

## UNELE ASPECTE PRIVIND AJUTORUL MATERIAL ACORDAT DE ENTITATE UNUI ANGAJAT

BĂDICU Galina<sup>1</sup>

**Abstract:** *One of the forms of social involvement is the material aid by which an entity offers a certain amount of money to its employees. In the context of the current reform in the Republic of Moldova, the author aims to provide more explanations on the main concepts of the notion of material aid under article 165 (1) of the Labor Code, in order to contribute to a clearer coherence within the entities. The research refers only to the material aid granted by the entity directly to the individual-employee of the entity. Given that the notion of material aid has a legal imprint, the author will only clarify how the entities treat this aspect from an economic, social, medical, fiscal and accounting point of view, presenting an overview of the material aid granted by the entity to employees. The theoretical-methodological and informational basis of the investigations are made up of the work of the researchers in the field and represented by the legislative and normative acts of the Republic of Moldova inherent to the research theme. The concerned study can be regarded as a relevant informational source for all those interested in.*

**Key words:** *accounting aspects, economic aspect, fiscal aspects, material aid, medical aspects, social aspects.*

**JEL:** M41

### INTRODUCERE:

Un aspect deosebit de important al activității de management, în colaborarea cu angajații entității este crearea condițiilor care să conducă la asigurarea unei motivații eficiente a muncii. Astfel, recompensele personalului constituie un domeniu de activitate deosebit de valoros pentru entitate, prin intermediul căruia se influențează atât comportamentul angajaților, cât și performanța entității. Teoria și practica în domeniu, demonstrează că entitățile folosesc o multitudine de termeni în ceea ce privește remunerarea angajaților, cum ar fi: *salariu, compensații, plăți de stimulare, facilități, premii, adaosuri, suplimente, ajutor material etc.*

Acest fapt, necesită o examinare esențială și merită atenția managerilor în vederea creșterii performanței entității. În acest context, studiul problemelor aferente remunerării angajaților a rămas relevant în investigațiile economiștilor din ultima perioadă.

Așadar, la acordarea ajutorului material, apar unele întrebări, precum: *care este semnificația ajutorului material; acesta este o recompensă, plată de stimulare, facilitate acordată de angajator, o parte componentă a salariului etc.; reprezintă un element de cost sau cheltuieli; se calculează contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii, prime de asigurare obligatorie de asistență medicală și impozit pe venit; pot fi astfel de plăți prognozate; cheltuielile aferente ajutorului material sunt deductibile în scopuri fiscale sau nu? etc.*

Importanța și actualitatea studiului sunt condiționate de abundența unor modificări în legislația națională, care necesită investigații complexe privind contabilitatea ajutorului material acordat de entitate angajaților. În acest context, articolul reflectă o cercetare, prin intermediul unei tehnici de investigare, de tip normativ. Aceasta presupune o analiză a conceptului de ajutor material, prin prisma prevederilor naționale contabile, fiscale și de muncă. Ca tehnică principală de cercetare este utilizat procedeul de revizuire a literaturii. Revizuirea literaturii de specialitate a permis structurarea unor puncte de vedere clare cu privire la conceptul ajutorului material. Pentru culegerea datelor, principala metodă folosită a fost metoda observării, ce este apreciată ca fiind metoda cea mai des utilizată în activitatea de cercetare. Suportul cercetării a inclus: studiul actelor normative în domeniul contabilității, fiscalității, muncii; articole [1] și cărți de specialitate, informații relevante pe site-urile Ministerului Finanțelor [15] și Serviciului Fiscal de Stat [16].

Pentru a realiza și pune în valoare scopul cercetării, au fost stabilite următoarele **obiective**:

- examinarea teoretică a conținutului economic a noțiunii de ajutor material;

---

<sup>1</sup> conf. univ., dr., ASEM, [www.ase.md](http://www.ase.md), 022-402-760, [badicu.galina@ase.md](mailto:badicu.galina@ase.md)

□ constatarea faptului aferent ajutorului material, dacă acesta din urmă, este un „drept” sau o „obligație” a entității;

□ delimitarea și examinarea aspectelor contabile, fiscale, sociale, medicale privind ajutorul material;

□ studiul și sinteza documentelor primare și a rapoartelor fiscale aferente ajutorului material;

□ analiza și identificarea situațiilor practice vis-a-vis de prevederile legislației, precum și formularea unor concluzii și opinii personale.

**Rezultatele și concluziile cercetării.** Entitatea, pe parcursul perioadei de gestiune, acordă angajaților săi ajutor material. Pentru a clarifica aspectele teoretice privind ajutorul material, considerăm relevantă examinarea definiției acestuia, precum și semnificația, care va servi drept temei în vederea descrierii aspectelor fiscale, sociale și contabile.

Cercetarea diverselor surse bibliografice a demonstrat că conceptul de ajutor material se regăsește, practic doar, în reglementările naționale de specialitate. Astfel, conform art. 165<sup>1</sup> din Codul Muncii, angajatorul este **în drept** să acorde anual salariaților ajutor material în modul și condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă, de alt act normativ la nivel de unitate și/sau de actele normative în vigoare. Ajutorul material **poate fi acordat** salariatului, în baza cererii lui scrise, în orice timp al anului ori adăugat la indemnizația de concediu (art.117) [3]. Totodată, prevederile Hotărârii nr. 159 din 14.02.2018, definește „ajutorul material ca o formă de asistență socială nerambursabilă pentru acordarea unui suport financiar unic categoriilor de persoane cetățeni ai Republicii Moldova” [6, pct. 2].

Din prevederile Codului Muncii în corelare cu alte acte normative, se desprind câteva constatări și concluzii:

□ Drept temei pentru examinarea problemei privind acordarea ajutorului material salariatului este **cererea personală** la care se anexează documentele, care confirmă circumstanțele speciale ce ar permite obținerea ajutorului material. În acest context, derivă că ajutorul material este de **natură individuală**, eliberat pe baza unei cereri personale a angajatului, în vederea recuperării unor cheltuieli personale ale acestuia: *ameliorarea situației materiale, achitarea parțială a serviciilor medicale, procurarea medicamentelor etc.* Ca urmare, ajutorul material **nu are legătură** cu rezultatul activității entității sau cu rezultatele individuale ale angajatului.

□ Prevederile naționale, ce reglementează salarizarea nu explică conținutul economic al ajutorului material, doar faptul că entitatea poate acorda și este în drept să acorde. Analizând în contextul condițiilor de acordare, precizăm că ajutorul material reprezintă un **drept** dar nu **obligație** a entității. Din acest punct de vedere, putem răspunde la întrebarea: suma ajutoarelor materiale poate fi prognozată?

Conform prevederilor SNC „Capital propriu și datorii”, entitatea poate acoperi unele cheltuieli eventuale precum: *litigiile, amenzile și penalitățile, despăgubirile, daunele și alte datorii incerte; reparația și deservirea în cursul perioadei de garanție a activelor vândute; pensiile și obligațiile similare; ieșirea imobilizărilor corporale și alte acțiuni similare legate de acestea; impozitele; recompensele personalului pentru rezultatele activității anuale; plata indemnizațiilor pentru concediile de odihnă; alte scopuri stabilite de legislație și/sau de conducerea entității* prin constituirea provizioanelor [13, pct. 81]. Dar, luând în considerare că provizioanele reprezintă datorii cu exigibilitate sau valoare incertă și se recunosc în cazul respectării simultane a unor condiții prevăzute în standardul nominalizat, precum: „există o obligație generată de un eveniment anterior” [13, pct. 82], rezultă că entitatea nu poate constitui provizioane pentru astfel de cheltuieli, deoarece ajutorul material se acordă pentru acoperirea cheltuielilor personale ale angajatului și nu pentru îndeplinirea de către angajat a obligațiilor sale de muncă, prevăzute prin fișa de post, contractul individual de muncă și alte documente interne ale entității, ceea ce contravine prevederilor SNC „Capital propriu și datorii”.

□ Dacă ajutorul material se acordă cu scopul recuperării unor cheltuieli personale ale angajatului derivă că este o **plata unică** pe parcursul anului calendaristic, care nu se atribuie la salariu, astfel **nu poate fi de natură regulată** și plătită tuturor angajaților entității fără excepție. În

consecință, ajutorul material **nu stimulează și nu are ca scop** încurajarea angajaților pentru o muncă tenace, ci este de **natură socială**. În plus, includerea ajutorului material în componența salariului este contrară cerințelor dreptului muncii. Acest fapt se poate demonstra și prin definiția prezentată în Legea salarizării: „*salariu* - orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit angajaților de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, **pentru munca executată sau ce urmează a fi executată**” [12, art. 2].

Conform art. 130, din Codul Muncii, „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” [3]. Observăm că pe lângă salariul de bază, legislația muncii prevede adaosuri și sporuri la salariul de bază, precum și alte plăți de stimulare și compensare care se precizează în contractele individuale de muncă. În cazul în care, angajatorul menționează în contractele individuale de muncă **posibilitatea** de a plăti ajutor material, încă nu înseamnă că acest lucru trebuie efectuat regulat, transformând astfel acordarea ajutorului material într-o plată de stimulare și compensare. Dacă aceste plăți au un caracter obligatoriu și necesare, în vederea susținerii și stimulării angajaților, atunci ele se apreciază ca parte a fondului de remunerare a muncii, cu condiția că sunt legate de activitatea entității. În acest context, ajutorul material tratat fiscal, poate fi dedus în scopuri fiscale în cazul în care reprezintă cheltuieli ordinare și necesare pentru activitatea entității [2, art. 24 (1)].

Potrivit Hotărârii nr. 697 din 22.08.2014, „plățile acordate angajatului de către patron pentru recuperarea cheltuielilor personale se **recunosc ca facilități** acordate angajatului de către patron [7, art. 8]. Astfel, din punct de vedere fiscal, facilitățile acordate de patron reprezintă surse de venit impozabile și sânt expuse la art.19 din Codul fiscal [2].

□ Ajutorul material **poate fi acordat** salariatului în orice timp al anului ori adăugat la indemnizația de concediu. Dacă ajutorul material se acorda la concediul anual de odihna, atunci acest fapt este/trebuie prevăzut în contractul individual de munca, semnat cu angajatul. În acest context, ajutorul material deja devine ca o plata stimulatorie componentă a sistemului de salarizare și nu ca o necesitate personală de recuperare a unor cheltuieli. Practica demonstrează că entitățile, de obicei fac unele erori de natură metodologică, incluzând ajutorul material în componența salariului, considerând că este o plată de natură stimulatorie. Reamintim că ajutorul material nu are legătură cu rezultatul activității entității sau cu rezultatele individuale ale angajatului.

□ Angajatorul este **în drept** să acorde anual salariaților ajutor material. În opinia noastră, ajutorul material este o plata unica care nu poate fi acordată în fiecare luna o data cu achitarea salariului. Ori, acordarea lunară s-ar transforma în plăți salariale.

□ Ținem să menționăm, că pentru acordarea ajutorului material entitatea se conduce de prevederile Regulamentului intern de salarizare, precum și Regulamentului - cadru cu privire la acordarea ajutorului material salariaților, *parte componentă* a Convenției Colective (nivel ramural). Astfel, ajutorul material se acordă angajaților în conformitate cu Hotărârile Guvernului Republicii Moldova, Convenția Colectivă (nivel ramural), contractele colective/individuale de muncă. Mărimea concretă a ajutorului material se stabilește de către administrația entității.

În urma analizei prevederilor legislației referitoare la noțiunea de ajutor material, s-a ajuns la propunerea unei definiții mai aprofundate a conținutului acestuia, în vederea stabilirii și asigurării coerenței prevederilor aferente ajutorului material în legislația națională. Așadar, **ajutorul material reprezintă o plata unica de natură individuală și socială acordată de entitate angajatului, în baza cererii lui scrise, în vederea recuperării unor cheltuieli personale**. Această definiție, cuprinde obiectul ei - *plata de natură individuală și socială*, modul de acordare, destinația și periodicitatea acordării.

□ **Aspecte contabile**. Conform prevederilor contabile naționale, pentru generalizarea informației privind decontările cu personalul aferente ajutorului material, este destinat contul de pasiv 532 „Datorii față de personal privind alte operații”, fapt concretizat în SNC „Capital propriu și datorii” [12, pct.53(2)]. În realitate, entitățile utilizează contul similar ca și la calcularea salariului

531 „Datorii față de personal privind retribuirea muncii”, justificând unele inconveniențe de contabilizare în softul contabil.

Examinarea practicii contabile demonstrează că suma ajutorului material acordat se recunoaște ca costuri și cheltuieli, în funcție de angajatul căreia i-a fost acordat. În opinia noastră, această abordare este incorectă. Deoarece ajutorul material nu are legătură cu îndeplinirea obligațiilor unui angajat din producție, rezultă că nu poate fi recunoscut ca costuri, aceasta contravine Indicațiilor metodice [8, pct. 29]. Prin urmare, nu poate fi contabilizat ca parte a costurilor. În acest context, pentru evitarea problemelor aferente contabilității costurilor, în aspectul determinării unui cost mai obiectiv, se propune recunoașterea ajutorului acordat ca cheltuieli curente la contul 714 „Alte cheltuieli din activitatea operațională”. Cu referire la ajutorul acordat unui angajat din administrație, reamintim că în anexa 3 a SNC „Cheltuieli”, ajutorul material acordat este prevăzut ca element de cheltuieli [14, pct. 5].

□ **Aspecte sociale.** În conformitate cu prevederile Legii nr. 489-XIV din 08.07.1999 privind sistemul public de asigurări sociale [10] și Legii bugetului asigurărilor sociale de stat (BASS) pe anul 2018 nr. 281 din 15.12.2017 [9], Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS) a elaborat particularitățile calculării și achitării contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii în anul 2018.

Potrivit Dispoziției CNAS nr.II-0/10-1444 din 06.02.2018 [4], baza lunară de calcul a contribuției de asigurări sociale datorate de angajatori și baza de calcul a contribuției individuale de asigurări sociale pentru asigurați în cazul persoanelor care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, o constituie sumele care se includ în salariile calculate și alte recompense, cu excepția tipurilor de drepturi și venituri din care nu se calculează, contribuții potrivit prevederilor anexei nr.5 la Legea BASS pe anul 2018 [9].

În conformitate cu prevederile punctelor 2 și 29 din anexa nr.5 la Legea BASS pe anul 2018, în baza lunară de calcul al contribuției se includ sumele ajutorului material, care depășesc limitele prevăzute de legislație. Astfel, angajatorul, acordând angajaților ajutorul material, va calcula și reține contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii, în proporțiile stabilite prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2018 (18% la fondul de salarizare și la alte recompense pentru angajatorii sectorului privat, instituțiilor de învățământ superior și ai instituțiilor medico-sanitare și 6% contribuție individuală de asigurări sociale de stat obligatorii), la suma ajutorului material ce depășește cuantumul unui salariu mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul 2018 în mărime de 6 150 lei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.54 din 17 ianuarie 2018. La stabilirea ajutorului material în cuantum mai mic decât 6 150 lei, contribuțiile de asigurări sociale de stat **nu se vor calcula și reține.**

Presupunem următoarea situație practică aferentă acordării ajutorului material unui angajat al entității pe parcursul a mai multor luni din anul 2018 în cuantum mai mare de 6150 lei lunar, în legătură cu agravarea stării de sănătate. Contribuțiile de asigurări sociale se vor calcula și reține în felul următor:

**Tabelul nr. 1.** Calculul și reținerea contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii aferente ajutorului material

Luna	Ajutorul material calculat, lei	Contribuții de asigurări sociale de stat datorate de angajator (lei)	Contribuții individuale de asigurări sociale (lei)
Februarie	3 000,00	0	0
Iunie	3 000,00	0	0
Octombrie	4 000,00	693,00 [(3 000+3 000+4 000) - 6 150]×18%	173,25 [(3 000+3 000+4 000) - 6 150]×6%

Sursa: elaborat de autor

Sumele ajutorului material, la care se vor calcula contribuțiile de asigurări sociale de stat, se vor include în venitul lunar asigurat realizat în perioada respectivă și vor fi luate în considerare la stabilirea pensiei și altor drepturi de asigurări sociale (*indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, indemnizație lunară pentru creșterea copilului până la vârsta de 3 ani etc.*).

În acest context, la completarea declarației IPC 18, suma ajutorului material acordat pe parcursul anului de către angajator angajaților, la care sau calculat contribuții de asigurări sociale de stat se va include în baza de calcul a contribuțiilor corespunzător tarifelor în col. 9 - 3850 lei [(3 000+3 000+4 000) - 6 150] în luna în care a fost stabilit ajutorul material, iar sumele contribuțiilor de asigurări sociale și individuale calculate se vor reflecta în col. 12 (693,00) și 11 respectiv (173,25).

□ **Aspecte medicale.** Conform LP 123 din 07.07.2017, în vigoare din 01.01.2018 în Legea nr. 1593 din 26.12.2002 cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală, au intervenit schimbări în definirea „altor recompense” (art. 3) - *orice altă sumă decât salariul, plătită de angajator în folosul angajatului său, precum și alte drepturi și venituri plătite persoanelor fizice, cu excepția drepturilor și veniturilor, prevăzute la art. 20, 89, 90, 90<sup>1</sup> din Codul fiscal, la care nu se calculează prime de asigurare obligatorie de asistență medicală [11].* Prin urmare, din ajutorul material, în expresie bănească sau naturală, acordat de către angajator angajaților sau foștilor angajați de la locul de muncă, **se calculează prime de asigurare obligatorie de asistență medicală** stabilite în formă de contribuție procentuală, în mărime de 4,5% pentru angajator și 4,5% pentru angajat.

Luând în considerare aceeași situația practică aferentă acordării ajutorului material unui angajat al entității pe parcursul a mai multor luni din anul 2018 în cuantum mai mare de 6150 lei lunar, în legătură cu agravarea stării de sănătate se vor calcula și reține prime de asigurare obligatorie de asistență medicală în felul următor, fapt prezentat în tabelul 2.

**Tabelul nr. 2.** Calculul și reținerea primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală aferente ajutorului material

Luna	Ajutorul material calculat, lei	Prime de asigurare obligatorie de asistență medicală datorate de angajator (lei)	Prime de asigurare obligatorie de asistență medicală reținute din contul angajaților (lei)
Februarie	3 000,00	135,00	135,00
Iunie	3 000,00	135,00	135,00
Octombrie	4 000,00	180,00	180,00

Sursa: elaborat de autor

□ **Aspecte fiscale.** Cu referire la impozitul pe venit menționăm că, în conformitate cu prevederile Codului Fiscal art. 18 lit. c), plățile pentru munca efectuată și serviciile prestate (inclusiv salariile), **facilitățile acordate de patron**, onorariile, comisioanele, primele și alte retribuții similare **reprezintă surse de venit impozabile** [2]. În contextul ultimelor modificări în legislația fiscală, cu referire la reforma sistemului de impozitare a veniturilor persoanelor fizice, menționăm că începând cu 1 octombrie 2018, s-a modificat cota de impunere a veniturilor impozabile a persoanelor fizice la 12% anual. Este de remarcat că la categoria respectivă de contribuabili care aplică cota de 12% au fost atribuiți și medicii de familie care exercită activitate profesională independentă ca titulari ai practicii. Suplimentar modificării cotei impozitului pe venit pentru persoanele fizice, un alt element al reformei fiscale a constat majorarea cuantumului scutirilor. În contextul aplicării cotei unice la impozitul pe venit, la art. 83 din CF, a fost revizuită categoria contribuabililor persoane fizice cetățeni care au obligația să prezinte declarația cu privire la impozitul pe venit. Astfel, se exclude obligația de depunere a declarației în cazul în care persoana obține venituri din mai multe locuri de muncă, în contextul introducerii cotei unice a impozitului pe venit.

Menționăm, că ajutorul material nu este o cheltuială ordinară și necesară în activitatea de întreprinzător, astfel, în baza prevederilor art. 24 din CF, **nu este deductibilă în scopuri fiscale** [2]. În acest context, sumele aferente acestor cheltuieli calculate și achitate vor majora venitul impozabil al angajatorului. Ajustarea respectivă se va prezenta în Declarația cu privire la impozitul pe venit pe perioada fiscală respectivă (VEN12) în anexa 2D, rândul 03029 [5].

## CONCLUZII.

Cercetarea în cauză, ne-a permis să formulăm următoarele concluzii, care se desprind, luând în considerare reforma fiscală care a intrat în vigoare la 01.01.2018:

1. Studiul dat analizează doar acordarea ajutorului material de către angajator angajaților-persoană fizică angajată pe baza contractului de muncă. *Nu se abordează problemele aferente ajutoarelor acordate prin sindicatele entități membrilor acestora, persoanelor cumularzi, persoanelor neangajate etc.*

2. În vederea stabilirii și asigurării coerenței prevederilor aferente ajutorului material în legislația națională, se propune definirea acestuia: *o plata unica de natură individuală și socială acordată de entitate angajatului, în baza cererii lui scrise, în vederea recuperării unor cheltuieli personale.*

3. Ajutorul material reprezintă un drept de acordare angajaților, nu poate fi de natură regulată și luând în considerare că nu stimulează și nu are ca scop încurajarea angajaților pentru o muncă asiduă, ci este de natură socială, se recunosc ca facilități acordate angajatului de către patron. În scopuri financiare, ajutoarele materiale calculate trebuie recunoscute ca cheltuieli curente și datorii față de personal privind alte operații.

4. Facilitățile acordate de patron reprezintă surse de venit impozabile și nu sunt deductibile în scopuri fiscale. De aceea, este important de calculat corect suma facilităților care urmează a fi impozitată.

5. Acordând angajaților ajutorul material, entitatea va calcula și reține contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii la suma ajutorului material ce depășește cuantumul unui salariu mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul curent și prime de asigurare obligatorie de asistență medicală stabilite în formă de contribuție procentuală, conform normelor în vigoare.

## BIBLIOGRAFIE:

1. Ajutor material-cui și în ce mod îl acordăm? Efectul fiscal al carității. Slobodeanu S. În: Contabilitate și audit, nr. 9 din 2018, p.p. 48-54
2. Codul fiscal nr. 1163 din 24.04.1997, cu modificările ulterioare. În: Monitorul Oficial nr. ed. spec. din 23.05.2005.
3. Codul muncii nr. 154 din 28.03.2003, cu modificările ulterioare. În: Monitorul Oficial nr. 159-162 din 29.07.2003.
4. Dispoziției CNAS nr.II-0/10-1444 din 06.02.2018. Disponibil pe: [www.cnas.md/Cadrul-juridic/Acte-normative-interne/Dispozitii](http://www.cnas.md/Cadrul-juridic/Acte-normative-interne/Dispozitii)
5. Formularul VEN 12. <https://servicii.fisc.md/formulare.aspx?tm=1&pt=1>
6. Hotărârea nr. 159 din 14.02.2018 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire și plată a ajutorului material. În: Monitorul Oficial nr. 48-57 din 16.02.2018.
7. Hotărârea nr. 697 din 22.08.2014 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la reținerea impozitului pe venit din salariu și din alte plăți efectuate de către angajator în folosul angajatului, precum și din plățile achitate în folosul persoanelor fizice. În: Monitorul Oficial nr. 256-260 din 29.08.2014.
8. Indicații metodice privind contabilitatea costurilor de producție și calculația costului produselor/serviciilor. În: Monitorul Oficial al RM nr. 233-237 (4551-4555) din 22.10.2013.
9. Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2018 nr. 281 din 15.12.2017. În: Monitorul Oficial Nr. 464-470 din 29.12.2017.
10. Legea nr. 489-XIV din 08.07.1999 privind sistemul public de asigurări sociale. În: Monitorul Oficial nr. 1-4 din 06.01.2000.
11. Legea pentru modificarea și completarea unor acte legislative nr. 123 din 07.07.17, în vigoare 01.01.18. În: Monitorul Oficial nr. 252 din 19.07.2017.
12. Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002, cu modificările ulterioare. În: Monitorul Oficial nr. 50-52 din 11.02.2002.
13. SNC „Capital propriu și datorii”. În: Monitorul Oficial al RM nr. 233-237 (4551-4555) din 22.10.2013.
14. SNC „Cheltuieli”. În: Monitorul Oficial al RM nr. 233-237 (4551-4555) din 22.10.2013.
15. <http://mf.gov.md/ro>
16. <http://www.fisc.md/>