



HOTĂRÎRE
cu privire la modificarea și completarea Hotărîrii Guvernului
nr.331 din 28 mai 2012 și abrogarea unor hotărîri ale Guvernului

nr. 145 din 15.03.2017

Monitorul Oficial nr.78-84/209 din 17.03.2017

* * *

Guvernul **HOTĂRĂȘTE:**

1. [Hotărîrea Guvernului nr.331 din 28 mai 2012](#) „Privind salarizarea funcționarilor publici” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.104-108, art.371), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1) pe tot parcursul textului, cuvintele „temporar vacante” se substituie cu cuvintele „vacante sau temporar vacante”;

2) la punctul 8:

a) subpunctul 1) va avea următorul cuprins:

„1) să stabilească funcționarilor publici un spor lunar pentru intensitatea muncii.

Volumul alocațiilor utilizate anual pentru plata sporului lunar pentru intensitatea muncii este de 15% din fondul anual de salarizare, calculat în raport cu salariile de funcție prevăzute în schema de încadrare a autorității publice.

Sporul lunar pentru intensitatea muncii se stabilește de către conducătorul subdiviziunii/autorității publice diferențiat pentru fiecare funcționar public, în limitele sumei calculate conform prevederilor subpunctului 1) alineatul doi, în funcție de aportul fiecăruia la obținerea rezultatelor. Quantumul sporului lunar pentru intensitatea muncii acordat nu poate depăși 30% din salariul de funcție al acestuia.

Pentru funcționarii publici care nu au activat integral în perioada de calcul, sporul lunar pentru intensitatea muncii se acordă în funcție de perioada efectiv lucrată și de aportul acestuia la obținerea rezultatelor.

Conducătorilor autorităților publice subordonate autorităților publice centrale, precum și conducătorilor subdiviziunilor structurale, sporul se stabilește de către conducătorul care coordonează nemijlocit activitatea acestora sau, după caz, de către conducătorul autorității publice.

Aprecierea aportului funcționarului public la obținerea rezultatelor se va realiza în baza următoarelor criterii:

a) cunoștințe și experiență;

b) complexitatea și diversitatea activităților;

c) asumarea responsabilității;

d) inițiativă și creativitate;

e) volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate.

Definirea criteriilor de apreciere a aportului funcționarului public, ponderea acestora și metodologia de stabilire a sporului lunar pentru intensitatea muncii sînt prevăzute în anexa nr.4¹.

Sporul lunar pentru intensitatea muncii nu se acordă funcționarilor publici care, pe parcursul perioadei de gestiune, au desfășurat o activitate de serviciu necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar. În cazul suspendării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a funcționarului, sporul se va acorda în modul stabilit.”;

b) se completează cu subpunctul 5) cu următorul cuprins:

„5) să acorde funcționarilor publici, din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pe anul respectiv, și alte plăți de stimulare, pentru îndeplinirea unor sarcini suplimentare și/sau

de importanță deosebită.

Mecanismul de acordare a altor plăți de stimulare se stabilește prin act normativ cu caracter intern.”;

3) se completează cu anexa nr.4¹ cu următorul cuprins:

„Anexa nr.4¹

la Hotărârea Guvernului
nr.331 din 28 mai 2012

**DEFINIREA CRITERIILOR DE APRECIERE A APORTULUI
FUNȚIONARULUI PUBLIC ȘI PONDEREA ACESTORA**

 criterii	Definirea criteriilor	Ponderea (%) pentru funcționarii publici de execuție	Ponderea (%) pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior/de conducere
1. CUNOȘTINȚE ȘI EXPERIENȚĂ	Se apreciază capacitatea funcționarului public în funcție de cunoștințele și abilitățile profesionale de care dispune pentru îndeplinirea sarcinilor stabilite	10	15
Descrierea generală		Punctaj	
Activitatea este marcată de un nivel scăzut al cunoștințelor teoretice și practice în domeniul său de competență, precum și al abilităților profesionale specificate în fișa postului		1	
Activitatea este marcată de cunoștințe și abilități profesionale în conformitate cu cerințele funcției specificate în fișa postului		2	
Activitatea este marcată de cunoștințe și abilități profesionale excelente și o capacitate profesională superioară cerințelor funcției specificate în fișa postului		3	
2. COMPLEXITATEA ȘI DIVERSITATEA ACTIVITĂȚILOR	Se apreciază complexitatea sarcinilor executate, precum și diversitatea activităților desfășurate, capacitatea de adaptare și înțelegere a sarcinilor noi care pot interveni în desfășurarea activității zilnice	35	20
Descrierea generală		Punctaj	
Realizează cu dificultate sarcini complexe și diverse, necesitînd suport în înțelegerea și realizarea lor		1	
Realizează sarcini complexe și diverse, însă uneori întâmpină dificultăți în realizarea lor		2	
Realizează sarcini complexe și diverse, are capacitate de adaptare și înțelegere a sarcinilor noi, fără întâmpinarea dificultăților în realizarea lor		3	
3. ASUMAREA RESPONSABILITĂȚII	Se apreciază capacitatea de a-și asuma responsabilități în realizarea sarcinilor stabilite	10	25
Descrierea generală		Punctaj	
Își asumă foarte rar responsabilități		1	
Își asumă responsabilități		2	
Își asumă frecvent responsabilități		3	

4. INIȚIATIVĂ ȘI CREATIVITATE	Se apreciază comportamentul activ, implicarea din proprie inițiativă în realizarea sarcinilor stabilite, capacitatea de realizare pe căi optime a activității desfășurate, precum și atitudinea pozitivă față de idei noi	15	20
Descrierea generală		Punctaj	
Manifestă foarte rar spirit de inițiativă și implicare în activitatea profesională		1	
Manifestă un comportament activ și se implică din proprie inițiativă în realizarea optimă a sarcinilor		2	
Manifestă frecvent spirit de inițiativă, este activ, vine permanent cu propuneri de îmbunătățire a activității profesionale proprii și a subdiviziunii		3	
5. VOLUMUL, CALITATEA ȘI EFICIENȚA SARCINILOR EXECUTATE	Se apreciază volumul și calitatea/ plenitudinea sarcinilor executate cu erori minime, precum și capacitatea de realizare a acestora cu costuri minime prin folosirea și gestionarea resurselor disponibile în conformitate cu termenele stabilite	30	20
Descrierea generală		Punctaj	
Sarcinile sînt îndeplinite sub nivelul planificat, cu depășirea termenelor stabilite, resursele disponibile nu sînt utilizate în modul corespunzător, deseori face greșeli în realizarea sarcinilor		1	
Sarcinile sînt îndeplinite în cuantumul planificat, în termenele stabilite, în limitele resurselor disponibile, uneori face greșeli în realizarea sarcinilor		2	
Sarcinile sînt realizate peste nivelul planificat, în termene reduse, cu exactitate, cu resurse minime, nu face greșeli în realizarea sarcinilor		3	

METODOLOGIA DE STABILIRE A SPORULUI LUNAR PENTRU INTENSITATEA MUNCII

Sporul pentru intensitatea muncii se stabilește lunar, diferențiat pentru fiecare funcționar public, prin respectarea următoarelor etape consecutive:

I. Conducătorul subdiviziunii/autorității publice evaluează lunar funcționarul public din subordine pe baza criteriilor stabilite și determină punctajul mediu acumulat de funcționarul public, conform tabelului prevăzut în anexa nr. 1.

Fiecare criteriu de evaluare este apreciat cu punctajul 1, 2 sau 3, fiind ponderat cu valoarea relativă (%) corespunzătoare gradului de importanță în obținerea rezultatelor.

Punctajul mediu acumulat de fiecare funcționar public se rotunjește pînă la sutimi (2 cifre după virgulă) și se obține prin însumarea produsului dintre punctajul acordat la fiecare criteriu și ponderea corespunzătoare lui, după următoarea formulă:

a) pentru funcționarii publici de execuție:

$$PM = PC1 \times 0,1 + PC2 \times 0,35 + PC3 \times 0,1 + PC4 \times 0,15 + PC5 \times 0,3$$

b) pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior/de conducere:

$$PM = PC1 \times 0,15 + PC2 \times 0,2 + PC3 \times 0,25 + PC4 \times 0,2 + PC5 \times 0,2$$

unde:

PM – punctajul mediu acumulat de funcționarul public;

PC1 – PC5 – punctajul acordat pe fiecare criteriu.

După determinarea punctajului mediu acumulat de fiecare funcționar public, conducătorul subdiviziunii/autorității publice prezintă subdiviziunii financiare din cadrul autorității publice informația privind punctajul mediu acumulat de fiecare funcționar public, conform modelului prevăzut în anexa nr.2.

II. Subdiviziunea financiară din cadrul autorității publice determină:

1. Valoarea totală planificată pentru luna de calcul a mijloacelor financiare aferente sporului pentru intensitatea muncii în cadrul autorității publice (VPL), cu respectarea prevederilor punctului 8 subpunctul 1) alineatului doi din hotărâre.

2. Valoarea preliminară a sporului lunar pentru intensitatea muncii pentru fiecare funcționar public.

Valoarea preliminară a sporului lunar (SLP) pentru intensitatea muncii pentru fiecare funcționar public se determină după următoarea formulă, considerînd că limita maximă a sporului nu poate fi mai mare de 30% din salariul de funcție:

$$SLP = \frac{PM}{3} * 0,3 * SF,$$

unde:

SLP – sporul lunar preliminar;

SF – salariul de funcție al funcționarului public.

3. Valoarea finală a sporului lunar pentru intensitatea muncii.

Mijloacele bănești necesare în vederea acordării sporului lunar pentru intensitatea muncii se alocă anual în limita a 15% din fondul anual de salarizare. În scopul încadrării cheltuielilor aferente sporului lunar pentru intensitatea muncii în limitele mijloacelor alocate/bugetare (15% din fondul anual de salarizare), valoarea finală a sporului pentru intensitatea muncii se va determina conform următoarelor etape:

a) se determină valoarea preliminară totală pe autoritate publică a sporului lunar pentru intensitatea muncii (VTSLP), prin însumarea valorii de la punctul 2 pentru fiecare funcționar public;

b) se determină coeficientul de corecție (K), calculat ca raport între valoarea totală planificată pentru luna de calcul stabilită conform punctului 1 (VPL) și suma totală determinată conform literei a) din prezentul punct (VTSLP), după următoarea formulă:

$$K = \frac{VPL}{VTSLP}$$

Valoarea coeficientului se rotunjește pînă la sutimi (2 cifre după virgulă);

c) dacă suma totală pe autoritate conform literei a) din prezentul punct este mai mare decît valoarea totală planificată pentru luna de calcul stabilită potrivit punctului 1 (coeficientul K este mai mic decît 1 (unu)), atunci valoarea finală a sporului lunar pentru intensitatea muncii (SL) pentru fiecare funcționar public se determină astfel:

$$SL = SLP * K;$$

d) dacă suma totală pe autoritate conform literei a) din prezentul punct este mai mică decît valoarea totală planificată pentru luna de calcul stabilită potrivit punctului 1 (coeficientul K este mai mare decît 1(unu)), atunci valoarea finală a sporului lunar pentru intensitatea muncii (SL) pentru fiecare funcționar public este egală cu valoarea sporului preliminar (SL = SLP)

TABEL
privind evaluarea lunară a funcționarului public
de conducere de nivel superior/de conducere

Denumirea subdiviziunii structurale/autorității publice:			
Perioada evaluată: luna _____, anul _____			
Numele, prenumele:		Funcția deținută:	
Criteria de evaluare	Punctaj acordat (PC)	Pondere aferentă fiecărui criteriu (%)	Punctaj mediu acumulat (PM)
1. Cunoștințe și experiență		15	
2. Complexitatea și diversitatea activităților		20	
3. Asumarea responsabilității		25	
4. Inițiativă și creativitate		20	
5. Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate		20	

Șef subdiviziune structurală/autoritate publică _____ (numele, prenumele) _____ (semnătura) _____ (data)

TABEL
privind evaluarea lunară a funcționarului public de execuție

Denumirea subdiviziunii structurale/autorității publice:			
Perioada evaluată: luna _____, anul _____			
Numele, prenumele:		Funcția deținută:	
Criteria de evaluare	Punctaj acordat (PC)	Pondere aferentă fiecărui criteriu (%)	Punctaj mediu acumulat (PM)
1. Cunoștințe și experiență		10	
2. Complexitatea și diversitatea activităților		35	
3. Asumarea responsabilității		10	
4. Inițiativă și creativitate		15	
5. Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate		30	

Șef subdiviziune structurală/autoritate publică _____ (numele, prenumele) _____ (semnătura) _____ (data)

Coordonat:

(numele, prenumele)

(semnătura)

(data)

Subdiviziunea financiară
din cadrul autorității publice

INFORMAȚIE
privind punctajul mediu acumulat de fiecare funcționar public
din cadrul subdiviziunii

Denumirea subdiviziunii structurale/autorității publice:			
Perioada evaluată: luna _____, anul _____			
Nr. d/o	Numele, prenumele	Funcția deținută	Punctaj mediu acumulat

Șef subdiviziune structurală/
autoritate publică

(numele, prenumele)

(semnătura)

(data)

Anexa r
la Metodologia de stabilire a sporului
lunar pentru intensitatea muncii

Model de act administrativ
emis de conducătorul autorității publice

ORDIN/DISPOZIȚIE

nr. _____ din _____

**Cu privire la stabilirea sporului lunar
pentru intensitatea muncii**

În temeiul prevederilor art.8 al [Legii nr.48 din 22 martie 2012](#) privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici și prevederilor pct.8 subpct.1) și anexei 4¹ din [Hotărârea Guvernului nr.331 din 28 mai 2012](#) „Privind salarizarea funcționarilor publici”,

ORDON/ DISPUN:

A achita sporul lunar pentru intensitatea muncii pentru luna _____ anul _____ în sumă totală c
_____ lei.

Lista nominală și sporul lunar aferent fiecărui funcționar public se anexează.

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

(funcția conducătorului)

(semnătura)

(numele, prenumele)".

2. Prevederile punctului 1 din prezenta hotărâre se pun în aplicare cu începere de la 1 ianuarie 2017.

3. Se abrogă unele hotărâri ale Guvernului, conform anexei.

PRIM-MINISTRU

Pavel FILIP

Contrasemnează:

Ministrul muncii, protecției sociale și familiei

Stela Grigoraș

Ministrul finanțelor

Octavian Armașu

Nr.145. Chișinău, 15 martie 2017.

Anexă
la Hotărârea Guvernului
nr.145 din 15 martie 2017

Notă: Vezi Rectificarea din Monitorul Oficial nr.85-91 din 24.03.2017, pag.106

LISTA hotărârilor Guvernului care se abrogă

1. [Hotărârea Guvernului nr.94 din 1 februarie 2013](#) „Pentru aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea performanței colective” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr.26, art.128).

2. [Hotărârea Guvernului nr.457 din 1 iulie 2013](#) „Pentru modificarea și completarea anexei la [Hotărârea Guvernului nr.94 din 1 februarie 2013](#)” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr.141-144, art.457).

3. Punctul 13 din modificările și completările ce se operează în unele hotărâri ale Guvernului, aprobate prin [Hotărârea Guvernului nr.770 din 23 septembrie 2014](#) (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr.290-292, art.821).

4. [Hotărârea Guvernului nr.843 din 4 decembrie 2015](#) „Pentru modificarea și completarea anexei la [Hotărârea Guvernului nr.94 din 1 februarie 2013](#)” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr.332-339, art.946).

5. [Hotărârea Guvernului nr.881 din 18 iulie 2016](#) „Cu privire la modificarea anexei la [Hotărârea Guvernului nr.94 din 1 februarie 2013](#)” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr.217-229, art.958).