

CAPITOLUL II

Reglementări comune

cu privire la elementele sistemului de salarizare

Art.5. - Sistemul de salarizare reglementează remunerarea personalului bugetar în raport cu munca depusă, cu responsabilitatea, experiența și competența profesională, cu cantitatea și calitatea acesteia, cu importanța socială a muncii, cu condițiile concrete în care aceasta se desfășoară, precum și cu rezultatele obținute. Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, sporurile, premiile, stimulentele și alte drepturi.

Secțiunea 1 **Salarii de bază**

Art.6. - (1) Salariile de bază se diferențiază pe funcții în raport cu nivelul pregătirii profesionale, experiența și răspunderea în muncă, precum și cu nivelul de complexitate al activității, specifice fiecărui post.

(2) În cadrul fiecărei funcții, salariile de bază se diferențiază, pentru personalul bugetar, pe grade pentru studii superioare și pe trepte profesionale pentru studii medii, astfel încât să se asigure posibilitatea diferențierii salariilor de bază individuale în raport cu nivelul pregătirii profesionale a fiecărei persoane și cu experiența acesteia în muncă. De regulă se utilizează 2-3 grade și respectiv 2-3 trepte profesionale.

(3) În cadrul fiecărui grad sau treaptă profesională, diferențierea salariilor de bază se face pe un număr de 5 gradații, corespunzătoare celor 5 transe de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor publice unde se utilizează 3 grade profesionale și 3 trepte de salarizare.

(4) Salariile de bază, soldele pentru personalul militar, respectiv indemnizațiile persoanelor care ocupă funcții de demnitate publică, se determină prin înmulțirea coeficienților de ierarhizare prevăzuți pentru fiecare funcție cu valoarea coeficientului 1, rotunjindu-se din leu în leu, în favoarea salariatului.

Art.7. – (1) Diferențierea salariilor de bază, respectiv a indemnizațiilor pentru funcțiile de demnitate publică și a soldelor pentru personalul militar, se realizează prin utilizarea unor coeficienți de ierarhizare, cuprinși în intervalul 1,00 pentru muncitorul necalificat și 15,00 pentru funcțiile cu cea mai înaltă responsabilitate, utilizate în cele trei autorități, Autoritatea legislativă, Autoritatea executivă, Autoritatea judecătorească și respectiv la Curtea Constituțională.

(2) Cele 5 gradații prevăzute pentru fiecare grad sau treaptă profesională sunt diferențiate din 5% în 5%.

Art.8. - (1) Pentru personalul bugetar care ocupă o funcție de conducere, diferențierea salariilor de bază se face potrivit [alin. \(1\) al art. 7](#), utilizându-se două niveluri de salarizare corespunzătoare celor două grade, respectiv trepte în cazul funcționarilor publici, care conțin și sporul de vechime.

(2) Nivelul de salarizare corespunzător gradului, respectiv celor două trepte în cazul funcționarilor publici, se stabilește de ordonatorul principal de credite în funcție de criteriile prevăzute la [art. 2, lit. e](#)) și în raport cu structura personalului din subordine.

Art.9. – (1) Transele de vechime în munca în funcție de care se acordă cele 5 gradatii sunt următoarele:

- între 3 și 5 ani
- de la 5 la 10 ani
- de la 10 la 15 ani
- de la 15 la 20 ani
- peste 20 ani

(2) Gradatia corespunzătoare transei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.

(3) Pentru acordarea gradatiei corespunzătoare transei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

(4) Pensionarii pentru limită de vârstă care se angajează pe baza unui contract individual de muncă în sectorul bugetar, potrivit legii, beneficiază de cele 5 gradatii, corespunzător vechimii în muncă dobândită în întreaga activitate.

Art.10. - Persoanele angajate în sectorul bugetar care s-au aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 7 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și cele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, și care nu au prestat activitate, la reluarea activității salariul de bază se stabilește la gradatia corespunzătoare transei de vechime în munca a gradului sau treptei profesionale avute anterior.

Secțiunea a 2-a

Sporuri

Art.11. - Personalul bugetar care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22,00 și 6,00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Art.12. - (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, se compensează cu timp liber corespunzător, la cererea persoanei.

(2) În cazul în care compensarea cu timp liber corespunzător nu a fost posibilă în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti în luna următoare, cu un spor aplicat la salariul de bază, după cum urmează:

a) 75% din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;

b) 100% din salariul de bază pentru orele următoare și pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

(3) Munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată și sporurile prevăzute la alin.(1) se pot plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 ore anual.

(4) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, în situații cu totul deosebite, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.

(5) Prevederile alin.(1) nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora sau prin cumulul de funcții în aceeași unitate, la funcția cumulată.

Art.13. - Munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de până la 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite. Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

Art. 14. - Sporurile cuprinse în salariul de baza sau în indemnizație, după caz, sunt menționate în notele de la subsolul anexelor.

Art. 15. - Pentru activitatea desfășurată de nevăzători, încadrați în gradul I de invaliditate, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază.

Art. 16. - În anexele la prezenta lege sunt cuprinse sporurile și alte drepturi specifice fiecărui domeniu de activitate.

Secțiunea a 3-a

Premii

Art.17. - (1) Ordonatorii de credite pot acorda premii lunare în limita a **2%** din cheltuielile cu salariile aferente personalului bugetar, prevăzut în statul de funcții, cu încadrare în fondurile aprobate prin buget. Premiile se pot acorda în cursul anului salariaților care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate în activitate, apreciate ca valoroase. Sumele neconsumate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(2) Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea reprezentanților personalului bugetar, acolo unde nu sunt astfel de organizații sindicale.

Art.18. - (1) Pentru activitatea desfășurată, personalul bugetar beneficiază de un premiu anual egal cu salariul de bază mediu lunar brut, realizat în anul pentru care se face premiarea.

(2) Pentru personalul bugetar care nu a lucrat tot timpul anului, premiul anual se acordă proporțional cu perioada în care a lucrat, luându-se în calcul media salariilor de bază brute lunare, realizate în perioada în care au desfășurat activitate, raportată la perioada întregului an.

(3) Ordonatorii de credite pot reduce sau anula premiul anual în cazul personalului care în cursul anului a desfășurat o activitate profesională slabă sau necorespunzătoare, ori a avut abateri, sancționate disciplinar.

(4) Plata premiului anual se va face pentru întregul personal bugetar salarizat potrivit prezentei legi, începând cu luna ianuarie a anului următor.

Secțiunea a 4-a

Alte drepturi

Art.19. – (1) Posturile vacante și temporar vacante pot fi ocupate și prin cumul de funcții, de personal bugetar angajat prin concurs sau examen, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții.

(2) Posturile vacante și temporar vacante din unitățile sanitare publice, din unitățile de asistență socială și medico-socială, din cultură și învățământ, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate.

(3) Angajarea personalului prin cumul de funcții se face cu acordul conducerii unității la care persoana în cauză are funcția de bază, dacă o parte din programul funcției cumulate se suprapune celui de la funcția în care este încadrat; în acest caz, se va asigura decalarea programului respectiv.

Art.20. – (1) Persoanele care sunt angajate în calitate de colaborator în sectorul bugetar, potrivit dispozițiilor legale în vigoare, în scopul atragerii de specialiști pentru realizarea unor activități determinate, beneficiază de drepturile banesti într-un quantum ce nu poate depăși salariul de bază corespunzător funcției de consilier gradul IA din ministere, calculate în raport cu timpul de muncă efectiv prestat, potrivit convenției încheiate, dacă prin legi speciale nu se dispune altfel.

(2) Pe perioada în care persoanele de la alin.(1) își desfășoară activitatea în alte localități decât cea de domiciliu, autoritățile sau instituțiile publice acordă indemnizații de delegare și decontează cheltuielile de transport și de cazare ale acestora, în condițiile stabilite pentru personalul bugetar, în măsura în care, prin convenția încheiată, s-a prevăzut acest lucru.

Art.21. – (1) Exercițarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere se realizează prin promovarea temporară a unei persoane angajate care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere și care nu a fost sancționată disciplinar.

(2) Pe perioada exercitării cu caracter temporar a funcției de conducere persoana respectiva beneficiază de salariul de baza aferent funcției de conducere.

Art.22. – (1) Pe durata delegării, detașării sau trecerii temporare într-o altă muncă, persoana în cauză își păstrează funcția, gradul sau treapta profesională și gradația avute anterior.

(2) Când detașarea sau trecerea temporară în altă activitate se face la o muncă la care este stabilit un salariu de bază mai mare, persoana detașată sau trecută temporar în altă muncă are dreptul la acest salariu în condițiile prevăzute de lege.

(3) Pe perioada detașării sau trecerii temporare în altă muncă, persoana primește, pe lângă salariul de bază stabilit potrivit alin.(1) sau (2), și celelalte drepturi ce se acordă personalului bugetar de la locul de muncă respectiv.

(4) Drepturile ce se acordă pe timpul detașării sau trecerii temporare în altă muncă se suportă de instituția sau unitatea unde personalul respectiv își desfășoară activitatea.

(5) Delegarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile, dacă prin legi speciale nu este reglementată altfel.

(6) Detașarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult un an și, în mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni, dacă prin legi speciale nu este reglementată altfel.

(7) Salariatul delegat sau detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege.

Art.23. – (1) Personalul mutat, în cadrul aceleiași autorități, instituții publice sau unități, în altă localitate, are dreptul la:

a) rambursarea costului transportului pentru el și membrii familiei sale, precum și pentru gospodăria sa;

b) plata unei sume egale cu salariul de bază lunar, sau a indemnizației;

c) plata unei sume egale cu $\frac{1}{4}$ din salariul său de bază lunar, pentru fiecare membru de familie;

d) un concediu plătit de 5 zile lucrătoare, în vederea mutării efective, acordat la cererea sa.

(2) Mutarea în altă localitate se va putea face, în toate cazurile, numai cu asigurarea suprafeței locative corespunzătoare.

(3) De drepturile prevăzute la alin.(1) beneficiază și persoanele solicitate să fie mutate în altă unitate situată într-o localitate diferită decât cea de domiciliu, dacă în documentul de solicitare s-a făcut această mențiune. Plata drepturilor respective se suportă de instituția sau unitatea la care se face mutarea.

Art.24. – La încadrarea într-o autoritate, instituție publică sau unitate din altă localitate decât cea de domiciliu, în primul an de activitate după absolvirea studiilor, personalul de specialitate beneficiază de o indemnizație de instalare potrivit prevederilor specifice fiecărui domeniu de activitate.

Art.25. – (1) Personalul bugetar are dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă și la alte concedii, în condițiile legii.

(2) Durata concediului de odihnă este de regula de 21 de zile lucrătoare pe an pentru o vechime în muncă de până la 10 ani și de 25 de zile lucrătoare pe an pentru o vechime în muncă de peste 10 ani, dacă prin legi speciale nu este reglementată altfel.

(3) La determinarea indemnizației de concediu de odihnă se vor lua în calcul, pe lângă salariul de bază și indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent prevăzute în contractul individual de muncă, după caz, raportul de serviciu, potrivit legii.

(4) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat, conducătorul autorității sau instituției publice este obligat să stabilească programarea astfel încât una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare, neîntrerupt. La

solicitarea motivată a persoanei în cauză se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 15 zile lucrătoare.

(5) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care, din motive justificate, personalul bugetar nu a putut efectua concediul de odihnă la care avea dreptul într-un an clendaristic, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă până la sfârșitul anului următor.

(6) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării raporturilor juridice de muncă.

(7) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(8) Numarul de zile de concediu de odihna va fi determinat proportional cu perioada cat au lucrat într-un an clendaristic.

(9) Contractul individual de munca al personalului bugetar se suspendă atunci când se afla in concediu pentru incapacitate temporara de munca, pe o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile legii.

Art. 26. – În afara concediului de odihnă, personalul bugetar are dreptul, în condițiile legii, la zile de concediu plătit în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea sau căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- c) decesul soției/soțului sau al unei rude de până la gradul al III-lea ori a soțului/soției acestuia, inclusiv - 3 zile lucrătoare;
- d) controlul medical anual - o zi lucrătoare.