



Republica Moldova

GUVERNUL

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

[HG542 din 30.09.26, MO489-499/03.10.26 art.552; în vigoare 01.01.27](#)

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 aplicați la stabilirea salariului tarifar pe tipurile de lucrări și ramuri ale economiei naționale, conform anexei nr. 3;

Intervalul pentru stabilirea salariilor tarifare/de funcție calculat aplicând coeficientul de complexitate pe tipuri de lucrări și ramuri ale economiei naționale cu valoarea 1,00, 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.

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.

2¹. 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 se va efectua

gradual, pornind de la salariul minim.

În salariul minim nu se include salariul suplimentar (sporuri, suplimente, adaosuri și premiile trimestriale/semestriale) și alte plăți de stimulare sau compensare.

2². Intervalul pentru stabilirea salariilor tarifare/de funcție calculat aplicând coeficientul de complexitate pe tipuri de lucrări și ramuri ale economiei naționale cu valoarea 1,00, conform anexei nr. 4, se va reexamina de organul central de specialitate al administrației publice în domeniul muncii anual, la fiecare modificare a salariului minim pe țară.

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

Salariul tarifar se stabilește prin negocieri colective la nivel de ramură, în mărime cel puțin egală sau care depășește salariul minim, 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.

Evaluarea complexității lucrărilor executate și a performanțelor individuale pentru stabilirea salariului de funcție în raport proporțional cu salariul minim sau al salariului tarifar stabilit la unitate se efectuează de către angajator.

3¹. În cazul întreprinderilor de stat și municipale, al societăților pe acțiuni cu capital integral sau majoritar de stat, al entităților monopoliste, precum și al autorităților și instituțiilor publice, cuantumul salariului suplimentar plătit din fondul de salarizare nu va depăși 100 % din salariul de funcție al angajatului.

Prin derogare de la limita prevăzută la primul alineat, cuantumul salariului suplimentar al angajatului poate constitui până la 150 % din salariul de funcție al acestuia pentru:

1) personalul care desfășoară activități de prestare a serviciilor în domeniul tehnologiei informației și a serviciilor informatice;

2) personalul care desfășoară activități de implementare a proiectelor strategice de infrastructură națională din cadrul Instituției Publice Oficiul pentru Implementarea Proiectelor Strategice de Infrastructură Națională;

3) controlorii de trafic aerian.

La stabilirea cuantumului salariului suplimentar nu se includ plățile salariale cu caracter de compensare: pentru condiții specifice de muncă (condiții nefavorabile, condiții de risc sporit pentru sănătate și viață); remunerarea pentru munca suplimentară, pentru

munca de noapte, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau zilele de repaus; remunerarea pentru cumularea atribuțiilor funcției de bază cu atribuțiile unei funcții vacante/temporar vacante sau al unui salariat temporar absent.

[Pct.3¹ în redacția HG542 din 30.09.26, MO489-499/03.10.26 art.552; în vigoare 01.01.27]

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.

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

5. Salariul de bază și alte drepturi salariale pentru conducătorii întreprinderilor de stat, municipale, ai societăților pe acțiuni cu capital integral sau majoritar de stat și ai entităților monopoliste se stabilesc în contractele individuale de muncă, încheiate între fondatorul întreprinderii sau consiliul societății pe acțiuni și conducătorii respectivi, care pot fi revizuite anual în funcție de rezultatele economico-financiare ale unității conduse.

Cuantumul lunar total al salariului conducătorilor întreprinderilor de stat, municipale, ai societăților pe acțiuni cu capital integral sau majoritar de stat și ai entităților monopoliste nu va depăși 5 salarii medii lunare în ansamblu pe unitatea condusă de la începutul anului până la luna gestionară, în funcție de rezultatele economico-financiare anuale pozitive. Perioada de calcul al salariilor medii lunare în ansamblu pe unitatea condusă se va stabili din data de 1 ianuarie a anului până la sfârșitul lunii precedente lunii gestionare.

Cuantumul lunar total al salariului conducătorului, limitat în condițiile acestui punct, nu include premiile unice acordate la datele jubiliare personale, cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, recompensa în baza rezultatelor activității anuale a unității, precum și nici ajutorul material.

Consiliul de administrație al întreprinderii de stat sau consiliul societății pe acțiuni, în baza situațiilor financiare preliminare pentru anul precedent, anual, în luna februarie va lua decizia privind plafonul concret al salariului conducătorului, pasibil limitării, pentru anul în curs, care nu va depăși 5 salarii medii lunare în ansamblu pe unitatea condusă de la începutul anului până la luna gestionară, în funcție de rezultatele economico-financiare anuale pozitive.

Aprecierea rezultatelor economico-financiare ale unității se va efectua ținându-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 instituției respective, inclusiv indicatorii stabiliți/revizuiți în anexa la contractul individual de muncă semnat cu conducătorul unității.

5¹. Pentru conducătorii întreprinderilor de stat, municipale, ai societăților pe acțiuni cu capital integral sau majoritar de stat și ai entităților 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.

Conducătorul de unitate, pînă la lichidarea integrală a restanțelor, nu beneficiază de dreptul de a primi premii, sporuri la salariu, recompense, plăți cu caracter unic stabilite de Guvern sau alte plăți de stimulare, cu excepția ajutorului material sau a altor plăți cu caracter de compensare.

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.

5². Quantumul lunar total al salariului de bază și al altor plăți salariale, modul și condițiile de salarizare a conducătorilor autorităților și instituțiilor publice la autogestiune se stabilesc de organele abilitate să numească aceste persoane (de fondator) și se fixează în contractul individual de muncă încheiat între părți.

Quantumul lunar total al salariului conducătorilor autorităților și instituțiilor publice la autogestiune nu va depăși 3 salarii medii lunare în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului pînă la luna gestionară.

Quantumul lunar total al salariului conducătorului, limitat în condițiile acestui punct, nu va include premiile unice acordate la datele jubiliare personale, cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, premiul anual, precum și nici ajutorul material.

5³. - *abrogat.*

6. Premiera 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 unitățile indicate la punctele 5 și 5², quantumul anual al premiilor plătite angajaților din fondul de salarizare nu va depăși un fond mediu lunar de salarizare.

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, pentru unitățile indicate la punctul 5, iar pentru unitățile indicate la punctul 5², din contul mijloacelor neutilizate din fondul anual de salarizare stabilit pentru retribuirea muncii pe anul respectiv la nivel de unitate.

7. Indicii, mărimile și termenele premierii conducătorilor unităților cu autonomie financiară se stabilesc de către angajator sau organul de conducere ierarhic superior. Mărimea cumulată a premiilor și a plăților cu caracter unic, cu excepția recompensei anuale acordate în condițiile art.138 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, pe parcursul unui an pentru conducătorii întreprinderilor de stat, municipale, ai societăților pe acțiuni cu capital integral sau majoritar de stat și ai entităților monopoliste, nu poate depăși 5 salarii de funcție lunare pe an.

Mărimea cumulată a premiilor și a plăților cu caracter unic acordate pe parcursul unui an conducătorilor autorităților și instituțiilor publice la autogestiune nu poate depăși 3 salarii de funcție lunare.

Cuantumul maxim al recompensei anuale acordate, în condițiile art. 138 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, pentru rezultatele activității economico-financiare conducătorilor întreprinderilor de stat, municipale, ai societăților pe acțiuni cu capital integral sau majoritar de stat și ai entităților monopoliste care beneficiază de subvenții/granturi de la buget nu poate depăși 50 la sută din salariul de funcție lunar.

Conducătorilor întreprinderilor de stat, municipale, ai societăților pe acțiuni cu capital integral sau majoritar de stat și ai entităților monopoliste, nerentabile li se plătește premiul cu condiția reducerii pierderilor cu minimum 10% comparativ cu perioada respectivă a anului precedent, și suma lui anuală nu poate depăși 3 salarii de funcție lunare.

Mărimea și condițiile de acordare a ajutorului material pentru tratament și odihnă acordat conducătorilor unităților cu autonomie financiară se stabilesc prin contract individual de muncă sau prin regulament intern de salarizare și se aprobă de către angajator sau de către organul de conducere ierarhic superior.

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 de salarizare al unității sau în contractul colectiv de muncă/contractul individual de muncă. Cuantumul pentru sporurile respective nu poate fi mai mic decât 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 2 ani și maximum 40% din salariul de bază pentru o vechime de peste 20 ani de activitate de profil în ramura respectivă.

13¹. 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.

13². Mărimile altor plăți prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă (ajutor material, premii unice) se determină în fiecare caz concret, în funcție de mijloacele financiare disponibile din economiile mijloacelor pentru retribuirea muncii.

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

13³. Mărimea recompensei anuale acordate, în condițiile art. 138 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, conducătorilor întreprinderilor de stat, municipale, ai societăților pe acțiuni cu capital integral sau majoritar de stat și ai entităților monopoliste din profitul net anual al unității nu poate depăși în sumă mărimea a 5 salarii de funcție lunare pe an, în funcție de rezultatele economico-financiare anuale pozitive.

13⁴. Reducerea salariilor prevăzute în contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și/sau convențiile colective nu se admite înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor. Introducerea noilor condiții de retribuire a muncii sau modificarea celor existente se vor efectua în conformitate cu art. 140 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003.

13⁵. În cazul în care salariul tarifar sau de funcție lunar al salariatului calculat pentru o funcție cu durată normală a timpului de muncă este mai mic decât salariul tarifar sau de funcție lunar calculat anterior intrării în vigoare a Hotărârii Guvernului nr.874/2022 cu privire la modificarea unor hotărâri ale Guvernului (salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară), aceștia i se plătește diferența de salariu până la cuantumul salariului tarifar sau de funcție lunar stabilit înainte de intrarea în vigoare a hotărârii menționate.

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 Grecianîi

Nr. 743. Chișinău, 11 iunie 2002.

[anexa nr.1](#)

anexa nr.2 - abrogată

[anexa nr.3](#)

[anexa nr.4](#)

[anexa nr.5](#)

[anexa nr.6](#)

Anexa nr. 7

la Hotărârea 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 vîrste, 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, cîștigul garantat în toate cazurile se calculează reieșind din cuantumul salariului tarifar pe oră a angajaților din ramura respectivă, legalizat în contractul colectiv de muncă (nivel ramural) (în continuare - salariul tarifar).

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 luna a doua - în mărime de 60 % din salariul tarifar;

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

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

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;

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

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

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 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 - abrogată