

ASPECTE PROBLEMATICE ALE CONTABILITĂȚII DECONTĂRIILOR CU  
PERSONALUL ÎN INSTITUȚII BUGETARE

PROBLEMATIC ASPECTS OF THE ACCOUNTING OF EMPLOYEE SETTLEMENTS  
IN PUBLIC INSTITUTIONS

CZU: 657.471.12:334.012.33(478)

DOI: <https://doi.org/10.53486/isca2024.13>

Georgeta MELNIC

*Academia de Studii Economice din Moldova,*

Email: [melnic.georgeta@ase.md](mailto:melnic.georgeta@ase.md)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3876-5394>

**Abstract.** One of the most important constituents of accounting in public institutions is employee settlements, including the ones pertaining to wages. Employee settlement accounting is a component that requires considerable work and occupies a significant portion of all accounting related work. Said component is characterized by a great amount of processed information, by a variety of types of calculations and withholding, by the difficulty in calculating the various payments and their logical ramification, by the array of entering and exiting documents, by the strict regulation of information processing terms.

**Keywords:** settlements, settlements with employees, base salary, additional salary, accounting.

**Jel Classification:** M 40, M41

### Introducere

Decontările cu personalul reprezintă punctul de tangență dintre angajat și angajator, care se manifestă prin calculul și achitarea salariului, a indemnizației de concediu și alte operațiuni.

Orice entitate, inclusiv și instituțiile bugetare, pentru realizarea obiectivelor trasate, trebuie să dispună de personal calificat care va corespunde cerințelor acesteia și pentru a putea dispune de personal calificat, conducătorul entității trebuie să utilizeze diverse motivații, cum ar fi, în primul rând, salariul, care satisface atât nevoile angajatului, cât și cele ale angajatorului - instituțiile bugetare.

Evidența principalelor componente ale decontărilor cu personalul privind remunerarea muncii, precum și a decontărilor cu titularii de avans a căpătat o însemnătate deosebită, iar reflectarea în contabilitate a acestor operațiuni (calculul salariului, reținerile și adaosurile, scutirile la salariu, acordarea avansurilor titularilor de avans, decontarea cheltuielilor de deplasare), precum și perfecționarea contabilității acestora a devenit una din cele mai importante aspecte din cadrul activității fiecărei instituții bugetare.

În această lucrare autorul se va axa pe particularitățile contabilității decontărilor cu personalul privind retribuirea muncii, care se materializează în drepturile angajaților aferente muncii prestate care se stabilesc prin negocieri colective sau individuale între persoane fizice și instituții.

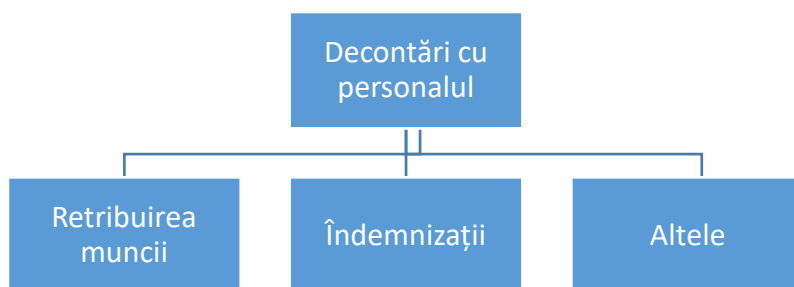
### Metodologia cercetării

Pentru obținerea unui studiu relevant, autorul a folosit o multitudine de metode de cercetare eficiente prin destinația lor, cum ar fi: metoda analizei, metoda sintezei, metoda cognitivă, metoda deducției, metoda empirică.

### Principalele idei ale cercetării

Decontările cu personalul reprezintă angajamentele instituției bugetare față de angajat pentru munca prestată, precum și recompensele garantate de stat cum este plata pentru concediul de odihnă sau plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și alte plăți suplimentare achitate de instituție angajatului.

Tipurile de decontări cu personalul aplicate în instituții bugetare sunt prezentate în figura 1:



**Figura 1. Componența decontărilor cu personalul în instituțiile bugetare**

*Sursa: Elaborat de autor*

Deci, instituțiile bugetare înregistrează obligații salariale către fiecare angajat, pentru munca pe care o prestează. Obligațiile salariale includ: mărimea salariului de funcție, la care se adaugă sporurile, premiile, indemnizațiile pentru incapacitatea temporară de muncă, indemnizații pentru concedii de odihnă.

Modul de calcul al salariului și evidența datoriilor față personal privind retribuirea muncii, în sistemul bugetar, este reglementată de *Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270, din 23.11.2018* [2].

Datoriile față de personal privind retribuirea muncii în instituții bugetare includ:

1. Salariul de bază;
2. Salarii suplimentar (adaosurile și sporurile la salariu);
3. Alte recompense acordate de instituție angajaților.

Conform prevederilor *Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.270 din 23.11.2018*, sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:

a) supremația legii, în sensul că drepturile salariale se stabilesc cu respectarea prevederilor prezentei legi;

b) nediscriminare, echitate și coerență, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă de valoare egală;

c) ierarhizare, în funcție de responsabilitatea, complexitatea și importanța activității desfășurate, stabilite în urma evaluării funcțiilor din sectorul bugetar;

d) transparență, în sensul că mecanismul de stabilire a salariilor și a altor drepturi de natură salarială face parte din categoria informațiilor de interes public;

e) salarizarea în raport cu performanța, care presupune creșterea salariului pe orizontală, fără ca persoana să fie promovată, pe baza unui sistem de evaluare a performanței clar și obiectiv;

f) sustenabilitate financiară, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul din unitățile bugetare, cu respectarea cadrului de resurse prevăzute în bugetele componente ale bugetului public național [2].

Sistemul de clasificare și de evaluare a funcțiilor din sectorul bugetar are scopul de a sistematiza funcțiile generice din sectorul bugetar în grupuri ocupaționale și subgrupuri de funcții, în raport cu domeniul de activitate, precum și de a stabili ierarhia acestora.

Registrul funcțiilor din sectorul bugetar cuprinde 8 grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate bugetară, codificate cu litere, după cum urmează:

- 1) Administrație publică (A);
- 2) Justiție (B);
- 3) Apărare națională (C);
- 4) Ordine publică și securitate a statului (D);
- 5) Învățământ și cercetare (E);
- 6) Cultură, tineret și sport (F);
- 7) Asistență socială și sănătate (G);
- 8) Funcții complexe (H) [2].

Fiecare grup ocupațional cuprinde câteva subgrupuri de funcții, grupate în raport cu anumite caracteristici comune. Subgrupurile de funcții sunt codificate după litera aferentă grupului ocupațional și au un număr de ordine corespunzător.

În fiecare subgrup de funcții sunt detaliate funcțiile care se încadrează în categoria respectivă, fiecare cu un cod numeric unic asociat.

Fiecare unitate bugetară întocmește registrul de evidență a personalului la nivel de unitate bugetară, care reflectă categoriile de funcții, conform sistemului de codificare din registrul funcțiilor din sectorul bugetar, menționat la art. 7 al *Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.270, din 23.11.2018* [2].

Registrul de evidență cuprinde, pentru fiecare post, următoarele categorii de informații:

- a) elementele de identificare ale fiecărei persoane (nume, codul numeric personal);
- b) data angajării/numirii în unitatea bugetară;
- c) codul funcției și denumirea funcției în conformitate cu anexele la prezenta lege;
- d) codul conform Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova;
- e) gradul profesional și/sau categoria de calificare, după caz;
- f) vechimea în muncă și treapta de salarizare;
- g) clasa de salarizare și coeficientul de salarizare;
- h) salariul de bază determinat în condițiile prezentei legi;
- i) denumirea sporurilor și mărimea acestora;
- j) salariul lunar stabilit conform prevederilor prezentei legi;
- k) timpul de muncă efectiv lucrat, perioada și cauzele de modificare/ suspendare a raporturilor de muncă [2].

Registrul de evidență se actualizează lunar și se utilizează la calcularea salariului lunar al personalului. Formatul și modul de ținere a registrului de evidență se aprobă de Guvern.

Elementele acestui sistem de salarizare, conform *Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.270 din 23.11.2018*, sunt:

**Tabelul 1. Componenta sistemului de salarizare în instituții bugetare**

<b>Grila de salarizare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• care include gradele de salarizare, clasele de salarizare și coeficienții de salarizare, necesare stabilirii salariului de bază al angajaților (este reprezentată în Anexa 1 a legii);</li> </ul>
<b>Componentele salariului lunar:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Partea fixă</i> care include salariul de bază, sporul lunar pentru gradul profesional, sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic, sporul lunar pentru deținerea titlului onorific;</li> <li>• <i>Partea variabilă</i> care include sporul de performanță și alte sporuri cu caracter specific.</li> </ul>
<b>Salariul de bază și treptele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă</b>	
<b>Sporurile la salariul de bază</b>	

*Sursa: Elaborat de autor conform Legii privind sistemul unitar de salarizare în sistemul bugetar nr. 270 din 23.11.2018* [2]

Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare, pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru, stabilită de *Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270, din 23.11.2018*, este constituit din [2]:

- a) partea fixă, compusă din:
  - salariul de bază;
  - sporul lunar în valoare fixă;
  - sporul lunar pentru gradul profesional;
  - sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic;

– sporul lunar pentru deținerea titlului onorific;

b) partea variabilă, care cuprinde:

– sporul pentru performanță;

– sporuri cu caracter specific.

Suplimentar la cele menționate, personalul unităților bugetare beneficiază, după caz, de:

– sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile;

– sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și/sau pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus;

– spor pentru participare în proiecte de dezvoltare finanțate din surse externe;

– spor pentru realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la

Uniunea Europeană;

– sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate;

– sporul pentru consolidarea capacităților instituționale ale autorităților bugetare locale amalgamate;

– premii unice;

– premiu anual.

Conform *Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018*, **salariul de bază** constituie o componentă din partea fixă a salariului lunar la care are dreptul personalul din instituțiile bugetare, în corespundere cu clasa de salarizare stabilită în funcție de categoria de calificare, vechimea în muncă, nivelul instituției bugetare la care se desfășoară activitatea, în corespundere cu anexele la lege.[2]

*Salariul de bază se calculează conform formulei generale:*

*Coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare finale determinate pentru funcția ocupată \* valoarea de referință (cu rotunjire până la 10 lei în favoarea angajatului).*

**Valoarea de referință** reprezintă valoarea corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 din grila de salarizare și se stabilește în legea bugetului de stat pentru anul respectiv, pentru anul 2024 fiind de 2100 lei [3].

Salariul de bază corespunde muncii prestate în cadrul programului complet de muncă în cursul unei luni. Salariul de bază se stabilește conform coeficienților de salarizare prevăzuți în anexele nr. 3–10 ale *Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018*, în raport cu funcția deținută, nivelul de studii, categoria de calificare, gradul didactic, vechimea în muncă sau treapta de salarizare, după caz [2].

Clasele de salarizare și coeficienții de salarizare prevăzuți în anexele nr. 3–10 ale *Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018* corespund treptei de salarizare I și nivelului de studii și/sau de calificare necesar pentru ocuparea funcției, după caz.

Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică, personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarilor publici de conducere de nivel superior și a conducătorilor unităților bugetare, indiferent de statut sau categoria de personal a acestora [2].

*Salariul de bază și treptele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă sunt următoarele:*

**Tabelul 2. Salariul de bază și treptele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă în instituții bugetare**

Treapta de salarizare	Vechimea în muncă (ani)	Clasa de salarizare
I	0-2	Îi corespunde clasa de salarizare conform funcției stabilite.
II	2-5	+2
III	5-10	+3
IV	10-15	+4
V	15-20	+5

VI	peste 20 de ani	+6
----	-----------------	----

*Sursa: Elaborat de autor în baza Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018 [2]*

Conform prevederilor art.12 al Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018, cuantumul sporului lunar în valoare fixă se aprobă prin legea anuală a bugetului de stat, în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național [2, art.12]. Astfel, conform Legii bugetului de stat pentru anul 2024 nr.418 din 22.12.2023, se stabilește sporul lunar în valoare fixă pentru angajații din sectorul bugetar în mărime de 1300 de lei, cu excepția Președintelui Republicii Moldova, Președintelui Parlamentului, Prim-ministrului și deputaților [3, art.11].

**Sporurile la salariul de bază** de care dispune personalul remunerat în cadrul instituțiilor bugetare sunt expuse în următorul tabel:

**Tabelul 3. Sporurile la salariul de bază în instituții bugetare**

Nr.	Sporuri la salariul de bază	Cuantumul sporului
1	Pentru performanță	Mijloacele necesare se alocă anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază.
2.	Cu caracter specific	30% - din suma anuală a salariilor de bază; 20% - pentru alte unități bugetare.
3.	Pentru munca prestată în condiții nefavorabile	Se stabilește în funcție de gradul de nocivitate a lucrărilor îndeplinite conform rezultatelor atestării locurilor de muncă.
4.	Pentru munca suplimentară	Se plătește un adaos de cel puțin 50 la sută din salariul de bază pentru primele 2 ore și în mărime de 100 la sută din salariul de bază - pentru orele următoare.
5.	Pentru munca de noapte	Se beneficiază un spor în mărime de 50 % din salariul de bază pe unitate de timp.
6.	Pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau zilele de repaus	Se stabilește în modul, condițiile și mărimile reglementate de art. 103–105, 157 și 158 din Codul muncii al Republicii Moldova.

*Sursa: Elaborat de autor în baza Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018 [2]*

Modul practic de calcul al salariului în instituții bugetare va fi elucidat cu ajutorul unui exemplu.

**Exemplu.** Dna Rusu Natalia a fost angajată în calitate de secretar în cadrul primăriei. Din anexa nr.3 a Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018, grupul ocupațional „Administrație publică (A)”, codul funcției A2160 ”Secretar al consiliului local” identificăm clasa de salarizare - 68, coeficientul aferent acestei clase fiind 4,06 [2].

Vechimea în muncă a D-nei este 22 ani, treapta de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă este treapta VI – peste 20 de ani – se adaugă 6 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I conform Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018 [2].

Clasele de salarizare și coeficienții de salarizare indicați în tabel în anexa nr.3 a Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018, pentru funcțiile publice din compartimentul „Autoritățile administrației publice de nivelul întâi” se stabilesc pentru autoritățile administrației publice de nivelul întâi din localitățile cu numărul populației de peste 10001 locuitori. Pentru funcționarii publici din autoritățile administrației publice de nivelul întâi din localitățile cu numărul populației de 5001–10000 de locuitori, clasele de salarizare se stabilesc cu o reducere de 3 clase succesive față de cele indicate în tabel; din localitățile cu numărul populației cuprins între 3501–5000 de locuitori – cu o reducere de 4 clase succesive; din localitățile cu numărul populației cuprins între 1501–3500 de locuitori – cu o reducere de 5 clase succesive; din localitățile cu numărul populației sub 1500 de locuitori – cu o reducere de 6 clase succesive [2].

Astfel, pentru instituția respectivă, clasele de salarizare se stabilesc cu o reducere de 4 clase succesive. Deci, în cazul D-nei Rusu Natalia, clasa de salarizare se stabilește cu o creștere de 2 clase succesive și clasa de salarizare cumulativă atribuită este 70, coeficientul aferent acestei clase fiind 4,23, conform anexei 1 a *Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018* [2]. Deci, salariul de bază se calculează prin înmulțirea valorii de referință stabilite cu coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, ”Secretar al consiliului local”, determinată conform *Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018*, cu rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului și va fi egal cu  $1900 * 4,23 = 8037$  lei, care se rotunjește în folosul angajatului până la 8040,00 lei.

Pentru această persoană, pe perioada de calcul, **sporul pentru performanță** stabilit este de  $10 \% = 8040,00 \text{ lei} * 10 \% = 804,00 \text{ lei}$ .

În conformitate cu prevederile art.11 al *Legii bugetului de stat pentru anul 2023 nr.359 din 22.12.2022*, a fost stabilit sporul lunar în valoare fixă pentru angajații din sectorul bugetar în mărime de 1300 de lei [3].

Sporul pentru nocivitate pentru angajata Rusu Natalia, pentru perioada de calcul, este stabilit în sumă de 375,00 lei.

Premiul anual, pentru anul de referință, pentru angajata Rusu Natalia, a fost calculat în mărime de 4319,89 lei.

**Salariul lunar al angajatei** Rusu Natalia = partea fixă (salariul de bază) + partea variabilă (spor pentru performanță) + premiu anual =  $8040,00 \text{ lei} + 804,00 \text{ lei} + 1300,00 \text{ lei} + 375,00 \text{ lei} + 4319,89 \text{ lei} = 14838,89 \text{ lei}$ .

Pentru evidența sintetică a calculării salariului de bază se folosește contul de activ 211110 „Salariul de bază”. În debitul acestui cont se ține evidența calculului cheltuielilor pentru remunerarea muncii la suma salariului de bază, iar în credit – trecerea la sfârșitul anului a cheltuielilor acumulate la rezultatul financiar al instituției bugetare.

Pentru evidența sintetică a calculării salariului suplimentar se folosește contul de activ **211120 „Sporuri și suplimente la salariul de bază”**, în debitul căruia se include calculul sporurilor și suplimentelor la salariul de bază, iar **în credit** – trecerea la sfârșitul anului a cheltuielilor la rezultatul financiar.

Contul **5194 „Datorii aferente decontărilor cu personalul privind remunerarea muncii”** este destinat generalizării informației privind decontările cu personalul instituției bugetare privind retribuirea muncii și reținerile din salarii.

Contul 5194 „Datorii aferente decontărilor cu personalul privind remunerarea muncii” este un cont de pasiv. În creditul acestui cont se reflectă datoriile pentru remunerarea muncii calculată angajaților, iar în debit – achitarea lor. Soldul acestui cont este creditor și reprezintă suma datoriilor instituției față de personal la finele perioadei de gestiune.

Contul 5194 „*Datorii aferente decontărilor cu personalul privind remunerarea muncii*” cuprinde următoarele subconturi de nivelul I:

- 51941 „Datorii față de personal pentru remunerarea muncii”
- 51942 „Datorii aferente decontărilor personalului privind impozitele”
- 51943 „Datorii aferente decontărilor personalului privind contribuțiile individuale de asigurări sociale de stat”
- 51944 „Datorii aferente decontărilor personalului primele de asigurări medicale obligatorii”
- 51945 „Datorii aferente decontărilor cu membrii sindicatelor privind cotizațiile de membru al sindicatului”
- 51946 „Datorii aferente decontărilor privind virările fără numerar în baza contractelor de asigurare benevolă”
- 51947 „Datorii aferente decontărilor privind titlurile executorii”
- 51948 „Datorii aferente decontărilor cu personalul privind deponenții”

- 51949 „Alte datorii aferente decontărilor personalului privind retribuirea muncii”.

Subcontul de nivelul I 51941 „Datorii față de personal pentru remunerarea muncii” cuprinde următorul subcont de nivelul II: 519410 „Datorii față de personal pentru remunerarea muncii”.

La subcontul de nivelul II, **519410 „Datorii față de personal pentru remunerarea muncii”** se reflectă sumele calculate pentru remunerarea muncii angajaților autorităților/instituțiilor bugetare.

Astfel, evidența operațiunilor economice de calcul a salariului pentru Rusu Natalia, secretar al consiliului local al primăriei se reflectă în baza datelor din Registrul de salariu și Nota de contabilitate nr. 5 ”Centralizatorul statelor de retribuții a muncii și burselor”, pentru perioada de calcul, în tabelul 4 astfel:

**Tabelul 4. Reflectarea în evidență a calculării salariului lunar al angajatei Rusu Natalia**

Conținutul operațiunilor economice	Formula contabilă		Suma, lei
	Debit	Credit	
1. Calculul salariului de bază	211110 „Salariul de bază”	519410 „Datorii față de personal privind retribuirea muncii”	8040,00
2. Calculul sporurilor și suplimentelor la salariul de bază	211120 „Sporuri și suplimente la salariul de bază”	519410 „Datorii față de personal privind retribuirea muncii”	2479,00
3. Calculul premiilor	211140 „Premieri”	519410 „Datorii față de personal privind retribuirea muncii”	4319,89

Sursa: elaborat de autor în baza datelor din exemplu

**Concluzii.** În prezent, în rezultatul expansiunii sectorului public, rolul contabilității în instituții bugetare crește considerabil datorită importanței informațiilor pe care le furnizează, informații utile în procesul elaborării politicilor instituției, în procesul luării deciziilor de către echipa managerială, cât și pentru îmbunătățirea eficacității și eficienței programelor și serviciilor realizate de instituția bugetară.

La etapa actuală, decontările cu personalul efectuate în timp, utilizând raționamentul profesional, demonstrează capacitatea de plată și modul de tranzacționare a instituției cu angajații săi, ceea ce de fapt, și se înțelege prin decontări cu personalul – achitării cu angajații aceștia.

Problema decontărilor cu personalul în Republica Moldova este neglijată, într-o anumită măsură, de stat, deoarece o atenție sporită se acordă investițiilor, puterii de cumpărare a monedei naționale, reducerii dezechilibrelor economice și-a altor probleme.

#### Bibliografie

1. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003, nr. 159-163. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=142355&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=142355&lang=ro#)

2. Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2018, nr. 441-447 art. 715. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=143048&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=143048&lang=ro#)

3. Legea finanțelor bugetare și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181 din 25.07.2014. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2014, nr. 223-230. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=142656&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=142656&lang=ro#)

4. Legea bugetului de stat pentru anul 2024 nr.418 din 22.12.2023. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2023, nr. 510-513. Disponibil: <https://mf.gov.md/ro/content/bugetul-de-stat-2024>

5. Legea bugetului de stat pentru anul 2023 nr.359 din 22.12.2022. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2022, nr. 435-437. Disponibil: <https://mf.gov.md/ro/content/bugetul-de-stat-2023-0>

6. NANI, M. Contabilitatea decontărilor cu personalul privind retribuirea muncii conform standardelor internaționale de contabilitate pentru sectorul public. În: *Contabilitatea și auditul în contextul integrării economice europene: progrese și așteptări*, conf. șt.inter. 05.04.2013 . Chișinău: ASEM, 2013, p.11-115. ISBN 978-9975-4242-7-1.

[https://irek.ase.md/xmlui/bitstream/handle/123456789/1648/Nani%20Mihail\\_conf\\_Dep\\_Contabilitate\\_aprilie\\_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://irek.ase.md/xmlui/bitstream/handle/123456789/1648/Nani%20Mihail_conf_Dep_Contabilitate_aprilie_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y)