

SALARIZAREA ȘI NORMAREA MUNCII

MODUL DE STABILIRE ȘI PLATĂ A SALARIULUI

Articolul 135. Modul de stabilire a salariilor

(1) Sistemul de salarizare, pe a cărui bază se determină salariile salariaților, se stabilește prin lege sau prin alte acte normative, în corespundere cu forma juridică de organizare a unității, cu modul de finanțare și cu caracterul activității acesteia.

[Art.135 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Formele și condițiile de salarizare, precum și mărimea salariilor în unitățile cu autonomie financiară, se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajator și salariați sau reprezentanții acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorilor, și se fixează în contractele colective și în cele individuale de muncă.

[Art.135 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(3) Sistemul și condițiile de retribuire a muncii salariaților din sectorul bugetar se stabilesc prin lege.

(4) Salariul de bază, modul și condițiile de salarizare a conducătorilor unităților se stabilesc de persoanele sau organele abilitate să numească acești conducători și se fixează în contractele individuale de muncă încheiate cu ei.

Articolul 136. Sistemul tarifar de salarizare

(1) Sistemul tarifar de salarizare include rețelele tarifare, salariile tarifare, grilele de salarii ale funcției și îndrumările tarifare de calificare.

[Art.136 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Tarificarea lucrărilor și acordarea categoriilor (claselor) de calificare muncitorilor și specialiștilor se efectuează în conformitate cu îndrumările tarifare de calificare a profesiilor sau specialităților și funcțiilor.

(3) Componenta principală și obligatorie a sistemului tarifar este salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a rețelei tarifare, care servește drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă a salariilor tarifare și salariilor funcției concrete. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare în sectorul real se stabilește la nivel ramural și de unitate în modul prevăzut de lege.

[Art.136 al.(3) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(4) Rețeaua tarifară se stabilește după cum urmează:

a) pentru salariații din unitățile cu autonomie financiară – în baza categoriilor de calificare stabilite pentru salariați, a salariului tarifar pentru categoria I de calificare și a coeficienților tarifari stabiliți la nivel ramural sau la nivel de unitate;

[Art.136 al.(4), lit.a) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

b) pentru salariații din sectorul bugetar – în baza categoriilor de salarizare ale Rețelei tarifare unice, a salariului tarifar pentru categoria I de salarizare și a grilelor de salarii ale funcției stabilite pe categoriile de salarizare.

(5) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare la nivel de ramură sau de unitate se reexaminează în funcție de condițiile economice concrete ale ramurii sau în funcție de posibilitățile financiare ale unității. Totodată, cuantumul lunar total al salariului unui angajat, calculat în baza sistemului tarifar de salarizare, nu poate fi mai mic decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern.

[\[Art.136 al.\(5\) în redacția LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79\]](#)

[\[Art.136 al.\(5\) în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860\]](#)

Articolul 136¹. Sisteme netarifare de salarizare

(1) Sistemele netarifare de salarizare reprezintă modalități de diferențiere a salariilor în dependență de performanțele individuale și/sau colective și funcția deținută de salariat.

(2) Criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu reprezentanții salariaților. Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator.

(3) Sistemul netarifar de salarizare se stabilește în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) Stabilirea cuantumului salariului pentru fiecare salariat în cadrul sistemelor netarifare de salarizare se efectuează de către angajator. Drept limită minimă și garanție a statului servește cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

[\[Art.136¹ introdus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860\]](#)

Articolul 137. Plățile de stimulare

(1) Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă.

(2) Modul și condițiile de aplicare a plăților de stimulare și de compensare în unitățile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege și prin alte acte normative.

Articolul 138. Recompensa în baza rezultatelor activității
anuale

(1) Pe lângă plățile prevăzute de sistemele de salarizare, pentru salariații unității se poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activității anuale din fondul format din beneficiul obținut de unitate.

(2) Regulamentul privind modul de plată a recompensei în baza rezultatelor activității anuale se aprobă de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților.

Articolul 139. Retribuirea muncii prestate în condiții nefavorabile

(1) Pentru munca prestată în condiții nefavorabile salariaților li se stabilesc sporuri de compensare în mărime unică pentru salariații de orice calificare care muncesc în condiții egale la unitatea respectivă.

(2) Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate și nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural, dar nu poate fi mai mică decât cea prevăzută de Legea salarizării.

[\[Art.139 al.\(2\) în redacția LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79\]](#)

[\[Art.139 al.\(2\) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362\]](#)

(3) Listele lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare se aprobă de către Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

Articolul 140. Introducerea noilor condiții de retribuire a muncii
și modificarea celor existente

(1) Reducerea salariilor prevăzute în contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și/sau convențiile colective nu se admite înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor.

[\[Art.140 al.\(1\) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860\]](#)

(2) Introducerea noilor condiții de retribuire a muncii sau modificarea celor existente se

permite numai cu respectarea prevederilor art.68 alin.(1).

[Art.140 al.(2) în redacția LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

Articolul 141. Formele de plată a salariului

(1) Salariul se plătește în monedă națională.

(2) Cu acordul scris al salariatului, se permite plata salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului. Modul de plată a salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale se stabilește de Guvern, în comun cu Banca Națională a Moldovei.

(3) Plata salariului în natură este interzisă.

Articolul 142. Termenele, periodicitatea și locul de plată a salariului

(1) Salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar:

a) nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord;

b) nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.

(2) Angajatorul este obligat să încunoștințeze salariatul despre mărimea salariului, forma retribuiției, modul de calculare a salariului, periodicitatea și locul de plată, reținerile, alte condiții referitor la salariu și modificările acestora.

(3) La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum și să asigure efectuarea înscrisurilor respective în registrele contabile .

[Art.142 al.(3) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(4) Plata salariului pentru o lucrare ocazională, care durează mai puțin de 2 săptămîni, se efectuează imediat după executarea acesteia.

(5) În caz de deces al salariatului, salariul și alte plăți ce i se cuvin se plătesc integral soțului (soției), copiilor majori sau părinților defunctului, iar în lipsa acestora - altor moștenitori, în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 143. Termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă

(1) Dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face:

a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu - în ziua eliberării;

b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.) – cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitățile.

(2) Dacă se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească, în termenele prevăzute la alin.(1), suma necontestată.

Articolul 144. Plata prioritară a salariului

(1) Plata salariilor este efectuată de angajator în mod prioritar față de alte plăți, inclusiv în caz

de insolvabilitate a unității.

(2) Mijloacele pentru retribuirea muncii salariaților sînt garantate prin venitul și patrimoniul angajatorului.

(3) Angajatorii iau măsuri pentru protejarea salariaților proprii contra riscului de neplată a sumelor ce li se cuvin în legătură cu executarea contractului individual de muncă sau ca urmare a încetării acestuia.

Articolul 145. Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea
la timp a salariului

(1) Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului se efectuează prin indexarea obligatorie și în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reținerea acestuia a constituit cel puțin o lună calendaristică de la data stabilită pentru achitarea salariului lunar.

(2) Compensarea prevăzută la alin. (1) se efectuează separat pentru fiecare lună, prin majorarea salariului în conformitate cu coeficientul inflației calculat în modul stabilit.

[Art.145 al.(3) abrogat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(4) Modul de calculare a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se stabilește de Guvern, de comun acord cu patronatele și sindicatele.

Articolul 146. Răspunderea pentru neachitarea la timp
a salariului

(1) În cazurile în care la conturile curente și de decontare ale unităților există mijloacele respective și documentele necesare în vederea primirii banilor pentru plata salariilor au fost prezentate în termen, iar băncile nu asigură clientela cu numerar, acestea plătesc, din contul mijloacelor proprii, o penalitate în mărime de 0,2 la sută din suma datorată, pentru fiecare zi de întârziere.

(2) Persoanele cu funcție de răspundere din bănci, autorități publice și unități, vinovate de neachitarea la timp a salariilor, poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală, în condițiile legii.

Articolul 147. Interzicerea limitării salariatului în dispunerea
liberă de mijloacele cîștigate

Se interzice limitarea salariatului în dispunerea liberă de mijloacele cîștigate, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 148. Reținerile din salariu

(1) Reținerile din salariu se pot face numai în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.

(2) Reținerile din salariu pentru achitarea datoriilor salariaților față de angajator se pot face în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) acestuia:

- a) pentru restituirea avansului eliberat în contul salariului;
- b) pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greșeli de calcul;
- c) pentru acoperirea avansului necheltuit și nerestituit la timp, eliberat pentru deplasare în interes de serviciu sau transferare într-o altă localitate ori pentru necesități gospodărești, dacă salariatul nu contestă temeiul și cuantumul reținerilor;
- d) pentru repararea prejudiciului material cauzat unității din vina salariatului (art.338).

(3) În cazurile specificate la alin.(2), angajatorul are dreptul să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de reținere în termen de cel mult o lună din ziua expirării termenului stabilit pentru restituirea avansului sau achitarea datoriei, din ziua efectuării plății greșit calculate ori a constatării prejudiciului material. Dacă acest termen a fost omis ori salariatul contestă temeiul

sau cuantumul reținerii, litigiul se va examina de către instanța de judecată la cererea angajatorului sau salariatului (art.349-355).

[Art.148 al.(3) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(4) În caz de eliberare a salariatului înainte de expirarea anului de muncă în contul căruia el a folosit deja concediul, angajatorul îi poate reține din salariu suma achitată pentru zilele fără acoperire ale concediului. Reținerea pentru aceste zile nu se face dacă salariatul și-a încetat sau suspendat activitatea în temeiurile indicate la art.76 lit.e), art.78 alin.(1) lit.d), art.82 lit.a) și i), art.86 alin.(1) lit.b)-e) și u), în caz de pensionare sau înmatriculare la o instituție de învățământ conform art.85 alin.(2), precum și în alte cazuri prevăzute de contractul colectiv sau cel individual de muncă ori prin acordul scris al părților.

[Art.148 al.(4) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(5) Salariul plătit în plus salariatului de către angajator (inclusiv în cazul aplicării greșite a legislației în vigoare) nu poate fi urmărit, cu excepția cazurilor unei greșeli de calcul.

Articolul 149. Limitarea cuantumului reținerilor din salariu

(1) La fiecare plată a salariului, cuantumul total al reținerilor nu poate să depășească 20 la sută, iar în cazurile prevăzute de legislația în vigoare – 50 la sută din salariul ce i se cuvine salariatului.

(2) În caz de reținere din salariu în baza câtorva acte executorii, salariatului i se păstrează, în orice caz, 50 la sută din salariu.

(3) Limitările prevăzute la alin. (1) și (2) nu se aplică reținerii din salariu în caz de urmărire a pensiei alimentare pentru copiii minori. În acest caz, suma reținută nu poate fi mai mare de 70 la sută din salariul care se cuvine să fie plătit salariatului.

(4) Dacă suma obținută prin urmărirea salariului nu este suficientă pentru satisfacerea tuturor pretențiilor creditorilor, suma respectivă se distribuie între aceștia în modul prevăzut de legislația în vigoare.

Articolul 150. Interzicerea reținerilor din unele plăți
ce i se cuvin salariatului

Nu se admit rețineri din indemnizația de eliberare din serviciu, din plățile de compensare și din alte plăți care, conform Codului de executare al Republicii Moldova, nu pot fi urmărite.

[Art.150 modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

Articolul 151. Răspunderea pentru reținerea eliberării
carnetului de muncă

Dacă eliberarea carnetului de muncă este reținută din vina angajatorului, salariatului i se plătește salariul mediu pentru tot timpul absenței forțate de la lucru, cauzate de imposibilitatea angajării la altă unitate după eliberarea din serviciu din motivul lipsei carnetului de muncă. În acest caz, salariul mediu se achită fostului salariat de către fostul lui angajator conform acordului scris dintre părți, iar în caz de litigiu - în temeiul hotărârii instanței de judecată.

[Art.151 modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]