

**CONSIDERAȚII PRIVIND REMUNERAREA MUNCII
ÎN SECTORUL BUGETAR****CONSIDERATIONS ON THE REMUNERATION OF LABOR
IN THE BUDGET SECTOR*****FRUMUSACHI Ludmila***

Universitatea de Studii Europene, Moldova
lfrumusachi@mail.ru

Abstract: *At the current stage, the remuneration of work in the budgetary sector has undergone major changes, being as an integrated component of the national public budget. Thus, the author, through this research, aimed to highlight changes in the Law on the unitary salary system in the budgetary sector. At the same time, the principles underlying the salary system, the salary steps, functional registration in the budget sector and the structure of personal salary in the budget sector were highlighted. For the realization of this article, research methods were used such as: analysis of the normative and bibliographic basis, induction, deduction, etc.*

Keywords: contabilitate, sectorul bugetar, instituție bugetară, remunerarea muncii, grup ocupațional.

JEL Classifications: J38, M41

Introducere.

Sistemul bugetar din Republica Moldova este o parte integrată a sistemului finanțelor publice al statului și reprezintă bugetul public național. În conformitate cu Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale [7], bugetul public național cuprinde următoarele componente: bugetul de stat; bugetul asigurărilor sociale de stat; fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală; bugetele locale. Bugetul este principalul instrument de implementare a politicilor publice pentru realizarea obiectivelor de dezvoltare a țării. Din această cauză, este extrem de important ca bugetul să dezvăluie legăturile dintre obiectivele generale ale Guvernului și bugetul propus. Realizarea politicilor statului este îndeplinită prin intermediul *instituțiilor bugetare* care reprezintă o *entitate* de drept public, conform actelor de constituire și este finanțată de la bugetele componente ale bugetului public național [9]. Bugetul public național cuprinde toate veniturile și cheltuielile de natură publică ale unui stat și urmărește să realizeze următoarele două *obiective* distincte, dar la fel de importante. Primul este să ofere o măsură financiară a cheltuielilor și veniturilor publice, a deficitelor fondurilor bugetare, a nivelului de îndatorare și a impactului acestora asupra economiei, pentru a promova stabilitatea și creșterea economică. Al doilea este să furnizeze Guvernului și instituțiilor publice mijloace și instrumente pentru colectarea și alocarea eficientă a resurselor în vederea atingerii obiectivelor.

Bugetul public este instrumentul de programare, de executare și de control asupra rezultatelor executării resurselor bănești ale societății și a modului de repartizare și utilizarea a acestora prin cheltuieli. Acesta îndeplinește funcția de informare, prin reflectarea dimensiunii viitoare a efortului financiar public și a destinațiilor care vor fi date resurselor mobilizate prin buget. Componentele BPN se administrează independent unul de altul și pot fi angajate în relații interbugetare [9]. O cotă importantă în cadrul cheltuielilor publice pentru anul 2021 reprezintă cheltuielile de personal, care sunt estimate în sumă de 18 305,0 mil de lei și constituie 8,3% din PIB și 22,5% din cheltuielile totale [11].

Remunerarea muncii în sistemul bugetar este reglementată de *Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar Nr. 270 din 23.11.2018 și nu se negociază*. Scopul prezentei legi constă în asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, simplu de gestionat, capabil să reflecte și să remunereze performanța, în cadrul căruia salariul de bază să reprezinte principalul element al remunerației personalului [8]. Această lege a fost elaborată de Ministerul Finanțelor care a fost asistat de o echipă multidisciplinară constituită atât din funcționari publici din autoritățile publice centrale și locale, cât și din experți internaționali și

naționali, cu expertiză în domeniul salarizării publice. Activitatea acestora fiind realizată cu suportul financiar al Organizației Internaționale a Muncii [10].

Conținutul de bază.

Termenul „salariu” este de origine latină „salarium”, care definea suma plătită soldaților pentru ca aceștia să-și permită achiziționarea sării pentru alimentație. Acest termen a suferit modificări esențiale, fiind definit ca suma de bani primită de orice persoană angajată pentru contribuția acesteia la desfășurarea unei activități. Astfel, pentru munca prestată în baza unui contract încheiat între angajat și angajator, angajatul primește o contraprestație a efortului depus, exprimat în bani. Statul reglementează retribuirea muncii salariaților din unități, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică, prin stabilirea valorii de referință, cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real 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 sectorul bugetar. Reglementările *Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar* [8] se aplică persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarilor publici, inclusiv cu statut special, persoanelor care ocupă funcții cu statut special specifice apărării naționale, securității statului și ordinii publice, altui personal angajat în baza contractului individual de muncă în autoritățile/instituțiile bugetare finanțate integral din bugetul de stat sau din bugetele locale, precum și personalului Casei Naționale de Asigurări Sociale.

Remunerare muncii este rațională în cazul îndeplinirii funcțiilor sale de stimulare, menite să atragă și să mențină personalul, motivând creșterea productivității muncii. Punctele forte ale sistemului de remunerare (inclusiv în sectorul bugetar) sunt:

- ✓ motivarea personalului la atingerea scopului de lucru,
- ✓ optimizarea cheltuielilor privind remunerarea muncii,
- ✓ transparența, înțelegerea și corectitudinea sistemului, ceea ce contribuie la menținerea cadrelor calificate în entitate [2, p.37].

Sistemul de salarizare are la bază următoarele principii prezentate în figura 1:

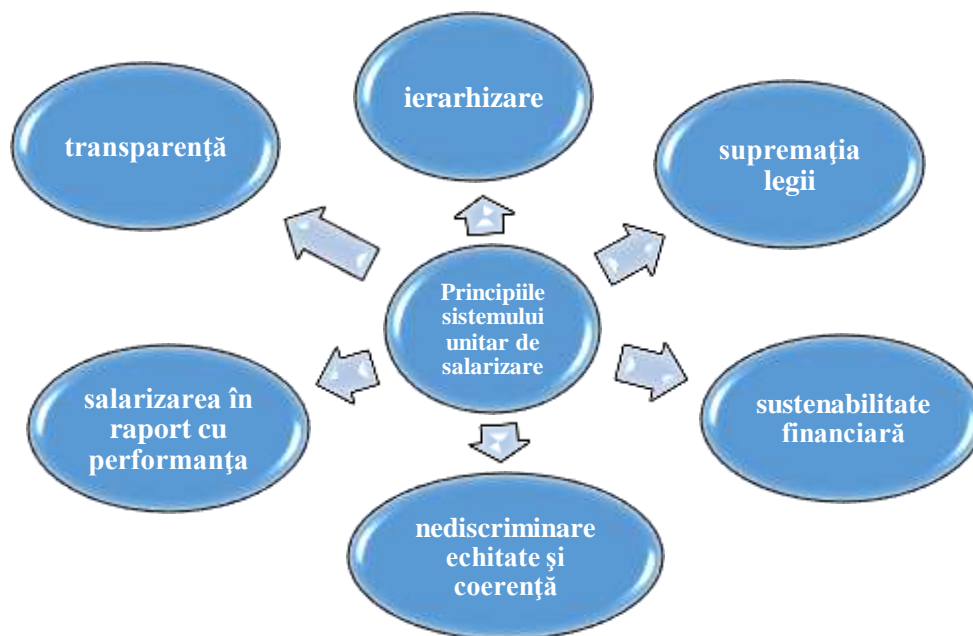


Figura 1. Principiile ce stau la baza sistemului de salarizare

Sursă: elaborat de autor în baza [8]

După implementarea *Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar*, este necesar de evidențiat noțiunile de: trepte de salarizare, registrul funcțiilor din sectorul bugetar, structura salariului personalului din sectorul bugetar, etc. Astfel 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. Treptele de salarizare reprezintă nivelul salariului de bază al funcției raportat la vechimea în muncă corespunzătoare și anume:

- a) treapta I – de la 0 la 2 ani – îi corespunde clasa de salarizare indicată pentru funcția respectivă conform anexelor nr. 3–10;
- b) treapta II – de la 2 la 5 ani – se adaugă 2 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;
- c) treapta III – de la 5 la 10 ani – se adaugă 3 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;
- d) treapta IV – de la 10 la 15 ani – se adaugă 4 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;
- e) treapta V – de la 15 la 20 de ani – se adaugă 5 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;
- f) treapta VI – peste 20 de ani – se adaugă 6 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.

Evaluarea funcțiilor incluse în registrul funcțiilor din sectorul bugetar, ierarhizarea și echivalarea acestora, în vederea stabilirii salariilor de bază, atât între grupuri ocupaționale, cât și în cadrul aceluiași grup, au la bază următoarele criterii generale [8]:

- a) studii, cunoștințe și experiență;
- b) complexitate, creativitate și diversitate;
- c) responsabilitate decizională;
- d) conducere, coordonare și supervizare;
- e) comunicare;
- f) condiții de muncă;
- g) efort fizic și mental.

Registrul funcțiilor din sectorul bugetar care poate fi definit ca nomenclator de clasificare a funcțiilor în grupuri ocupaționale și subgrupuri, în funcție de specificul activității fiecărei funcții și cuprinde 8 grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate bugetară, codificate cu litere, după cum urmează [8]:

Tabelul 1. Registrul funcțiilor din sectorul bugetar

Nr. ord.	Cod	Grup ocupațional	Funcțiilor instituite în unitatea bugetară	Anexa la Legea Nr. 270 din 23.11.2018
1	A	Administrație publică	funcții de demnitate publică la nivel central și local (cu excepția judecătorilor și procurorilor); funcționari publici la nivel central și local, inclusiv din cadrul instanțelor judecătorești și cu statut special din: Serviciul Fiscal de Stat, Serviciul Vamal, serviciul diplomatic, Autoritatea Națională de Integritate și Serviciul Prevenirea și Spălarea Banilor; persoanele cu funcții de demnitate publică	Anexa 3
2	B	Justiție	judecători și procurori; personalul de specialitate din domeniul expertizei judiciare	Anexa 4
3	C	Apărare națională	militari, efectiv de trupă și corp de comandă din domeniul apărării naționale	Anexa 5
4	D	Ordine publică și	funcționari cu statut special din organele ordinii publice și securității statului: Ministerul Afacerilor	Anexa 6

		securitate a statului	Interne cu autorități administrative / instituții subordonate și servicii deconcentrate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Sistemul administrației penitenciare	
5	E	Învățământ și cercetare	personal didactic și personal științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere; metodist, laborant, cercetător	Anexa 7
6	F	Cultură, tineret și sport	funcții de specialitate specifice ce pot fi instituite în teatre, organizații concertistice, colective artistice, circuri, case de cultură, centre de cultură, biblioteci publice și biblioteci din instituțiile de învățământ, în centre de creație populară, muzee, grădini zoologice, parcuri de cultură și odihnă, centre de tineret, în unități bugetare din domeniul tineretului și sportului	Anexa 8
7	G	Asistență socială și sănătate	personalul medical din instituțiile medico-sanitare, de asistență socială și sănătate publică, precum și din instituțiile de învățământ și din alte instituții (subdiviziuni medicale), de exemplu: medic, asistent medical, asistent parental profesionist, asistent social, farmacist, felcer, lucrător social,	Anexa 9
8	H	Funcții complexe	personal antrenat în deservirea tehnică, auxiliară, precum și muncitorești ce nu se regăsesc în celelalte anexe și pot fi instituite în toate domeniile de activitate ale unitățile bugetare	Anexa 10

Sursa: elaborat de autor în baza [8]

Salariul lunar reprezintă o retribuire bănească care include salariul de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază corespunzător fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar [8]. Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită are următoarele componente:

Tabelul 2. Structura salariul lunar al personalului din sectorul bugetar

Salariul lunar		
A (parte fixă)	B (partea variabilă)	C (partea suplimentară)

Sursă: elaborat de autor în baza [8]

Partea fixă (A):

- salariul de bază;
- sporul lunar pentru gradul profesional;
- sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic;

Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic se acordă:

a) în mărime de 1100 lei, cercetătorilor științifici care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării și personalului științifico-didactic din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar, și/sau titlul științific de profesor cercetător;

b) în mărime de 600 lei, cercetătorilor științifici care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării și personalului științifico-didactic din învățământul superior, care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar, și/sau titlul științific de

conferențiar cercetător;

c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b), personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției și care desfășoară muncă științifico-metodică în specialitate.

➤ *sporul lunar pentru deținerea titlului onorific;*

Sporul lunar pentru titlul onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează:

a) „Artist al Poporului”, „Maestru în Artă” – în mărime de 200 de lei;

b) „Emerit”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru Emerit al Sportului” – în mărime de 100 de lei;

c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Mare Maestru Internațional” – în mărime de 50 de lei;

d) „Maestru al Sportului” – în mărime de 30 de lei.

Sporul lunar pentru titlul onorific se plătește în sumă fixă doar la locul de muncă de bază și se stabilește pentru un singur titlu, cel mai înalt, cu condiția exercitării unei funcții corespunzătoare profilului.

Partea variabilă (B), care cuprinde:

– *sporul pentru performanță* drept scop stimularea individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate. Sporul pentru performanță nu se acordă [8]:

- ✓ Salariaților care au fost sancționați disciplinar pentru perioada validității sancțiunii. În cazul suspendării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se va acorda în modul stabilit.
- ✓ Personalului care nu a fost sancționat disciplinar, dar care la evaluarea performanțelor trimestriale/semestriale a obținut calificativele „nesatisfăcător” sau „satisfăcător” pentru perioada respectivă.

- *sporuri cu caracter specific.*

Partea Suplimentară (C), personalul unităților bugetare beneficiază, după caz, de:

- ✓ sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de gradul de nocivitate a lucrărilor îndeplinite, conform rezultatelor atestării locurilor de muncă, corespunzător cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții;
- ✓ sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și/sau pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus;
- ✓ supliment pentru participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul unității bugetare în care este angajat. Personalul din unitățile bugetare beneficiază de supliment, în modul stabilit de Guvern, pentru participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență, în cadrul unității bugetare în care este angajat, în baza unui contract individual de muncă distinct, în afara orelor de program ;
- ✓ premii unice. Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară. Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate.

Criteriile de evaluare apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile comportamentale ale angajatului pentru a îndeplini sarcinile de bază și cele suplimentare. Aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se realizează în baza următoarelor criterii generale de evaluare: [3]:

1. **Cunoștințe și experiență** – se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului;

2. **Complexitate, creativitate și diversitatea activităților** – măsoară gradul de dificultate a activităților, măsura în care persoana evaluată depășește limitele cunoștințelor și experienței deținute, precum și capacitățile legate de imaginație, inventivitate și intuiție în exercitarea sarcinilor;

3. **Conceptualizare și responsabilitate decizională** – măsoară amploarea activităților conceptuale aferente postului, libertatea de acțiune și decizie asociate acestuia, precum și evaluează impactul lor asupra unității;

4. **Conducere, coordonare și supervizare** – *aplicabil doar personalului de conducere* – se referă la responsabilitățile de conducere și/sau coordonare a altor posturi și la nivelul de exprimare a unor opinii/raționamente de specialitate;

5. **Comunicare** – se referă la nivelul și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara unității. Include mijloace de realizare a comunicării, de la interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise. Evaluează capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare ale postului;

6. **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.

Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale care reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu de evaluare, după cum urmează [3]:

- ✓ Performanța este cu mult sub standard, între 1,00 și 1,50 – „nesatisfăcător”;
- ✓ Performanța este la nivelul minim al standardelor sau puțin deasupra lor. Acesta este nivelul minim acceptabil al performanțelor care trebuie atins și de către angajații mai puțin competenți sau lipsiți de experiență, între 1,51 și 2,50 – „satisfăcător”;
- ✓ Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați, între 2,51 și 3,50 – „bine”;
- ✓ Persoana merită o apreciere specială, deoarece performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor și performanțelor celorlalți angajați, între 3,51 și 4,00 – „foarte bine”.

Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor de performanță [3]. 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 și 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.

Pentru calcularea salariului de bază care reprezintă partea principală a salariului total ce se cuvine angajatului pentru activitatea prestată angajatorului conform pregătirii profesionale, într-un anumit interval de timp [12] în sectorul bugetar este necesar de cunoscut care este valoarea de referință pe anul respectiv. Valoarea de referință pentru anul 2021 se stabilește conform Legii bugetului de stat pentru anul respectiv. Conform *art. 10, alin.(1) din Legea bugetului de stat pentru anul 2021 nr. 258 din 16.12.2020*, pentru calcularea salariilor angajaților din sectorul bugetar, în conformitate cu prevederile *Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar Nr. 270 din 23.11.2018*, în mărime de 1700 de lei. Valoarea de referință, care se reexaminează anual în funcție de condițiile

economice din țară și de posibilitățile BPN, cel puțin la nivelul prognozat al ratei inflației.

Tabelul 3. Valoarea de referință în sectorul bugetar

Perioada	2019	2020	2021
Valoarea de referință, lei	1500	1650	1700

Sursă: Elaborat de autor în baza [4], [5], [6], [13]

Analizând situația valorii de referință, putem concluziona că există doar o creștere neesențială a acesteia, cu 150 lei în anul 2020 față de 2019 și cu 50 lei în anul 2021 față de anul 2020.

Exemplu 1. Persoana „X”, ocupă funcția de consilier, clasa II, în cadrul Ministerului „Y”, vechimea în muncă a persoanei – 9 ani, nivelul de studii necesar pentru ocuparea funcției. Coeficientul de performanță 10 %. Se cere de calculat salariul brut lunar al funcționarului public pentru luna aprilie, dacă se cunoaște că persoana a lucrat toată luna?

Tabelul 4. Calculul salariului brut al unui funcționar public

	Conținutul operației	Actul legislativ	Calculul
Pasul 1	Determinăm clasa de salarizare	Anexa 3 din <i>Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (LS)</i>	(A 2114) 75
Pasul 2	Determinăm treapta de salarizare pentru vechimea în muncă	Art.12 al LS	3
Pasul 3	Clasa de salarizare suplimentară	Anexa 3, p. 9 al LS	6
Pasul 4	Calculă clasa de salarizare finală	LS	$75+3+6=84$
Pasul 5	Determinăm coeficientul de salarizare	Anexa 1 al LS	5,67
Pasul 6	Calculă salariul de bază	LS și Legea bugetului pe anul 2021	$5,67*1700 \text{ lei}=9639 \text{ lei}$
Pasul 7	Determinăm gradul de performanță	Anexa 2 al LS	250 lei/lunar
Pasul 8	Calculă sporul pentru performanță	10 % din salariul de bază	$9639 * 10 \% = 963,9 \text{ lei}$ 964 lei
Pasul 9	Calculă salariul brut lunar	LS	$9639+250+964=10853 \text{ lei}$

Sursă: Elaborat de autor

Salariul nu este ceea ce apare la suprafața societății – prețul întregii munci efectuate de salariat în procesul de activitate. Astfel, salariul reprezintă forma transformată a valorii, respectiv – a prețului forței de muncă.

Sistemul de salarizare are la bază o serie de principii ce trebuie respectate de fiecare entitate, precum:[1]

- ✓ un salariu egal pentru efectuarea unei munci egale;
- ✓ salarii diferite în raport cu calificarea fiecărui angajat;
- ✓ salarii diferite în raport cu gradul de importanță a ramurilor și subramurilor economiei naționale;
- ✓ salarii diferite în raport cu condițiile de muncă specifice.

Concluzii

În rezultatul cercetării bazate pe studierea remunerării muncii în sectorul bugetar concluzionăm că prin implementarea Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, s-au eliminat elementele discriminatorii în stabilirea salariilor pentru funcții cu încărcătură similară, existând un sistem unic de gradare, constituit din categorii de salarizare și grade. Veniturile salariaților din Republica Moldova sunt mici, încât subiectul a devenit practic un tabu în dezbaterile publice. Orice discuție despre creșteri salariale trezește reacții inevitabile despre insuficiența acestor creșteri, despre cheltuielile care cresc mai mult decât veniturile, despre sărăcia care nu poate fi eradicată prin creșteri salariale mici sau aliniate inflației. În acest context, o discuție serioasă despre mecanismele de impulsioneare a creșterilor salariale este dificilă dar extrem de necesară. În pofida creșterilor din ultimii ani, salariile din Republica Moldova rămân printre cele mai mici la scară regională. Însă, odată cu creșterea valorii de referință anuale, există perspectiva majorării anuale a salariilor în sectorul bugetar, ceea ce poate fi un sistem motivant pentru tinerii angajați.

Bibliografie

1. Apostol C., Analiza salariului în domeniul bugetar din România – principalul factor de motivare a forței de muncă, Conferința Științifică Internațională „Contabilitatea și auditul în condițiile globalizării: realități și perspective de dezvoltare”, Ed. a 7-a, 19-20 aprilie 2018, Chișinău, ed. ASEM, 2018, pp. 47-53
2. Cebotari A., Contabilitatea veniturilor personalului și perfecționarea acesteia, Teză de doctor, p. 245
3. Hotărârea Guvernului nr. 1231 din 12.12.2018 cu privire la punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova 14.12.2018, nr. 480-485
4. Legea bugetului de stat pentru anul 2019 nr. 303 din 30.11.2018
Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=117024&lang=ro
5. Legea bugetului de stat pentru anul 2020 nr. 172 din 19.12.2019
Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=119651&lang=ro
6. Legea bugetului de stat pentru anul 2021 nr. 258 din 16.12.2020
Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=124567&lang=ro
7. Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181 din 25.07.2014. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova din 08.08.2014, nr. 223-230
8. Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul buget nr.270 din 23.11.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova din 30.11.2018, nr. 441-447.
9. Manole T., Managementul finanțelor publice, Inst. Nat. de Cercet. Economice. – Chișinău : Tehnica-Info, 2016. 803 p. ISBN 978-9975-63-401-4
10. [Prezentarea sistemului unitar de salarizare in sectorul bugetar / Editorial / Monitorul fiscal FISC.md](#)
11. [sindicat.md/wp-content/uploads/2021/01/salarizare.pdf](https://www.sindicat.md/wp-content/uploads/2021/01/salarizare.pdf)
12. https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Salarii_abordari%20conceptuale%20tipuri%20de%20salarii%20modalitati%20de%20salarizare.pdf
13. Frumusachi, L., Grosu, V., & Mihaila, S. (2020). Some Considerations Regarding The Price Setting Of Medicines In The Republic Of Moldova. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 20(1 (31)), 142-151.