață în cadrul efectuării cercetărilor și examinărilor substanțelor narcotice, psihotrope, toxice, ușor inflamabile, inclusiv a obiectelor care au fost în contact cu persoane bolnave de SIDA și de alte boli contagioase;

activitatea ce necesită aflarea permanentă în dispozitiv; avînd obligația să intervină ori de cîte ori este nevoie, la orice oră de zi și de noapte, pentru rezolvarea problemelor cu caracter de urgență;

1. Pentru autoritățile publice din ***domeniul învățămîntului și cercetării***, sporuri cu caracter specific se acordă pentru:

îndeplinirea măsurilor de asanare, familiarizarea copiilor cu munca, însușirea de către copii a deprinderilor sanitaro-igienice în educația timpurie;

personalul din instituțiile, grupele organizate pentru copiii (elevii) care necesită condiții speciale de educație, din instituțiile speciale pentru copiii infectați de tuberculoză, de forme mici și atenuate de tuberculoză, din instituțiile de învățămînt de pe lîngă instituțiile de corecție prin muncă, din instituțiile pentru organi și copiii rămași fără îngrijirea părinților, din școlile-internat de cultură generală;

personalul din instituțiile care au gospodărie didactică și gospodărie auxiliară pentru munca de producție și administrarea loturilor experimentale.

1. Pentru autoritățile publice din ***domeniul culturii, tineretului și sportului***, sporuri cu caracter specific se acordă pentru:

activitatea în cadrul bibliotecilor din instituții pentru copii cu necesități de instruire speciale, cu regim special de supraveghere, din case de copii și școli-internat pentru copii orfani și copii fără tutele părinților;

desfășurarea procesului de instruire și antrenament în cadrul pregătirii unor sportivi de performanță;

activitatea legată nemijlocit de instruirea şi deservirea invalizilor şi persoanelor cu deficienţe în dezvoltarea fizică şi intelectuală.

1. Pentru autoritățile publice din ***domeniul asistenței sociale și sănătății***, sporuri cu caracter specific se acordă pentru:

personalul din subdiviziunile care activează în condiții de risc major pentru sănătate, legat de combaterea maladiilor contagioase și extrem de periculoase și celui antrenat nemijlocit în profilaxia şi combaterea maladiilor HIV/SIDA, indiferent de postul pe care îl ocupă;

personalul care lucrează în condiţii periculoase, dăunătoare sau în condiţii de risc, în mărimile prevăzute în Lista instituţiilor, subdiviziunilor şi funcţiilor care activează în condiţii de muncă nefavorabile (grele şi deosebit de grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare), aprobate de Ministerul Sănătăţii, Muncii și Protecţiei Sociale;

personalului medical şi farmaceutic al instituţiilor medico-sanitare (secţiilor specializate) în cadrul cărora activează clinici sau catedre universitare;

caracterul individualizat şi specific de activitate al asistenților parentali profesioniști.

Anexa nr.5

la Hotărîrea Guvernului

nr.\_\_\_ din \_\_\_\_\_\_\_\_2018

**Normele de calcul al salariului pe oră pentru personalul antrenat în activitatea didactică în toate ramurile economiei naţionale**

|  |  |
| --- | --- |
| **Contingentul din instituţiile de învăţămînt** | **Salariul tarifar pe unitate de timp, lei** |
| **profesor universitar sau doctor habilitat** | **conferenţiar universitar sau doctor în ştiinţe** | **fără titlu sau grad ştiinţific** |
| **cu studii superioare** | **cu studii profesional tehnice** |
| Elevi ai instituţiilor de învăţămînt general şi profesional tehnic şi alte categorii de persoane asimilate acestora, care îşi fac studiile; muncitori angajaţi care deţin funcţii ce necesită studii medii de specialitate, cursanţi | 110 | 100 | 90 | 72 |
| Studenţi şi masteranzi | 160 | 136 | 104 | x |
| Doctoranzi, audienţi ai instituţiilor de perfecţionare şi recalificare a cadrelor, precum şi cadre didactice şi manageriale solicitante de grade didactice şi manageriale | 178 | 150 | 112 | x |
| Persoane care solicită acordarea cetăţeniei Republicii Moldova | 165 | 143 | 109 | x |

Anexa nr.6

la Hotărîrea Guvernului

nr.\_\_\_ din \_\_\_\_\_\_\_\_2018

**Modul de calculare a salariului mediu lunar luat în calcul la stabilirea diferenței de salariu și plăților compensatorii**

1. În cazul în care pentru unele persoane din unitățile bugetare, salariul lunar calculat începând cu 1 decembrie 2018 pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, este mai mic decât salariul mediu lunar calculat anterior punerii în aplicare a Legii nr. din privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, acestora, li se va păstra și achita diferența de salariu.
2. Pentru determinarea și plata diferenței de salariu:
3. se calculează salariul mediu lunar, obținut de către persoana pentru lunile martie-noiembrie în anul 2018 în ultima funcție deținută, proporțional timpului efectiv lucrat, din următoarele plăți salariale obligatorii pentru funcția deținută:
* salariul tarifar / lunar/ de funcție;
* sporuri și suplimente;
* plăți de stimulare, cu excepția plăților unice;
* indemnizații reflectate la retribuirea muncii - componente ale salariului lunar;
* premii lunare / trimestriale;
* ajutorul material în mărime de 1/12 parte, acordat pe parcursul anului 2018 sau, după caz, împărțit la numărul de luni pentru care acesta a fost achitat.
1. se aplică următoarele normative de timp:

25,4 zile – numărul mediu de zile lucrătoare pe lună cu săptămîna de lucru de 6 zile;

21,1 zile - numărul mediu de zile lucrătoare pe lună cu săptămîna de lucru de 5 zile;

16,9 zile - numărul mediu de zile lucrătoare pe lună cu săptămîna de lucru de 4 zile;

169 ore – numărul mediu de ore lucrătoare pe lună cu durata săptămînală normală a timpului de muncă de 40 de ore;

148 ore - numărul mediu de ore lucrătoare pe lună cu durata săptămînală normală a timpului de muncă de 35 de ore;

126,8 ore - numărul mediu de ore lucrătoare pe lună cu durata săptămînală normală a timpului de muncă de 30 de ore.

1. se determină salariul lunar, constituit din partea fixă și cea variabilă, conform condițiilor de salarizare stabilite începând cu 1 decembrie 2018. Partea variabilă se determină cu respectarea limitei prevăzute la art.11 al Legii nr. din privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și prevederile anexei nr.\_\_ la prezenta hotărîre ce reglementează acordarea sporurilor specifice.
2. se determină diferența dintre salariul format din plățile care poartă caracter obligatoriu și cel stabilit la etapa de implementare a condițiilor de salarizare începînd cu 1 decembrie 2018.
3. În cazul în care pentru unele persoane din unitățile bugetare, prin aplicarea Legii nr. din privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, salariul lunar calculat pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă, este mai mare decât salariul mediu lunar calculat în anul curent, stabilit în condițiile punctului 2) alin. a) din prezenta anexă și mai mic decât 2000 lei, acestea vor beneficia de plăți compensatorii.
4. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre 2000 lei și salariul lunar calculat în condițiile Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.
5. Diferența de salariu lunar și plățile compensatorii se recalculează proporțional timpului efectiv lucrat.
6. Diferența de salariu se achită pentru perioada de activitate în unitatea bugetară respectivă în aceeași funcție sau într-o funcție mai avansată pentru personalul efectiv încadrat în unitățile bugetare la data punerii în aplicare a Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar .

Garanțiile respective nu se aplică persoanelor care la data punerii în aplicare a Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar au suspendate contractele individuale de muncă / raporturile de serviciu.

1. Prevederile prezentei anexe nu se aplică funcționarilor publici, inclusiv cu statut special, din cadrul autorităților responsabile de administrarea veniturilor fiscale și vamale.
2. În cazul în care pentru unele persoane angajate în cadrul personelor juridice al căror statut s-a modificat prin efectul Legii nr.140/2018 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.309-320, art.478), salariile calculate prin aplicarea Legii nr. din privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar sunt inferioare salariilor medii lunare calculate anterior modificării statutului, li se garantează diferența de salariu.
3. Diferența de salariu și plata compensatorie constituie parte a salariului și se supun contribuțiilor și primelor de asigurări obligatorii, precum și impozitului pe venit.
4. Diferența de salariu și plata compensatorie calculate se includ în calculul salariului mediu în toate cazurile de aplicare a salariului.

Anexa nr.7

la Hotărîrea Guvernului

nr.\_\_\_ din \_\_\_\_\_\_\_\_2018

**MODIFICĂRILE**

**ce se operează în unele hotărâri ale Guvernului**

1. În Hotărîrea Guvernului nr.1400 din 17.12.2001 cu privire la Agenția de Stat pentru Protecția Moralității pe lingă Ministerul Culturii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr.158-160, art.1455), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:
2. în denumire, precum și pe tot parcursul hotărârii, cuvintele „Ministerul Culturii” se substituie cu cuvintele „Ministerul Educației, Culturii și Cercetării” la forma gramaticală corespunzătoare;
3. la punctul 4, textul „condițiilor de salarizare, prevăzute în Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.139 din 9 februarie 1998 "Cu privire la salarizarea funcționarilor publici și persoanelor care efectuează deservirea tehnică ce asigură funcționarea autorităților publice în baza Rețelei tarifare unice" se substituie cu cuvintele „legislației privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
4. În anexa nr.3, punctul 9, litera c1) din Hotărîrii Guvernului nr.339 din 23.03.2005 cu privire la aprobarea Indicatorului de prețuri la serviciile cu plată prestate de către arhivele de stat și Listei serviciilor fără plată prestate de către arhivele de stat (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005 nr.55-58, art.389), cu modificările ulterioare, se exclude.
5. La punctul 12, litera h) din anexa nr.3 la Hotărîrea Guvernului nr.1450 din 24.12.2007 cu privire la unele măsuri de executare a Legii nr.61-XVI din 16 martie 2007 privind activitatea de audit (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 203-206, art.1493), cu modificările ulterioare, textul „Hotărîrii Guvernului nr.381 din 13 aprilie 2006 "Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare în baza Rețelei tarifare unice" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.66-69, art.431)” se substituie cu cuvintele „legislației privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
6. La punctul 3 din Hotărîrea Guvernului nr. 228  din  23.03.2009 cu privire la constituirea Rezervației cultural-naturale “Orheiul Vechi” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr.62-64, art.279), cu modificările și completările ulterioare, textul „Hotărîrii Guvernului nr.381 din 13 aprilie 2006 “Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare în baza Rețelei tarifare unice” și Hotărîrii Guvernului nr.47 din 12 ianuarie 2007 “Cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat”” se substituie cu cuvintele „legislației privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
7. Punctul 272 din Hotărîrea Guvernului nr.657 din 06.11.2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea structurii și efectivului limită ale Cancelariei de Stat (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr.162 art.724), cu modificările și completările ulterioare, textul „cuantumul stabilit în anexa nr.12 la Legea nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar” se substituie cu „conformitate cu legislația privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
8. Punctul 6 din Hotărîrea Guvernului nr.744 din 03.10.2011 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la activitatea delegației Republicii Moldova în Comisia Unificată de Control (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2011, nr.166-169 art.818), cu modificările ulterioare, se exclude.
9. Hotărîrea Guvernului nr.253 din 20.01.2012 privind asigurarea financiară a ofițerilor de informații și securitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.85-87, art.295), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:
10. în denumire, după cuvintul „privind” se completează cu cuvintele „unele reglementări ce țin de”;
11. în preambul, textul „Legii nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 35-38, art.148) , cu modificările și completările ulterioare, și ale” se exclud;
12. în partea dispozitivă, punctul 1 va avea următorul cuprins:

„Se aprobă:

Regulamentul cu privire la unele reglementări ce țin de asigurarea financiară a ofițerilor de informații și securitate (se anexează).”

1. în Regulamentul cu privire la asigurarea financiară a ofițerilor de informații și securitate:
2. denumirea se modifică în „Regulamentul cu privire la unele reglementări ce țin de asigurarea financiară a ofițerilor de informații și securitate”;
3. capitolele I-III se abrogă;
4. punctele 20, 21 și 23 se abrogă;
5. alin. 1) din punctul 22 se abrogă.
6. Regulamentul privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă ofițerilor de informații și securitate se abrogă;
7. anexele nr.1-3 se abrogă.
8. La punctul 64 din Hotărîrea Guvernului nr. 351  din  29.05.2012 pentru aprobarea Regulamentului privind redirecționarea resurselor financiare în cadrul reformării instituțiilor rezidențiale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.113-118, art.393), textul „Hotărîrii Guvernului nr.381 din 13 aprilie 2006 “Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare”” se substituie cu cuvintele „legislației privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
9. Anexa 4 din Hotărîrea Guvernului nr.434 din 19.06.2012 cu privire la Poliția de Frontieră (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.131-134, art.485), cu modificările ulterioare, se abrogă.
10. Punctul 5 din Hotărîrea Guvernului nr. 981 din 22.12.2012 cu privire la Muzeul National de Literatură “Mihail Kogălniceanu” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.270-272, art.1055), se abrogă.
11. La punctul 42 din anexa nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr. 557  din  17.07.2013 pentru aprobarea Regulamentului-cadru cu privire la organizarea activității mediatorului comunitar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr.152-158, art.651), cu modificările și completările ulterioare, textul „ Hotărârea Guvernului nr.381 din 13 aprilie 2006 “Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare” se substituie cu cuvintele „legislația privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
12. La punctul 44 din anexa nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr.496 din 30.06.2014 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a Centrului de Asistență și Consiliere pentru Agresorii Familiali și a standardelor minime de calitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr.174-177 art.535), cu modificările ulterioare, textul „art.34 din Legea nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar” se substituie cu cuvintele „legislația privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
13. La punctul 23 din anexa nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr.914 din 07.11.2014 cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare, a structurii și a efectivului-limită ale Biroului migrație și azil din subordinea Ministerului Afacerilor Interne (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr.340-343, art.982), cu modificările ulterioare, textul ,,Legea nr.48 din 22 martie 2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici, Hotărîrea Guvernului nr.331 din 28 mai 2012 “Privind salarizarea funcționarilor publici”, Legea nr.320 din 27 decembrie 2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului, precum și legislația privind salarizarea în sectorul bugetar” se substituie cu cuvintele ,,legislația privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
14. Hotărîrea Guvernului nr.872 din 21.12.2015 cu privire la lucrările și serviciile contra plată, mărimea tarifelor la servicii, modul de formare  și utilizare a  veniturilor  colectate de către autoritățile/instituțiile subordonate Ministerului Educației (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr.347-360 art.976), cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:
15. cuvintele „Ministerul Educației” se completează cu cuvintele „ , Culturii și Cercetării” la formele gramaticale corespunzătoare, pe tot parcursul textului;
16. punctul 6 din anexa nr.3 va avea următorul cuprins:

„6. Remunerarea personalului încadrat nemijlocit în prestarea serviciilor, executarea lucrărilor sau desfășurarea altor activități, contra plată, se efectuează conform legislației privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar.”

1. La punctul 1 din Regulamentul cu privire la organizarea studiilor de rezidențiat, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 884  din  28.12.2015 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea studiilor de rezidențiat (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr.361-369, art.986), cu modificările și completările ulterioare, textul „Hotărîrii Guvernului nr.381 din 13 aprilie 2006 “Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare”, se exclude.
2. Hotărîrea Guvernului nr.180 din 11 martie 2013cu privire la plata premiului anual personalului din unitățile bugetare (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr.56-59, art.230), se modifică după cum urmează:
3. preambulul se exclude:
4. în partea dispozitivă:
5. după cuvîntul „locale” se completează cu cuvintele „, precum și funcționarii publici”;
6. cuvintele „de cel puțin un salariu lunar de bază (tarifar sau de funcție)” se exclud;
7. în partea introductivă a Regulamentului privind modul de calculare și plată a premiului anual personalului din unitățile bugetare, cuvintele „precum și” se exclud, iar după cuvintele „locale.” se completează cu cuvintele „, (conform capitolelor I-IV), precum și funcționarilor publici (conform capitolului V).”
8. se completează cu un nou capitol:

„**V. MODUL DE CALCULARE ȘI PLATA PREMIULUI ANUAL FUNCȚIONARILOR PUBLICI**

16. Conducătorilor autorităților publice specificate în anexa nr.1 la Legea nr.158-XVI din 4 iulie 2018 cu privire la funcția publică și statutul funcționarilor publici li se acordă dreptul să acorde premiu anual, egal cu 10% din salariul anual total, acordat proporțional cu timpul efectiv lucrat în anul respectiv.

17. Premiul anual poate fi redus sau anulat în cazul funcționarilor publici care, pe parcursul anului pentru care se face premierea, au fost sancționați disciplinar. În cazul suspendării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a funcționarului, premiul se va acorda în condițiile pct.16.

18. În timpul efectiv lucrat, pentru determinarea cuantumului premiului anual, în afară de zilele cînd funcționarul public a lucrat efectiv, se include și timpul cînd funcționarul public nu a fost prezentla serviciu de fapt, dar i s-a menținut salariul mediu intergral sau parțial (aflarea în concediu de odihnă anual și concediu de studii, în deplasare în interes de serviciu, îndeplinirea obligațiilor de stat sau obștești).

19. În salariu anual total se includ următoarele plăți salariale primite de către funcționarul public în anul pentru care se acordă premiul anual (de la 1 ianuarie pînă la 31 decembrie):

- salariul de funcție;

- sporul pentru gradul de calificare, gradul special sau rangul diplomatic;

- alte plăți de stimulare;

- indemnizația pentru concediul de odihnă anual;

- suplimentul pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții publice vacante sau temporar vacante;

 - plata pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare şi/sau în zilele de repaus pentru activităţi desfăşurate potrivit atribuţiilor din fişa postului;

- salariul mediu integral sau parţial menţinut, în cazurile enumerate în pct.18;

- premiul anual plătit pentru anul precedent.

În baza de calcul al premiului anual nu se includ premiile unice acordate cu prilejul jubileelor, sărbătorilor profesionale şi a zilelor de sărbătoare nelucrătoare, ajutorul material şi premiul anual acordat funcţionarilor publici din autorităţile publice locale (acordat în baza deciziei autorității locale), compensaţia pentru concediu nefolosit şi alte plăţi salariale de care a beneficiat angajatul în anul pentru care se face premierea, nespecificate mai sus.

20. Pentru funcţionarii publici a căror raporturi de serviciu au început pe parcursul sau au încetat înainte de sfîrşitul anului calendaristic pentru care se face premierea, cu excepţia celor care au fost sancţionaţi disciplinar în anul pentru care se face premierea, cuantumul premiului anual se va determina reieşind din plăţile salariale primite pe parcursul timpului efectiv lucrat în autoritate, definite în contextul pct.19.

21. În cazul în care pe parcursul anului, salariatul, o anumită perioadă de timp, a activat într-o funcţie pentru care condiţiile de salarizare prevăd achitarea premiului anual, iar altă perioadă a activat într-o funcţie pentru care premiul în cauză nu este prevăzut, acesta va beneficia de premiu anual doar pentru perioada pentru care, conform legislaţiei în vigoare, se cuvine acordarea premiului.”

1. La punctul 5 din Regulamentul de organizare și funcționare a Corpului de Control al Prim-ministrului, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.790 din 10.10.2017 cu privire la Corpul de control al Prim-ministrului (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 360-363 art. 896) cu modificările ulterioare, textul ,,Legea nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar” se substituie cu cuvintele ,,legislația privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
2. La punctul 47 din anexa nr. 1 la Hotărîrea Guvernului nr.53 din 17.01.2018 cu privire la Centrul integrat de pregătire pentru aplicarea legii al Ministerului Afacerilor Interne (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.18-26, art. 59), cu modificările ulterioare, textul ,,în conformitate cu prevederile Legii nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar” se substituie cu cuvintele „legislația privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
3. Subpunctul 29) la punctul 13 din anexa nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr.437 din 15.05.2018 cu privire  la  organizarea  și funcționarea Administrației Naționale a Penitenciarelor (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.156 art.472), cu modificările ulterioare, se exclude.
4. Subpunctul 11) din punctul 18 din Hotărîrea Guvernului nr.548 din 13.06.2018 cu privire la organizarea și funcționarea Inspectoratului pentru Protecția Mediului (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.210-223 art.602) cu modificările ulterioare, cuvintele ,,spor la salariu, premii, ajutoare materiale” se substituie cu „sporuri la salariu, premii unice”.
5. La punctul 5 din Hotărîrea Guvernului nr.982 din 10.10.2018 cu privire la organizarea și funcționarea Agenției Asigurare Resurse și Administrare Patrimoniu a Ministerului Apărării (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.400-409 art.1079), cu modificările ulterioare, textul ,,anexei nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr.650/2006 privind salarizarea militarilor, efectivului de trupă și corpului de comandă angajați în serviciul organelor apărării naționale, securității statului și ordinii publice, precum și a funcționarilor publici cu statut special din cadrul sistemului administrației penitenciare” se substituie cu cuvintele cuvintele ,,conform legislației privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
6. La punctul 5 din Hotărîrea Guvernului nr.984 din 10.10.2018 cu privire la organizarea și funcționarea Inspectoratului Militar al Ministerului Apărării (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.398-399, art.1051) cu modificările ulterioare, textul ,,tabelului nr.1 din anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr.650/2006 privind salarizarea militarilor, efectivului de trupă și corpului de comandă angajați în serviciul organelor apărării naționale, securității statului și ordinii publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.91-94, art.692)” se substituie cu cuvintele ,,legislației privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
7. În anexa nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr.1032 din 24.10.2018 cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Diplomatic (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.400-409, art.1093) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:
8. la punctul 28, textul ,,prevederile Legii nr.48/2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publicii și ale Hotărârii Guvernului nr.331/2012 privind salarizarea funcționarilor publici” se substituie cu cuvintele „legislația privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.
9. punctul 29 va avea următorul cuprins:

„29) Funcția de director al Institutului este echivalată cu funcția de Ambasador cu Misiuni Speciale, iar celelalte funcții diplomatice din cadrul Institutului se echivalează cu funcția de consilier din cadrul unei secții/direcții a Ministerului Afacerilor Externe și Integrării Europene, prevăzute de legislația privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar”.

Anexa nr.8

la Hotărîrea Guvernului

nr.\_\_\_ din \_\_\_\_\_\_\_\_2018

**LISTA**

**hotărîrilor de Guvern care se abrogă**

1. **Hotărîrea Guvernului nr.154 din 29 martie 1993** „Cu privire la perfecționarea retribuției personalului din sfera bugetară în baza Rețelei tarifare unice de salarizare” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1993, nr.3, art.88).
2. **Hotărîrea Guvernului nr.482 din 05 august 1993** „Cu privire la salarizarea în baza Rețelei tarifare unice a personalului din aparatul Administrației de Stat a Aviației Civile” (Nepublicat).
3. **Hotărîrea Guvernului nr.728 din 28 septembrie 1994** „Cu privire la salarizarea personalului Centrului de calculare a pensiilor și îndemnizațiilor de pe lângă Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei” (Nepublicat).
4. **Hotărîrea Guvernului nr.818 din 09 noiembrie 1994** cu privire la salarizarea aparatului Visteriei Republicii Moldova”(Nepublicat).
5. **Hotărîrea Guvernului nr.1051 din 06 octombrie 2005** „Pentru modificarea și completarea proiectului de lege privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a îndemnizațiilor pentru persoanele care ocupă funcții de demnitate publică”(Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr.142-144, art.1161).
6. **Hotărîrea Guvernului nr.381 din 13 aprilie 2006** „Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.66-69, art.431).
7. **Hotărîrea Guvernului nr.650 din 12 iunie 2006** „Privind salarizarea militarilor, efectivului de trupă și corpului de comandă angajați în serviciul organelor apărării naționale, securități statului și ordinii publice, precum și a funcționarilor publici cu statut special din cadrul sistemului administrației penitenciare” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 91-94, art. 692).
8. **Hotărîrea Guvernului nr.755 din 03 iulie 2006** „Cu privire la salarizarea personalului din unitățile bugetare specializate în servicii pentru agricultură, alte servicii neraportate la sfera socială și a personalului Serviciului Hidrometeorologic de Stat” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.106-111, art.812).
9. **Hotărîrea Guvernului nr.863 din 01 august 2006** „Cu privire la stabilirea sporurilor la salariu de funcție pentru acces permanent la secretul de stat” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.126-130, art.917).
10. **Hotărîrea Guvernului nr.1000 din 28 august 2006** „Cu privire la condițiile de salarizare a angajaților civili, cu excepția funcționarilor publici și persoanelor care efectuează deservirea tehnică, din organele apărării naționale și securității statului și ordinii publice” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 142-145, art.1085).
11. **Hotărîrea Guvernului nr.1062 din 15 septembrie 2006** „Privind salarizarea personalului unor organizații, instituții și întreprinderi monitorizate de Cancelaria de Stat” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.150-152 art.1146 din 22.09.2006).
12. **Hotărîrea Guvernului nr.1108 din 25 septembrie 2006** „Privind salarizarea personalului unor instituții finanțate de la buget” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.153-156, art.1188).
13. **Hotărîrea Guvernului nr.1258 din 01 noiembrie 2006** „Privind salarizarea personalului unor direcții finanțate de la buget” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.174-177, art.1351).
14. **Hotărîrea Guvernului nr.47 din 12 ianuarie 2007** „Cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr.10-13, art.62).
15. **Hotărîrea Guvernului nr.122 din 07 februarie 2007** „Privind salarizarea personalului din domeniul expertizei juridice, constatărilor tehnico-științifice și medico-legale” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr.21-24, art.138).
16. **Hotărîrea Guvernului nr.686 din 18 iunie 2007** „Privind aprobarea Regulamentului cu privire la modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților civili și personalului contractual din organele apărării naționale, securității statului și ordinii publice” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr.90-93, art.722).
17. **Hotărîrea Guvernului nr.801 din 20 iulie 2007** „Privind aprobarea Regulamentului cu privire la modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechimea în muncă personalului din unitățile bugetare, salarizat în baza Rețelei tarifare unice” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr.117-126, art.889).
18. **Hotărîrea Guvernului nr. 186 din 20.02.2008** pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire și plată a indemnizației lunare militarilor, ofițerilor de informații de securitate, efectivului de trupă și corpului de comandă angajați prin contract din organele apărării naționale, securătății statului și ordinii publice, conform totalurilor activității unității în care sînt angajați (Monitorul Oficial, 2008, nr. 42-44, art.253)
19. **Hotărîrea Guvernului nr.331 din 28 mai 2012** „Privind salarizarea funcționarilor publici” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.104-108, art.371).
20. **Hotărîrea Guvernului nr.710 din 26 septembrie 2012** „Privind salarizarea personalului care efectuează deservirea tehnică și asigură funcționarea instanțelor judecătorești, a procuraturii și a autorităților administrației publice centrale și locale” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.205-207, art.766).
21. **Hotărîrea Guvernului nr.1018 din 10 decembrie 2014** „Pentru aprobarea Regulamentului privind modul de calculare a vechimii în muncă pentru stabilirea sporului la salariu funcționarilor publici cu statut special (polițiști) și  a vechimii  în muncă  în ramurile  civile  înrudite cu specialitatea (funcția) deținută în cadrul Ministerului Afacerilor Interne” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 386-396, art.1102).
22. **Hotărîrea Guvernului nr.172 din 22.03.2017** „Pentru aprobarea Regulamentului privind procedura de stimulare financiară a agenților constatatori din cadrul Inspectoratului General al Poliției al Ministerului Afaceilor Interne” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr.85-91, art.242).