



MD-2005, mun.Chișinău, str.Constantin Tănase, 7  
[www.mf.gov.md](http://www.mf.gov.md), tel.(022) 26-25-23, fax. (022) 26-25-17

03.12.2018 nr. 08-06-608

La nr. \_\_\_\_\_

**Unităților bugetare  
(conform listei)**

În temeiul art. 25 din Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în vigoare din data de 1 decembrie 2018, personalului din unitățile bugetare urmează să le fie atribuite funcțiile, treptele de salarizare, clasele de salarizare stabilite în anexele la lege, corespunzător grupului ocupațional din care face parte funcția.

În cazul în care funcția deținută în luna anterioară intrării în vigoare a legii prenotate nu se regăsește în anexele la prezenta lege, încadrarea persoanei se va face prin asimilarea funcției anterior deținute cu una dintre funcțiile din anexele la lege.

Potrivit alin. (5) al art. 25 din Legea nr.270/2018, poziționarea provizorie a funcției asimilate în grila de salarizare se efectuează, la propunerea unității bugetare, de către Ministerul Finanțelor, printr-un act administrativ, până la introducerea modificărilor de rigoare în lege.

La baza asimilării funcției în vederea poziționării provizorii a funcției asimilate în grila de salarizare stau următoarele criterii, conform cărora au fost evaluate funcțiile din eșantionul de referință (cele 296 de posturi) și cele care au fost supuse evaluării simplificate (cele 1604 posturi):

- 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.

Descrierea detaliată a criteriilor de evaluare utilizate la asimilarea funcțiilor pentru încadrarea în ierarhie a funcțiilor care nu se regăsesc în anexele la Legea nr. 270/2018 se anexează (Anexa nr 1).

Astfel, pentru formularea propunerilor de asimilare a funcțiilor ce nu s-au regăsit în anexele la Legea nr. 270/2018, unitățile bugetare vor utiliza un model, conform Anexei nr. 2, cu anexarea obligatorie a Fișei de post existente.

Termenul-limită de prezentare a informației este **10 decembrie 2018**. În cazul în care până la data respectivă nu va parveni vreo reacție din partea unității bugetare, se va considera integrarea totală a funcțiilor din unitate în prevederile Legii nr. 270/2018.

În baza informației obținute, Ministerul Finanțelor va efectua o evaluare a funcției, în caz de necesitate, cooptând suportul unității bugetare solicitante, sau a autorității ierarhic superioare.

Decizia privind clasa de salarizare stabilită va fi adusă la cunoștința unității bugetare.

Totodată, se aduce la cunoștință, că începând cu data de 05 decembrie 2018, întrebări privind implementarea Legii nr. 270/2018 pot fi adresate și la Centrul unic de apel la numărul de telefon **0 8000 1525**.

**Secretar de Stat**

**Tatiana IVANICICHINA**

Ex.: Oxana Dubovicenco

Tel.: 022 26-26-76

e-mail: [oxana.dubovicenco@mf.gov.md](mailto:oxana.dubovicenco@mf.gov.md)

## Descrierea criteriilor de evaluare a posturilor

<b>a) STUDII, CUNOȘTINȚE ȘI EXPERIENȚĂ</b>	
Criteriul de evaluare „Studii, cunoștințe și experiență” se referă la totalitatea cerințelor de studii, expertiză și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului.	

<b>Nivelul de cunoștințe și aplicare (dimensiunea profunzime)</b>	
<b>8</b>	Studii universitare de licență absolvite cu diplomă sau echivalent, cunoașterea unui domeniu de o înaltă complexitate sau amploare informațională și experiență relevantă în funcții de conducere la un nivel ierarhic înalt.
<b>7</b>	Studii universitare de licență absolvite cu diplomă sau echivalent, cunoștințe vaste și detaliate într-un domeniu complex (multi-disciplinar sau tehnic) legat de activitatea instituției, alături de experiență semnificativă în funcții de conducere la nivel ierarhic avansat sau mediu.
<b>6</b>	Studii universitare de licență absolvite cu diplomă sau echivalent, cunoașterea temeinică a unei discipline sau ramuri de activitate legată de activitatea instituției, asociată cu experiență profesională de cel puțin doi ani (în disciplina/activitatea respectivă).
<b>5</b>	Studii universitare de licență sau studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă sau echivalentă, pregătire teoretică într-o disciplină sau ramură de activitate legată de activitatea instituției.
<b>4</b>	Studii profesionale tehnice postsecundare/studii medii de specialitate (colegiu, centru de excelență), absolvite cu diplomă; cunoștințe și experiență într-o disciplină sau ramură de activitate legată de activitatea instituției.
<b>3</b>	Studii secundare liceale sau studii profesionale tehnice secundare (școală profesională, școală de arte/sport), cu pregătire de specialitate într-o activitate/domeniu specific, relevant pentru instituție.
<b>2</b>	Studii obligatorii finalizate/studii secundare liceale, fără cerințe de pregătire teoretică sau tehnică. Necesită instruire la locul de muncă în activități administrative, gospodărești, manuale și alte asemenea.
<b>1</b>	Educație de bază/studii secundare gimnaziale, fără cerințe de pregătire teoretică sau tehnică. Necesită o perioadă scurtă de instruire.

<b>Limita aplicabilității (dimensiunea cuprindere)</b>	
<b>S</b>	Scăzută: Activitatea cuprinde acțiuni/ procese similare în cadrul unei singure discipline/ ramuri de activitate.
<b>M</b>	Moderată: Activitatea cuprinde acțiuni/ procese variate în cadrul mai multor discipline/ ramuri de activitate. Ea ar putea implica o anumită coordonare cu alte subdiviziuni/ domenii de activitate ale instituției sau în afara acesteia.
<b>R</b>	Ridică: Activitatea cuprinde acțiuni/ procese variate în cadrul unui domeniu complex sau a mai multor domenii de activitate. Ea presupune coordonarea mai multor subdiviziuni instituționale și/sau domenii de activitate din cadrul instituției sau din afara acesteia.

## b) COMPLEXITATE, CREATIVITATE ȘI DIVERSITATE

Criteriul de evaluare „Complexitate, creativitate și diversitate” măsoară gradul de dificultate întâlnit, măsura în care titularul postului trebuie să depășească limitele cunoștințelor și experienței deținute, precum și cerințele legate de imaginație, inventivitate și intuiție necesare în exercitarea sarcinilor postului.

	<b>Nivelul de complexitate, creativitate și diversitate (dimensiunea profunzime)</b>
<b>5</b>	Soluții la probleme complexe/strategice, care depășesc frecvent domeniul de specialitate și experiența directă și cer utilizarea unor cunoștințe nou-asimilate, dobândite prin cercetare (individuală) ad-hoc. Necesită gândire critică, imaginativă și interpretativă, analiza și identificarea cauzelor și efectelor unei probleme, găsierea unor soluții la probleme noi, inițierea unor idei noi.
<b>4</b>	Soluții la probleme care implică mai multe domenii de specialitate. Necesită gândire originală, frecvent aplicată unor probleme care depășesc experiența anterioară și precedentele cunoscute. Familiaritate cu situații în care sunt necesare cunoștințe nou-asimilate, dobândite prin cercetare (individuală) ad-hoc.
<b>3</b>	Soluții la probleme din cadrul unui singur domeniu de specialitate. Gândire în aceeași disciplină/ramură de activitate sau în discipline/ramuri de activitate înrudite, aplicată reactiv la probleme apărute. Evaluează sistematic metode de acțiune posibile și consecințe potențiale.
<b>2</b>	Activitatea este rutinieră, necomplicată, dar relativ variată. Necesită gândire adaptivă în cadrul unei singure discipline specifice/ramuri de activitate; poate impune îmbunătățirea și dezvoltarea tehnicilor și metodelor de lucru.
<b>1</b>	Munca este repetitivă și constă din sarcini simple, de rutină. Necesită gândire referențiată la proceduri existente, experiențe anterioare și precedente cunoscute, aplicarea unor principii / metode similare pentru a rezolva problemele apărute.

	<b>Amplitudine (dimensiunea cuprindere)</b>
<b>S</b>	Scăzută: Gândirea, soluțiile și activitatea au efecte la nivelul postului sau al subdiviziunii instituționale respective.
<b>M</b>	Medie: Gândirea, soluțiile și activitatea au efecte la nivelul mai multor posturi sau subdiviziuni instituționale.
<b>R</b>	Ridicată: Gândirea, soluțiile și activitatea au efecte la nivelul instituției sau în afara acesteia.

## c) RESPONSABILITATE DECIZIONALĂ

Criteriul de evaluare „Conceptualizare și responsabilitate decizională” măsoară amploarea activităților conceptuale aferente postului, libertatea de acțiune și decizie asociate acestuia, precum și evaluează impactul lor asupra rezultatelor instituției.

	<b>Nivelul de conceptualizare, libertate de acțiune și decizie (dimensiunea profunzime)</b>
--	---

6	Responsabil pentru elaborarea politicilor publice și adoptarea deciziilor la nivelul cadrului general de politici publice ale instituției/domeniului de activitate. Problemele majore sau schimbările de direcție în activitatea postului se analizează și se supun deciziilor luate la cele mai înalte niveluri ierarhice din instituție și/sau din afara acesteia.
5	Opiniile formulate și acțiunile întreprinse au influență asupra politicilor publice și/sau organizaționale și pot avea efecte asupra instituției/domeniului de activitate în ansamblu. Necesită consultarea cu niveluri ierarhic superioare cu privire la chestiuni care afectează conținutul politicilor și care necesită aprobarea autorităților sau superiorilor ierarhici.
4	Contribuie la elaborarea politicilor publice și/sau organizaționale și stabilește obiective la nivel de instituție și/sau subdiviziune/echipă. Transmite spre analiză și decizie autorităților sau superiorilor ierarhici chestiuni care depășesc obiectivele sau sfera atribuțiilor postului.
3	Lucrează în limitele obiectivelor generale și ale țintelor stabilite de către titularii altor posturi, dispunând de libertate de acțiune și decizie corespunzătoare; face propuneri către superiori ierarhici pentru analiza și decizia asupra unor chestiuni care depășesc sfera atribuțiilor postului.
2	Ia decizii cu respectarea unor proceduri bine definite. Posibilitățile de a devia de la proceduri sunt limitate, iar chestiunile problematice sunt supuse deciziei unui superior ierarhic.
1	Toate activitățile care nu sunt acoperite de proceduri sunt aduse în atenția unui superior ierarhic. Îndeplinește sarcinile sub supraveghere directă și urmează instrucțiunile primite.

<b>Impact (dimensiunea cuprindere)</b>	
<b>S</b>	Scăzut: Opiniile formulate și acțiunile întreprinse sunt limitate la propria subdiviziune instituțională, având un impact general scăzut.
<b>M</b>	Mediu: Opiniile formulate și acțiunile întreprinse pot influența și alte subdiviziuni instituționale sau domenii de activitate, dar cu impact general moderat.
<b>R</b>	Ridicat: Opiniile formulate și acțiunile întreprinse pot influența major activitățile curente și viitoare ale instituției sau chiar în afara acesteia, cu impact general semnificativ.

#### **d) CONDUCERE, COORDONARE ȘI SUPERVIZARE**

Criteriul de evaluare „Conducere, coordonare și supervizare” se referă la nivelul ierarhic la care este încadrat postul în cadrul instituției, responsabilitățile de conducere și/ sau coordonare a altor posturi și la cerințele de exprimare a unor opinii/raționamente de specialitate.

<b>Nivel ierarhic (dimensiunea profunzime)</b>	
<b>11</b>	Președinte al țării
<b>10</b>	Președinte al Parlamentului, Prim-ministru

9	Ministru, Secretar general al Secretariatului Parlamentului/Președinției/Guvernului ,Primar general , Avocatul Poporului/ Președinte al Curții de Conturi, Președintele Curții Constituționale, Președintele Curții Supreme de Justiție, alte posturi similare
8	Post de conducere de nivel înalt , șef al unui departament important, al unei subdiviziuni majore a instituției sau al unei instituții subordonate, alte posturi similare
7	Post de conducere de nivel avansat, pe un nivel ierarhic imediat inferior postului de conducere de nivel înalt, chiar dacă nu există relații de subordonare directă între posturile respective.
6	Post de conducere de nivel mediu, pe un nivel ierarhic imediat inferior postului de conducere de nivel avansat, chiar dacă nu există relații de subordonare directă între posturile respective.
5	Post de conducere de nivel intermediar, pe un nivel ierarhic imediat inferior postului de conducere de nivel mediu, chiar dacă nu există relații de subordonare directă între posturile respective.
4	Post de conducere de bază, pe un nivel ierarhic imediat inferior postului de conducere de nivel intermediar, chiar dacă nu există relații de subordonare directă între posturile respective.
3	Post de execuție de nivel superior, cu activitate administrativă, tehnică, de specialitate complexă.
2	Post de execuție de nivel mediu, cu activitate administrativă, tehnică, de specialitate variată.
1	Post de execuție de nivel inferior, cu activitate administrativă, tehnică, de specialitate sau manuală de bază.

<b>Impact (dimensiunea cuprindere)</b>	
<b>S</b>	Scăzut: Limitat, fără responsabilități de natură ierarhică, fără influență decizională asupra altor posturi/activități/subdiviziuni.
<b>M</b>	Mediu: Responsabilitate ierarhică semnificativă sau cerințe de luare a deciziilor cu posibil impact indirect, dar important, asupra rezultatelor instituției.
<b>R</b>	Ridicat: Responsabilitate ierarhică majoră, în care aptitudinile demonstrate de conducător și deciziile luate au efect direct și de mare amploare asupra rezultatelor instituției sau în afara acesteia.

<b>e) COMUNICARE</b>	
Criteriul de evaluare “Comunicare” se referă la nivelul și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara instituției. Include mijloacele de realizare a comunicării, de la interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise. Evaluează cerințele de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare ale postului.	

<b>Nivelul contactelor la nivel intern și extern (dimensiunea profunzime)</b>	
---	--

7	Cu precădere la nivelul conducerii de nivel înalt al instituției, precum și în eșaloanele ierarhice inferioare din cadrul instituției. Comunicare frecventă în afara instituției.
6	Cu precădere la nivelul conducerii de nivel avansat al instituției, precum și în eșaloanele ierarhice inferioare din cadrul instituției. Comunicare frecventă în afara instituției.
5	Cu precădere la nivelul conducerii de nivel mediu al instituției, precum și în eșaloanele ierarhice inferioare din cadrul instituției. Comunicare de intensitate variabilă în afara instituției.
4	Cu precădere la nivelul conducerii de nivel intermediar al instituției și în eșaloanele ierarhice inferioare din cadrul instituției. Comunicare ocazională în afara instituției.
3	Cu precădere la nivelul conducerii de nivel de bază al instituției și în eșaloanele ierarhice inferioare din cadrul instituției. Comunicare ocazională în afara instituției.
2	Cu precădere la nivelul de execuție al instituției, precum și în exteriorul acesteia.
1	La nivelul de execuție în interiorul instituției.

<b>Complexitatea comunicării (dimensiunea cuprindere)</b>	
<b>S</b>	Scăzută: Comunicarea cu privire la chestiuni de rutină.
<b>M</b>	Moderată: Participarea la negocieri, prezentarea unor puncte de vedere/opinii bine întemeiate, convingătoare, privitoare la chestiuni relativ complexe, care necesită capacitate de persuasiune.
<b>R</b>	Ridicată: Gestionarea unor negocieri complexe și dificile, în cadrul cărora interacțiunea și convingerea persoanelor de contact sunt de importanță majoră la nivelul instituției sau în afara acesteia.

<b>f) CONDIȚII DE MUNCĂ</b>	
Criteriul de evaluare “Condiții de muncă” se referă la măsura/frecvența cu care titularul postului este expus la diverse condiții de lucru nefavorabile și/sau cu risc pentru sănătate și viață, în realizarea atribuțiilor postului.	

<b>Nivelul condițiilor de muncă (protecția muncii, riscuri, deplasări)</b>		
5	S	Trebuie să poarte mai multe echipamente și elemente vestimentare de protecție care sunt incomode și să adopte o poziție de lucru incomodă temporar, ca parte a activității normale, sau care necesită petrecerea a peste 60% din timpul de lucru la telefon, în interes de serviciu (un total de 3 zile/săptămână).
	M	Expunere frecventă și neprotejată la factorii de mediu, umiditate, materiale murdare sau condiții de lucru anormal de incomode sau climat incomod la locul de muncă.
	R	Expunere ridicată și frecventă la niveluri sporite de risc pentru sine sau pentru alții, în situații în care există și un risc de îmbolnăvire gravă. Poate implica deplasări în interesul serviciului pentru perioade mai mari de 60% din timpul de lucru săptămânal (cel puțin 3 zile/pe săptămână).

4	S	Trebuie să poarte mai multe echipamente sau elemente vestimentare de protecție incomode și să adopte în mod repetat o poziție de lucru incomodă temporar sau trebuie să petreacă între 40% și 60% din săptămâna de lucru la telefon, în interes de serviciu (2 – 3 zile/pe săptămână).
	M	Expunere repetată la condiții de lucru sau climat temporar debilitante fizic și/sau manipularea unor materiale murdare, umede sau periculoase.
	R	Expunere repetată la riscuri care prezintă un pericol imediat pentru sine și pentru ceilalți sau expunere la situații în care există un risc recunoscut de dezvoltare a unei boli profesionale debilitante. Poate implica deplasări în interes de serviciu pentru perioade între 20% și 40% din săptămâna de lucru (1 – 2 zile/pe săptămână).
3	S	Trebuie să poarte echipamente de protecție și să adopte o poziție de lucru incomodă, în mod ocazional.
	M	Expunere ocazională la condiții de lucru sau climat temporar debilitante fizic și/sau manipularea unor materiale murdare, umede sau periculoase.
	R	Expunere ocazională la riscuri medicale și de integritate corporală.
2	S	Trebuie să poarte echipament de protecție și, arareori, să adopte o poziție de lucru inconfortabilă.
	M	Expunere rară la condiții de lucru sau climat temporar debilitante fizic și/sau care implică manipularea unor materiale murdare, umede sau periculoase.
	R	Expunere rară la niveluri de risc moderat într-un mediu controlat, cu proceduri de protecția muncii adecvate sau expunere ocazională la niveluri înalte de risc.
1	S	De obicei nu este în situația de a adopta poziții de lucru inconfortabile sau de a purta îmbrăcăminte de protecție.
	M	Nu este expus la factori de mediu, condiții de lucru sau climat anormale, umiditate sau manipularea unor materiale murdare la locul de muncă.
	R	Expunere redusă sau inexistentă la riscuri de protecția muncii.

### g) EFORT

Criteriul de evaluare “Efort” se referă la nivelul utilizării capacităților fizice și psihice pentru realizarea atribuțiilor postului.

Nivelul efortului fizic	
3	Efortul fizic necesitat de activitatea postului se situează în mod frecvent la intensitate mare, dar pe perioade scurte de timp, sau la intensitate moderată, dar pe perioade îndelungate de timp.
2	Efortul fizic necesitat de activitatea postului se situează în mod ocazional la intensitate mare, dar pe perioade scurte de timp, sau la intensitate redusă, dar pe perioade îndelungate de timp.
1	Nu necesită efort fizic deosebit.



<b>Nivelul efortului mental</b>	
<b>S</b>	Scăzut: Activitatea impune condiții de stres scăzut.
<b>M</b>	Mediu: Activitatea impune condiții de stres mediu, ca urmare a interacțiunii cu beneficiari/ utilizatori (ne-instituționali) sau a concentrării intelectuale repetate sau a riscurilor semnificative ce pot apărea ca urmare a erorilor de judecată sau de execuție.
<b>R</b>	Ridicat: Activitatea impune condiții de stres înalt, ca urmare a interacțiunii frecvente cu beneficiari/ utilizatori (ne-instituționali) sau a concentrării intelectuale intense pe perioade de timp îndelungat sau a riscurilor majore ce pot apărea ca urmare a erorilor de judecată sau de execuție.

## Fișa de evaluare a funcției

	Coduri
Denumirea autorității	
Denumirea unității bugetare	
Grup ocupațional	
Denumirea funcției	X

Criteria de evaluare	Studii, cunoștințe și experiență	Complexitate, creativitate și diversitate	Responsabilitate decizională	Conducere, coordonare și supervizare	Comunicare	Condiții de muncă	Efort
1. Dimensiunea profunzime							x
2. Dimensiunea cuprindere							x
1. Nivelul efortului fizic	x	x	x	x	x	x	
2. Nivelul efortului mental	x	x	x	x	x	x	

\_\_\_\_\_  
(Conducătorul)

\_\_\_\_\_  
(semnătura)

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele)

\_\_\_\_\_  
(Executorul nume, prenume, datele de contact)