



Republica Moldova

## PARLAMENTUL

**LEGE** Nr. LP847/2002  
din 14.02.2002

### **SALARIZĂRII**

Publicat : 11.04.2002 în MONITORUL OFICIAL Nr. 50-52 art. 336 Data intrării în vigoare

*MODIFICAT*

[\*LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art.290; în vigoare 30.06.26\*](#)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege transpune parțial (art. 1 alin. (1)-(3), art. 3 pct. 3 și 5, art. 4 alin. (1) lit. (a) și (d), art. 5 alin. (1), art. 7, 9 și art. 10 alin. (1)) Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 275 din 25 octombrie 2022, CELEX: 32022L2041.

[\*\[Clauza de armonizare introdusă prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26\]\*](#)

### **Capitolul I**

#### **DISPOZIȚII GENERALE**

##### **Articolul 1.** Obiectul legii

Prezenta lege determină principiile economice, juridice și organizatorice ale retribuirii salariaților aflați în relații de muncă, în baza contractelor individuale de muncă, cu angajatorii: persoane fizice, întreprinderi, organizații și instituții, denumite în continuare *unități*, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, și este orientată spre asigurarea funcției salariului ca principala sursă de venit pentru satisfacerea necesităților vitale ale salariaților și familiilor lor și ca formă de stimulare a muncii.

##### **Articolul 2.** Noțiuni principale

În sensul prezentei legi, noțiunile de mai jos au următorul înțeles:

*categorie de salarizare* - element al rețelei tarifare unice de salarizare a salariaților din sectorul bugetar, în baza căruia se determină grila de salarii, stabilită pentru salariați în funcție de diferențierea lor conform criteriilor aplicate în domeniile respective de activitate;

*categorie de calificare* - element al rețelei tarifare ce caracterizează nivelul de calificare al muncitorului. Nivelul inferior de calificare se tarifică cu categoria I;

*coeficienți tarifari* - elemente ale rețelei tarifare care indică de câte ori salariul tarifar pentru categoria II și cele următoare ale rețelei tarifare este mai mare decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare, al cărui coeficient tarifar întotdeauna este egal cu 1,0;

*grilă de salarii* - diapazon de salarii/categorii de salarizare în limitele căruia se stabilesc salariile de bază concrete pentru funcții aparte sau grupuri funcționale de conducători, specialiști sau funcționari;

*îndrumar tarifar de calificare* - culegere de caracteristici de calificare a profesiilor sau specialităților și funcțiilor, clasificate în compartimente pe unități de producție și feluri de ocupații, destinată pentru tarificarea lucrărilor și conferirea categoriilor (claselor) de calificare muncitorilor și specialiștilor;

*rețea tarifară* - totalitatea categoriilor de calificare (de salarizare) și a coeficienților tarifari (grilelor de salarii) corespunzători, prin intermediul cărora se stabilesc salariile de bază ale salariaților;

*rata de creștere a productivității muncii la nivel national* - raportul procentual dintre rata de creștere a valorii adăugate brute și rata de creștere a numărului scriptic mediu al salariaților în anul precedent perioadei de referință;

*salariat* - astfel cum este definit la art. 1 din Codul muncii nr. 154/2003;

*[Art.2 noțiunea în redacția LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

*salariu* - astfel cum este definit la art. 128 alin. (1) din Codul muncii nr. 154/2003;

*[Art.2 noțiunea în redacția LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

*salariu tarifar* - componenta de bază a sistemului tarifar ce determină mărimea salariului de bază al salariatului pe unitate de timp (oră, zi);

*salariul funcției* - mărimea lunară a salariului de bază stabilită pentru conducători, specialiști și funcționari în dependență de funcția deținută, calificarea și specificul ramurii;

*salariu minim* - mărime minimă a retribuției, în lei, stabilită de către Guvern pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, realizată de angajat. Quantumul salariului minim lunar din sistemul unitar de salarizare nu poate fi mai mic decât mărimea minimului de existență calculat pentru ultima perioadă de gestiune;

*sector real* - totalitatea unităților cu autonomie financiară, inclusiv a celor care beneficiază de dotații bugetare, indiferent de subordonarea ramurală, tipul de proprietate și forma de organizare juridică;

*sector bugetar* - totalitatea unităților finanțate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele unităților administrativ-teritoriale și din mijloace speciale, indiferent de subordonarea ramurală.

### **Articolul 3.** Condiții, forme și sisteme de salarizare

(1) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, efortul și responsabilitățile salariatului, natura și rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității.

(2) Munca este retribuită pe unitate de timp (oră, zi), cu salariu lunar fix sau în acord atât în sistemul tarifar, cât și în sistemele netarifare de salarizare.

(3) În funcție de specificul activității și condițiile economice concrete, unitățile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar și/sau sistemele netarifare de salarizare.

(4) Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unității se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanților salariaților.

### **Articolul 3<sup>1</sup>.** Sistemul tarifar de salarizare

(1) Sistemul tarifar de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină diferențierea salariului, în funcție de cantitatea, calitatea și condițiile de muncă, și include rețelele tarifare, salariile tarifare, coeficienții tarifari, grilele de salarii ale funcției și îndrumările tarifare de calificare.

(2) În sectorul real rețeaua tarifară se stabilește, prin negociere, la nivel ramural - în convenția colectivă și la nivel de unitate- în contractul colectiv de muncă.

(3) - *abrogat.*

(4) Rețeaua tarifară la nivel ramural sau la nivel de unitate se stabilește pentru muncitori sau pentru toate categoriile de salariați (muncitori, funcționari administrativi, specialiști și personal cu funcții de conducere) în baza categoriilor de calificare sau a altor criterii.

### **Articolul 3<sup>2</sup>.** Sisteme netarifare de salarizare

(1) Sistemele netarifare de salarizare reprezintă modalități de diferențiere a salariilor în dependență de performanțele individuale și/sau colective și funcția deținută de salariat.

(2) Criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu sindicatele sau reprezentanții salariaților. Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator.

(3) Sistemul netarifar de salarizare se stabilește în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) Stabilirea cuantumului salariului pentru fiecare salariat în cadrul sistemelor netarifare de salarizare se efectuează de către angajator. Drept limită minimă și garanție a statului servește salariul minim.

### **Articolul 3<sup>3</sup>. Sistemul unitar de salarizare**

în sectorul bugetar

(1) În sectorul bugetar se aplică un sistem unitar de salarizare care reprezintă o ierarhizare a salariilor de bază, aferente funcțiilor și categoriilor de calificare.

(2) Sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar are la bază un cadru unic de gradare, constituit din grade și clase de salarizare.

### **Articolul 3<sup>4</sup>. Sistemul de evaluare și clasificare**

a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor

de salarizare

(1) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare.

(2) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină, la nivel de unitate, stabilirea salariului pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.

(3) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care:

- a) gradul de răspundere;
- b) nivelul de calificare și experiența;
- c) efortul și natura sarcinilor implicate;
- d) condițiile de muncă.

(4) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare trebuie să excludă discriminarea pe criteriul de sex și să asigure că salariații care prestează muncă egală și muncă de valoare egală nu au diferențe de salarizare nejustificate.

(5) În cazul în care diferențele de gen de salarizare depășesc 5%, iar aceste diferențe nu pot fi justificate de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului, angajatorul trebuie să remedieze situația.

(6) Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru egalitate au dreptul de a solicita angajatorului clarificări și detalii suplimentare cu privire la diferența de gen de salarizare, inclusiv explicații privind orice diferențe de salarizare între femei și bărbați care nu sunt

justificate de factori obiectivi.

#### **Articolul 4. Structura salariului**

(1) În sistemul tarifar și sistemele netarifare salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare.

(2) Salariul de bază se stabilește sub formă de salarii tarifare pentru muncitori și salarii ale funcției pentru funcționari, specialiști și conducători pentru munca executată în conformitate cu normele de muncă stabilite potrivit calificării, gradului de pregătire profesională și competenței salariatului, calității, gradului de răspundere pe care îl implică lucrările executate și complexității lor.

(3) Salariul suplimentar reprezintă o recompensă pentru munca peste normele stabilite, pentru muncă eficientă și inventivitate și pentru condiții deosebite de muncă. El include adaosurile și sporurile la salariul de bază, alte plăți garantate și premii curente, care se stabilesc în conformitate cu rezultatele obținute, condițiile de muncă concrete, iar în unele cazuri prevăzute de legislație - și luându-se în considerare vechimea în muncă.

(4) Alte plăți de stimulare și compensare includ recompensele conform rezultatelor activității anuale, premiile potrivit sistemelor și regulamentelor speciale, plățile de compensare, precum și alte plăți neprevăzute de legislație care nu contravin acestora.

#### **Articolul 5. Sursele de plată a salariului**

(1) Sursa de plată a salariului pentru salariații din sectorul real o constituie o parte din venitul obținut din activitatea economică a unității.

(2) Pentru salariații din sectorul bugetar sursele de plată a salariului sunt mijloacele aprobate acestora în bugetul din care se întrețin.

(3) Organizațiile obștești, patronatele, asociațiile de cetățeni salarizează persoanele angajate din mijloacele bănești constituite în conformitate cu prevederile statutelor lor.

#### **Articolul 6. Legislația în domeniul salarizării**

(1) Legislația în domeniul salarizării se bazează pe Constituția Republicii Moldova și include Codul muncii, prezenta lege și celelalte acte normative care reglementează salarizarea.

(2) În cazul în care legislația în domeniul salarizării contravine actelor juridice internaționale la care Republica Moldova este parte, prioritate au reglementările internaționale.

#### **Articolul 7. Baza normativă a organizării salarizării**

Organizarea salarizării se efectuează în baza:

a) legilor și hotărârilor Parlamentului, decretelor Președintelui Republicii Moldova,

hotărârilor și dispozițiilor Guvernului, precum și altor acte normative privind salarizarea;

- b) convenției colective la nivel național;
- c) convenției colective la nivel ramural;
- d) - *abrogată*;
- e) contractului colectiv de muncă la nivel de unitate;
- f) contractului individual de muncă.

#### **Articolul 8.** Subiecții organizării salarizării

Subiecți ai organizării salarizării sunt:

- a) autoritățile administrației publice centrale și locale și reprezentanții lor;
- b) angajatorii, patronatele;
- c) sindicatele, asociațiile sindicale sau organele lor reprezentative;
- d) salariații.

#### **Articolul 9.** - *abrogat*.

#### **Articolul 10.** Aplicarea prevederilor prezentei legi

Prevederile prezentei legi se aplică:

- a) persoanelor angajate domiciliat în Republica Moldova sau care au autorizație de a lucra în țară;
- b) cetățenilor Republicii Moldova angajați ai unităților constituite pe teritoriul țării, dar care lucrează peste hotare.

## **Capitolul II**

### **REGLEMENTAREA SALARIZĂRII**

#### **Articolul 11.** Reglementarea de stat a salarizării

(1) Statul reglementează retribuirea muncii salariaților din unități, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică, prin stabilirea mărimii salariului minim pe țară, și valorii de referință pentru calcularea salariilor de bază ale angajaților din sectorul bugetar, altor norme și garanții de stat, prin stabilirea sistemului și condițiilor de salarizare a salariaților din instituțiile și organizațiile finanțate de la buget, prin reglarea fondurilor de salarizare a salariaților din întreprinderile monopoliste.

*[Art.11 al.unic devine al.(1) prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

(2) Părțile parteneriatului social se investesc cu dreptul de a negocia salariul minim la nivel național, de ramură, teritorial și de unitate.

*[Art.11 al.(2) introdus prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

(3) În situația în care rata de acoperire cu negocieri colective este sub pragul de 80%, Guvernul aprobă, după consultarea partenerilor sociali, un plan de acțiuni pentru promovarea negocierilor colective, cu termene și măsuri în favoarea creșterii progresive a ratei de acoperire cu negocieri colective pentru îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă ale salariaților.

*[Art.11 al.(3) introdus prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

(4) Rata de acoperire cu negocieri colective, astfel cum este definită la art. 1 din Codul muncii nr. 154/2003, se calculează ca raport procentual între numărul total de salariați din economia națională cărora li se aplică contracte colective de muncă și convenții colective în vigoare și numărul total de salariați ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin contracte colective de muncă sau convenții colective.

*[Art.11 al.(4) introdus prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

(5) Planul de acțiuni pentru promovarea negocierilor colective se revizuieste periodic de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali, dar nu mai rar decât o dată la 5 ani, pentru susținerea creșterii ratei de acoperire cu negocieri colective.

*[Art.11 al.(5) introdus prin LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

## **Articolul 12.** Modul de stabilire și reexaminare

a salariului minim

(1) Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de Legea nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim.

*[Art.12 al.(1) în redacția LP114 din 18.06.26, MO288-290/30.06.26 art. 290; în vigoare 30.06.26]*

(2) - *abrogat.*

(3) - *abrogat.*

(4) - *abrogat.*

(5) În cuantumul salariului minim nu se includ salariul suplimentar și alte plăți de stimulare sau compensare.

**Articolul 13. - *abrogat.***

**Articolul 14.** Salariul tarifar pentru categoria I

de calificare (de salarizare)

(1) În cazul aplicării sistemului tarifar de salarizare, salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a rețelei tarifare este componenta principală și obligatorie și servește drept bază pentru stabilirea salariilor tarifare și a salariilor de funcție concrete.

(2) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) în sectorul real se stabilește prin negocieri colective la nivel de ramură, în mărime cel puțin egală sau care depășește salariul minim, iar la nivel de unitate - în mărime cel puțin egală sau care depășește quantumul stabilit la nivel de ramură.

(3) Părțile semnatare ale convenției colective la nivel de ramură din sectorul real se investesc cu dreptul de a dispune aplicarea quantumului salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenție pentru toți salariații și angajatorii din ramură care aplică sistemul tarifar de salarizare sau doar pentru salariații și angajatorii din ramură care au împuternicit aceste părți să încheie convenția respectivă.

(4) În unitățile unde salariații și angajatorii nu au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective la nivel de ramură sau la nivel de unitate privind aplicarea sistemului tarifar de salarizare, salariul tarifar pentru categoria I de calificare se va stabili în mărime cel puțin egală sau care depășește salariul minim, stabilit anual prin hotărâre de Guvern.

**Articolul 15.** Sporurile de compensare pentru munca

prestată în condiții nefavorabile

(1) Sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc în mărime unică pentru salariații de orice calificare, care muncesc în condiții egale în unitatea respectivă.

(2) Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate și nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural.

(3) Sporurile de compensare se plătesc pentru durata reală a muncii prestate în condiții nefavorabile.

**Articolul 15<sup>1</sup>.** Sporul de compensare pentru munca

prestată în condiții de risc sporit

pentru sănătate

(1) Pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate în perioada stării de urgență, de asediu sau de război ori în perioada stării de urgență în sănătate publică,

salariații pot beneficia de spor de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate.

(2) Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate se stabilește în mărime de până la 100% din salariul de bază pe unitate de timp (oră sau zi), în funcție de volumul de lucru și de nivelul de pregătire profesională ale salariatului, pentru fiecare oră sau zi de muncă prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate.

(3) Categoriile de salariați implicați în prestarea muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate în perioada stării de urgență, de asediu sau de război ori în perioada stării de urgență în sănătate publică se stabilesc de Comisia pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova sau, după caz, de Comisia națională extraordinară de sănătate publică.

### **Articolul 16.** Alte norme și garanții de salarizare

(1) Normele specifice de salarizare (pentru munca peste orele de program; în zilele de odihnă și de sărbătoare; în timp de noapte; pentru timpul de staționare nu din vina salariatului; în caz de producere a rebutului nu din vina salariatului; a salariaților sub 18 ani cu o durată redusă a muncii zilnice etc.) și garanțiile pentru salariați (plata concediilor anuale; pentru timpul îndeplinirii îndatoririlor de stat sau obștești; pentru salariații trimiși să-și ridice calificarea sau pentru examen medical; în cazul transferării la o altă muncă din necesități de producție; în cazul transferării la o muncă mai ușoară a femeilor gravide și a femeilor care au copii în vârstă de până la 3 ani; în cazul instruirii de producție, reciclării și însușirii altei profesii; pentru donatori etc.), precum și alte norme, garanții și compensații pentru salariați se stabilesc de Codul muncii și de alte acte normative.

(2) Normele specifice și garanțiile de salarizare, prevăzute la alin.(1) al prezentului articol și în Codul muncii, reprezintă garanții minime stabilite de stat. Mărimile concrete ale normelor și garanțiilor prevăzute la prezentul articol vor fi stabilite prin negocieri și legalizate în contractele colective de muncă.

### **Articolul 17.** Reglementarea salarizării prin intermediul

parteneriatului și dialogului social

Reglementarea salarizării prin intermediul parteneriatului și dialogului social include aplicarea convențiilor colective la nivel național și ramural, a contractului colectiv la nivel de unitate și delimitarea problemelor în domeniul salarizării care se soluționează prin convenția colectivă respectivă și contractul colectiv de muncă.

### **Articolul 18.** Indexarea salariului

Indexarea salariului se face conform prevederilor legislației în vigoare.

## **Capitolul III**

### **MODUL DE STABILIRE A SALARIILOR**

#### **Articolul 19.** Condițiile de salarizare

Condițiile principale de organizare a salarizării, inclusiv cerințele tarifare în conformitate cu profesia, funcția și gradul de calificare, modul de tarificarea a salariaților, criteriile și normele de evaluare a performanțelor individuale și /sau colective, normele de muncă, se stabilesc la încheierea contractelor colective sau individuale de muncă.

#### **Articolul 20.** Retribuirea muncii salariaților

din unitățile cu autonomie financiară

(1) Formele și condițiile de salarizare, precum și mărimea salariilor în unitățile cu autonomie financiară se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajatori (persoane juridice sau fizice) și salariați sau reprezentanți ai acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorilor, și se fixează în contractele colective de muncă, iar în cazul în care aceste contracte lipsesc - în contractele individuale de muncă.

(2) Reducerea salariilor prevăzute în contractele colective sau individuale de muncă, poate fi cerută de părțile contractante numai după expirarea termenului de valabilitate a contractului colectiv de muncă, dar nu mai înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor.

#### **Articolul 21.** Retribuirea muncii salariaților din unitățile

cu autonomie financiară care beneficiază

de dotații bugetare.

Retribuirea muncii salariaților din unitățile cu autonomie financiară care beneficiază de dotații bugetare se efectuează în conformitate cu art. 20, dar în limitele sumelor dotațiilor și ale veniturilor proprii, determinate pentru unitățile menționate în modul stabilit și ținându-se cont de condițiile stabilite de Guvern.

#### **Articolul 22.** Salarizarea conducătorilor unităților

cu autonomie financiară

Salariile de bază și alte plăți salariale, modul și condițiile de salarizare a conducătorilor unităților cu autonomie financiară, cu excepția celor specificați la art. 23, se stabilesc de organele abilitate să numească aceste persoane și se fixează în contractul încheiat între părți.

#### **Articolul 23.** Salarizarea conducătorilor întreprinderilor

de stat, municipale, ai societăților pe acțiuni

cu capital integral sau majoritar de stat și ai

entităților monopoliste

(1) Salariile 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 și întreprinderilor cu capital majoritar de stat se stabilesc în contractele de management, încheiate între fondatorul întreprinderii de stat sau consiliul societății pe acțiuni și conducătorii respectivi, în modul și în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului.

(2) Cuantumul lunar total al salariului conducătorilor unităților menționate la alin. (1) nu poate depăși cinci salarii medii lunare pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului până la luna gestionară, în dependență de rezultatele economico-financiare anuale pozitive .

(3) În cuantumul lunar total al salariului conducătorilor, limitat în condițiile alin.(2), nu se includ plățile cu caracter unic stabilite de Guvern.

(4) Mărimea cumulată a premiilor și a plăților cu caracter unic, cu excepția recompensei în baza rezultatelor activității anuale acordate în condițiile art. 138 din Codul muncii nr. 154/2003, pe parcursul unui an pentru conducătorii menționați la alin. (1) nu poate depăși mărimea a cinci salarii de funcție.

#### **Articolul 24.** Remunerarea membrilor organelor

de conducere ale întreprinderilor de stat,

municipale, ale societăților pe acțiuni cu

capital integral sau majoritar de stat și ale

entităților monopoliste indicate de Guvern,

precum și a membrilor comitetelor de audit

ale entităților de interes public

(1) Membrii consiliilor de administrație și ai comisiilor de cenzori ale întreprinderilor de stat, municipale, ale societăților pe acțiuni cu capital integral sau majoritar de stat, precum și membrii comitetelor de audit ale entităților de interes public li se stabilesc indemnizații lunare în mărime de până la un salariu minim, determinat în condițiile Legii nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim.

(2) Indemnizațiile lunare se stabilesc din contul mijloacelor unităților economice respective și se anulează în cazul când membrii consiliilor se eschivează de la îndeplinirea funcțiilor.

#### **Articolul 25.** Retribuirea muncii salariaților

din sectorul bugetar

Sistemul și condițiile generale de retribuire a muncii salariaților din sectorul bugetar se stabilesc prin lege.

#### **Articolul 25<sup>1</sup>.** Salarizarea angajaților Băncii Naționale

a Moldovei

Salarizarea angajaților Băncii Naționale a Moldovei se efectuează în conformitate cu prezenta lege și cu regulamentul aprobat de către Consiliul de supraveghere al Băncii Naționale a Moldovei.

**Articolul 25<sup>2</sup>.** Salarizarea angajaților din instituțiile

medico-sanitare publice încadrate în sistemul

asigurării obligatorii de asistență medicală

Salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, precum și a angajaților catedrelor clinice ale Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” se efectuează în modul stabilit de către Guvern.

**Articolul 26.** Salarizarea cumularzilor

(1) Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca reală sau timpul efectiv lucrat.

(2) Stabilirea mărimii salariului tarifar sau salariului funcției pentru cumularzi, precum și premiile lor, plata sporurilor, adaosurilor și celorlalte recompense prevăzute de condițiile de salarizare se efectuează în modul prevăzut în contractul colectiv sau individual de muncă.

(3) Alte norme ce reglementează munca prin cumul se stabilesc în conformitate cu legislația în vigoare.

## **Capitolul IV**

### **DREPTURILE SALARIAȚILOR ÎN DOMENIUL**

#### **SALARIZĂRII ȘI PROTECȚIA LOR**

**Articolul 27.** Dreptul salariatului la retribuirea muncii.

(1) Salariatul are dreptul la retribuirea muncii sale în conformitate cu legislația în domeniul salarizării și cu contractul colectiv de muncă, în baza contractului individual de muncă.

(2) La încheierea contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre condițiile salarizării (mărimea salariului, forma salarizării, modul de calculare, periodicitatea și locul achitării salariului, rețineri).

(3) La stabilirea salariului nu se admite discriminarea pe motive de vârstă, sex, apartenență de rasă și națională, convingeri politice, confesiune și stare materială.

**Articolul 28.** Garanțiile realizării drepturilor

la salarizare

(1) Unitățile efectuează plata salariilor către salariați în mod prioritar față de alte plăți, virând concomitent cotele de asigurare socială de stat obligatorie.

(2) Subiecții organizării salarizării nu au dreptul să adopte în mod unilateral hotărâri în probleme de salarizare, care înrăutățesc condițiile stabilite de legislație și de contractele colective de muncă.

### **Articolul 29.** Formele de plată a salariului

(1) Salariul se plătește în moneda națională a Republicii Moldova.

(2) Se permite plata salariului prin cecuri de numerar sau mandate poștale. Modul de plată a salariului prin cecuri de numerar sau mandate poștale se stabilește de Guvern, de comun acord cu Banca Națională a Moldovei.

(3) Se interzice plata salariului în natură, inclusiv în formă de băuturi spirtoase, produse de tutun sau substanțe stupefiante.

### **Articolul 30.** Termenele, periodicitatea și locul

de plată a salariului

(1) Salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de către acesta, în baza unei procuri autentificate, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, dar:

a) nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord;

b) nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.

(2) În fiecare caz în parte, angajatorul este obligat să informeze în scris salariatul despre suma totală a salariului, reținerile efectuate, indicând mărimea și cauzele reținerilor, suma ce i se cuvine să o primească, precum și să asigure înscrierile respective în registrele contabile.

(3) Plata salariului poate fi efectuată prin instituții bancare și/sau sisteme de plată licențiate de Banca Națională a Moldovei sau prin transfer poștal pe contul (adresa) indicat de salariat, cu achitarea obligatorie a acestor servicii pe cheltuiala angajatorului.

(3<sup>1</sup>) Distribuirea salariului personalului din unitățile cu autonomie financiară care primesc mijloace financiare de la bugetul public național gestionate în Contul Unic Trezorerial al Ministerului Finanțelor se efectuează prin intermediul serviciului guvernamental de plăți electronice, la conturile de plăți ale salariaților, în modul stabilit de Guvern.

(4) În cazul decesului salariatului, salariul și alte plăți ce i se cuvin se plătesc soțului,

copiilor sau părinților lui, iar în lipsa acestora - celorlalți moștenitori, în conformitate cu legislația în vigoare.

### **Articolul 31.** Interzicerea limitării salariatului

în dispunerea liberă de mijloacele

câștigate și a reținerilor din salariu

(1) Se interzice a limita salariatul în dispunerea liberă de mijloacele proprii câștigate de el, cu excepția cazurilor prevăzute de legislație.

(2) Se interzic rețineri din mijloacele câștigate de salariat în favoarea angajatorului sau altor persoane juridice și fizice, precum și orice alte rețineri neprevăzute de legislație.

(3) Impunerea fiscală a salariului se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare.

### **Articolul 32.** Salariul mediu și modul lui

de calculare

(1) Salariul mediu se garantează salariaților, în cazurile prevăzute de legislație, de contractele colective de muncă și de contractele individuale de muncă.

(2) Salariul mediu al salariatului include toate formele de salarizare la care, conform legislației în vigoare, se prevăd cote de asigurare socială de stat obligatorie, cu excepția plăților cu caracter unic.

(3) Modul de calculare a salariului mediu al salariatului se stabilește prin hotărâre a Guvernului.

(4) În cazul sustragerii salariatului de la munca de bază în condiții neprevăzute de legislație, unitatea ale cărei sarcini îndeplinește salariatul îi plătește sau îi compensează acestuia salariul în mărime de cel puțin un salariu mediu de la locul de muncă de bază.

### **Articolul 33.** Apărarea drepturilor salariaților

în cazul insolvabilității unității

(1) Mijloacele pentru retribuirea muncii salariaților sunt garantate prin venitul și patrimoniul angajatorului.

(2) În cazul recunoașterii unității, în modul stabilit de legislație, ca fiind insolubilă, salariul se recuperează salariatului în mod prioritar potrivit obligațiilor față de acesta.

(3) În cazul insolvabilității unității, plățile de compensare, garantate salariaților și calculate (recalculate) la data achitării lor, se vor achita în mărime nu mai mică decât salariul minim, stabilit în conformitate cu prezenta lege.

### **Articolul 34.** Responsabilitatea băncilor și a persoanelor

cu funcții de răspundere din unități pentru

neachitarea la timp a salariilor

(1) În cazurile în care la conturile curente și de decontare ale unităților există mijloacele respective și documentele în vederea primirii banilor pentru plata salariilor au fost prezentate în termen, iar băncile nu au asigurat clientela cu numerar, răspunderea pentru eliberarea cu întârziere a numerarului o poartă băncile, plătind o penalitate în mărime de 0,2 % din suma datorată pentru fiecare zi de întârziere din contul mijloacelor băncii.

(2) Persoanele cu funcții de răspundere din bănci, autorități publice și unități, vinovate de neachitarea la timp a salariilor, poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

### **Articolul 35.** Compensarea pierderilor cauzate

de neachitarea la timp a salariilor

(1) Compensarea pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se efectuează prin indexarea obligatorie și în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reținerea acestuia a constituit o lună calendaristică și mai mult după expirarea lunii următoare lunii pentru care urma să se plătească salariul.

(2) Compensarea pierderii unei părți din salariul neachitat la timp se efectuează separat pentru fiecare lună prin majorarea lui în conformitate cu coeficientul inflației, care se calculează prin împărțirea ultimului indice publicat al prețurilor de consum la momentul plății reale a salariului la indicele prețurilor de consum ale lunii următoare lunii pentru care se plătește salariul. Indicele prețurilor de consum se determină în calcul cumulativ de la începutul anului față de luna decembrie a anului precedent anului de plată.

(3) Compensarea pierderii unei părți din salariul neachitat la timp se efectuează în cazul în care coeficientul inflației în perioada de neachitare a salariului depășește cota de 2%.

(4) Plata sumelor de compensare a pierderii unei părți din salariul neachitat la timp se efectuează din sursele de plată a salariului menționate la art. 5.

(5) Modul de calculare a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se stabilește de Guvern.

### **Articolul 36.** Soluționarea litigiilor de muncă

ce țin de salarizare

Litigiile de muncă ce țin de salarizare se examinează în modul stabilit de legislație pentru soluționarea litigiilor de muncă.

### **Articolul 37.** Informația privind salariul salariatului

Informația privind salariul salariatului se prezintă numai cu acordul sau la solicitarea acestuia, precum și în cazurile prevăzute de legislație.

**Articolul 38.** Controlul asupra executării prezentei legi

Controlul asupra executării în unități a prezentei legi revine:

- a) organelor de stat pentru muncă;
- b) organelor de control financiar;
- c) organelor ce reprezintă interesele salariaților și ale angajatorilor.

**Capitolul V**

**DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII**

**Articolul 39.**

Guvernul, pe parcursul anului 2002:

- va prezenta Parlamentului proiectul de Lege privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor lunare pentru persoanele care ocupă funcții de demnitate publică;

- va adopta actele normative ce țin de competența Guvernului, necesare pentru realizarea prevederilor prezentei legi;

- va aduce actele sale normative în conformitate cu prezenta lege.

**Articolul 40.**

Până la aducerea legislației în conformitate cu prezenta lege, actele normative în vigoare se vor aplica în măsura în care nu contravin prezentei legi.

**Articolul 41.**

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Legea salarizării nr. 1305-XII din 25 februarie 1993, cu modificările ulterioare, cu excepția art. 5 și anexelor nr. 1-4 și nr. 6.

**PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI Eugenia OSTAPCIUC**

**Nr. 847-XV. Chișinău, 14 februarie 2002.**