



Republica Moldova

PARLAMENTUL

HOTĂRÎRE Nr. 1238
din 28.09.2000

privind aprobarea Concepției reformării sistemului de salarizare

Publicat : 01.03.2001 în Monitorul Oficial Nr. 25-26 art Nr : 80 Data intrării în vigoare : 28.09.2000

Parlamentul adoptă prezenta hotărîre.

Art.1. - Se aprobă Concepția reformării sistemului de salarizare prezentată în anexa nr.1.

Art.2. - Guvernul:

va asigura realizarea Concepției reformării sistemului de salarizare;

va prezenta Parlamentului spre examinare proiectele de acte legislative necesare pentru realizarea concepției menționate, conform listei prezentate în anexa nr.2.

Art.3. - Comisia pentru protecție socială, sănătate și familie va exercita controlul asupra îndeplinirii prezentei hotărîri.

Art.4. - Prezenta hotărîre intră în vigoare la data adoptării.

**PREȘEDINTELE
PARLAMENTULUI**

Dumitru DIACOV

Chișinău, 28 septembrie 2000.
Nr. 1238-XIV.

Anexa nr.1

CONCEPȚIA
reformării sistemului de salarizare

I. Principiile generale și obiectivele reformării sistemului de salarizare

Una dintre direcțiile reformei economice, care determină efectiv trecerea la relațiile de piață, este reforma în domeniul salarizării.

Reforma salarizării se efectuează pentru a perfecționa evaluarea costului forței de muncă, metodele de reglementare a salarizării și de normare a muncii, sistemul tarifar, metodele și mecanismele de apreciere a complexității muncii angajaților din diferite grupe de calificare profesională. Totodată, reforma salarizării presupune și optimizarea concomitentă a principiilor de formare a prețurilor, a sistemului de asigurări sociale, a sistemului fiscal și a relațiilor de muncă.

Principiul de bază al reformei rezidă în salarizarea angajaților în mărimi ce reflectă obiectiv volumul și calitatea muncii depuse, rezultatele activității agenților economici și conjunctura pieței muncii.

Agenților economici li se oferă posibilități egale de a câștiga mijloace necesare pentru salarizare, iar veniturile provenite din muncă ale fiecărui angajat se determină de aportul lui personal, ținându-se cont în același timp de rezultatele finale ale activității unității economice.

Reformarea sistemului de salarizare în etapa actuală de dezvoltare a economiei naționale are drept scop atingerea următoarelor obiective:

a) asigurarea creșterii salariului real al angajaților, crearea pentru cetățenii încadrați în câmpul muncii a unor motivații și stimulente suplimentare în muncă, creșterea calității și eficienței muncii angajaților, încât salariul să devină principala sursă de venit bănesc al populației;

b) sporirea nivelului garanțiilor minime de stat vizînd salarizarea;

c) promovarea politicii în domeniul salarizării, pornind de la funcția mixtă a salariului: ca recompensă pentru munca efectuată de către angajat, echivalentă venitului necesar pentru un nivel de trai decent garantat de stat, și ca parte de cheltuieli de producție pe care le suportă patronul;

d) sporirea rolului stimulator al salariului pentru munca eficientă și lichidarea disproporțiilor create în salarizare;

e) utilizarea, în baza sistemului tarifar unic de salarizare, a metodologiei unificate în stabilirea salariilor tarifare și salariilor funcției ale angajaților din economia națională și în aplicarea formelor și sistemelor de salarizare;

f) asigurarea cotei preponderente a salariului tarifar în volumul total al câștigului, omogenizării salariilor în cadrul grupurilor profesionale și lichidarea decalajelor excesive dintre nivelurile minim și maxim al salariilor atît în cadrul unor ramuri, cît și între ramuri;

g) reglementarea nivelului salariului în ramurile economiei naționale și la unitățile economice în baza contractelor colective de muncă încheiate;

h) acordarea către agenții economici cu diverse tipuri de proprietate a dreptului de a majora și aproba nivelul minim al salariului pe unitate economică pornind de la cel stabilit la nivel național, ramural sau teritorial, precum și a unei largi autonomii în soluționarea problemelor salarizării și asigurării garanțiilor în domeniul salarizării.

Condițiile de salarizare a angajaților din economia națională, indiferent de apartenența lor departamentală, se stipulează în Legea salarizării și în alte acte normative privind salarizarea.

Salariile, inclusiv sporurile și adaosurile, realizate lunar de către asigurații angajați, în bani și în natură, reglementate de legislație sau contractul colectiv de muncă, constituie baza lunară de calcul a contribuției de asigurări sociale în conformitate cu Legea privind sistemul public de asigurări sociale.

II. Direcțiile reformării sistemului de salarizare

A. Salariul minim

Salariul minim reprezintă nivelul minim admisibil al plăților în bani, achitate angajatului de către patron pentru munca executată în beneficiul acestuia.

Salariul minim se stabilește prin hotărîre a Guvernului, după o consultare prealabilă cu patronatele și sindicatele.

Poate fi stabilit atît salariul minim pe lună, calculat potrivit normei lunare a timpului de muncă, cît și salariul minim pe oră.

Salariul minim se stabilește pornind de la posibilitățile financiare reale ale statului, de la condițiile economice concrete și se reexaminează ținându-se cont de creșterea economică a țării, de evoluția indicelui prețurilor de consum, de nivelul general al salariului mediu și de alte condiții social-economice.

Salariul minim constituie o garanție de stat, obligatorie pentru toți agenții economici cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare, al cărui quantum nu poate fi redus nici prin

contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

În contractele colective de muncă la nivel ramural, teritorial sau de unitate economică, în funcție de posibilitățile economice ale unității, poate fi prevăzut un quantum mai mare al salariului minim.

Celelalte plăți sociale (pensiile, bursele, compensațiile, indemnizațiile etc.), precum și taxele de stat, impozitele, tarifele, amenzile și alte plăți neprovenite din muncă se stabilesc în mărimi fixe, neraportate la salariul minim.

Stabilirea salariului minim este o formă de reglementare de către stat a proceselor economice, avînd scopul, în primul rînd, să asigure protecția cetățenilor cu un nivel scăzut de venituri, ale căror posibilități de participare la negocieri colective din anumite cauze sînt limitate, iar în al doilea rînd, să determine pozițiile inițiale sub care salariul minim în contractul colectiv de muncă nu poate fi stabilit. Orice patron din ramura respectivă este obligat să asigure angajatului un salariu pe oră nu mai mic decît cel stabilit în contractul colectiv de muncă ramural.

Incapacitatea unităților economice de a asigura plata salariului minim fixat constituie temei pentru declararea acestora, în modul stabilit, în stare de faliment, precum și argument pentru reorganizarea sau lichidarea lor.

B. Perfecționarea sistemului tarifar

Sistemul tarifar reprezintă un ansamblu de normative privind diferențierea și reglementarea salarizării diferitelor grupuri profesionale și categorii de angajați în dependență de nivelul calificării lor, de condițiile de muncă, de complexitatea lucrărilor și de responsabilitatea pentru îndeplinirea lor.

Sistemul tarifar constă din următoarele elemente:

- Rețeaua tarifară unică de salarizare;
- indicatoarele tarifarare și de calificare;
- salariul tarifar pentru categoria I de salarizare;
- salariile lunare ale funcției;
- indemnizațiile lunare.

Rețeaua tarifară unică de salarizare se aplică la retribuirea muncii angajaților din instituțiile bugetare și din instituțiile care beneficiază de dotații bugetare. Angajaților din unitățile economice cu autonomie financiară ea nu se aplică sau se aplică deopotrivă cu alte sisteme de salarizare, în modul stabilit în contractele colective de muncă respective (la nivel național, ramural, teritorial, de unitate economică).

La stabilirea salariilor tarifarare și salariilor funcției, patronii vor ține cont de faptul că acestea trebuie să asigure:

- a) reproducerea forței de muncă de calificare respectivă;
- b) argumentarea diferențierii în salarizare în dependență de nivelul de calificare al angajaților, de condițiile de muncă, de complexitatea lucrărilor executate și de responsabilitatea pentru îndeplinirea lor;
- c) crearea condițiilor necesare pentru aplicarea normelor progresive de muncă și realizarea principiului "salarizare egală pentru o muncă egală";
- d) evidențierea, după nivelul salarizării, a angajaților a căror muncă în cea mai mare măsură determină rezultatele finale ale activității unității economice.

Salariile tarifarare și salariile funcției se majorează în dependență de apariția premiselor economice respective și de acumularea resurselor financiare.

Totodată, unitățile economice cu autonomie financiară asigură de sine stătător majorarea salariilor în dependență de posibilitățile lor, cu condiția sporirii productivității și eficienței muncii, creării fondurilor necesare de dezvoltare, neadmiterii restanțelor la plata salariilor față de angajați și la defalcarea contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii.

Drept sursă de majorare a salariilor în unitățile economice cu autonomie financiară servesc

veniturile lor.

Diferențierea categoriilor tarifare (categoriilor de salarizare) și a salariilor tarifare și salariilor funcției corespunzătoare acestora se face conform criteriilor de complexitate a lucrărilor executate. Luarea în calcul a altor factori de diferențiere a salariului - a condițiilor de muncă, intensității muncii, importanței sferei de aplicare a muncii, volumului și calității muncii - se efectuează aplicându-se alte elemente de salarizare. Față de aceste elemente, salariul tarifar (salariul funcției) ca plată pentru norma de muncă constituie baza pentru formarea întregului câștig.

Pentru angajații din sectorul bugetar, diapazonul categoriilor de salarizare pentru diferite categorii de personal se stabilește prin lege, iar pentru angajații din unitățile economice cu autonomie financiară - de către administrația acestor unități.

Pornind de la practica aplicării indicatoarelor tarifare și de calificare, pentru evaluarea complexității muncii și calificării muncitorilor este necesar să se mențină tarificarea muncii lor pe 8 categorii de calificare și diferențierea pe tipuri tehnologice de lucrări, pe sectoare industriale și ramuri, aplicându-se coeficienții de majorare a salariilor în dependență de complexitatea lucrărilor.

Aplicarea coeficienților nu exclude stabilirea de către unitățile economice a unor sporuri pentru muncă în condiții nefavorabile conform rezultatelor atestării locurilor concrete de muncă.

Evaluarea calităților profesionale ale specialiștilor și a nivelului lor de calificare se va face în baza conferirii categoriilor de calificare, stabilirii sporurilor și suplimentelor pentru specialiștii cu o productivitate mai înaltă din fonduri special create în aceste scopuri, precum și prin stabilirea salariilor de merit.

Un grup aparte de angajați îl constituie conducătorii unităților economice. Specificul muncii acestei categorii de angajați constă în faptul că ei îmbină funcții atât de specialist, cât și de manager și organizator al activității colectivului. Pentru conducătorii unităților economice se va practica încheierea contractelor de management, în care se vor stipula condițiile de salarizare, sporurile, suplimentele, premiile, recompensele și alte plăți în dependență de eficacitatea activității fiecăruia dintre ei și a unității economice în ansamblu.

Necesită perfecționare și sistemul de stimulare materială. Plățile conform sistemului de premiere a muncitorilor, funcționarilor, specialiștilor și conducătorilor pentru rezultatele activității unității economice se vor efectua atât din contul fondului de salarii, cât și din contul beneficiului rămas la dispoziția unității economice.

Se impune și perfecționarea normelor de salarizare pentru munca prestată în condiții nefavorabile. În acest scop este necesar să se întreprindă măsuri în vederea reducerii locurilor de muncă cu condiții nefavorabile și să se diferențieze normele de salarizare pentru munca în condițiile respective.

Reforma salarizării în condițiile relațiilor de piață trebuie să prevadă și modificarea esențială a modului de stabilire a sporurilor și suplimentelor salariale și de premiere.

Legislația în vigoare prevede stabilirea unor sporuri și suplimente obligatorii și cuantumurile minime ale acestora. Cuantumul concret al sporurilor și suplimentelor, precum și celelalte tipuri de sporuri, suplimente, premii, recompense și alte plăți cu caracter compensatoriu și stimulator, neprevăzute de legislație, se vor stabili în contractele colective de muncă.

O modificare esențială necesită și abordările privind normarea muncii, a cărei perfecționare constituie un factor important în reducerea cheltuielilor de producție, obținerea beneficiului și repartizarea rațională a mijloacelor destinate salarizării.

În condițiile relațiilor de piață, funcția de normare a muncii devine în întregime prerogativă a unităților economice. Independența unităților economice la determinarea mărimii salariilor prin normarea muncii va permite a corela retribuirea muncii cu majorarea veniturilor lor. Normele muncii trebuie să se transforme într-un instrument de asigurare a intereselor economice și sociale nu numai ale angajaților, dar și ale consumatorilor, precum și ale statului.

C. Particularitățile reformării sistemului de salarizare în sectorul bugetar

Este oportun ca retribuția persoanelor alese sau desemnate în funcții de demnitate publică în conformitate cu Constituția sau cu alte acte legislative să fie organizată prin stabilirea unei indemnizații lunare care ar fi unica formă de retribuire pentru activitate în conformitate cu funcția deținută.

Luând în considerare complexitatea muncii și cerințele înalte față de calificarea și competența angajaților din autoritățile publice, pentru optimizarea salarizării lor este necesară abilitarea Guvernului, prin Legea salarizării, cu prerogative suplimentare în acest domeniu. Acest lucru va permite ca retribuirea funcționarilor publici să se facă atât prin intermediul Rețelei tarifare unice de salarizare, cât și prin aplicarea altor sisteme de salarizare.

Munca oamenilor de creație - reprezentanților tuturor genurilor de artă, colaboratorilor științifici, avînd un caracter specific și un diapazon al deosebirilor în complexitatea lucrărilor și în calificare mai larg decît la alți specialiști, impune o mai mare diferențiere a retribuției, stabilirea sporurilor și suplimentelor în dependență de gradele și titlurile științifice, titlurile onorifice și de funcția deținută.

Măsurile de perfecționare a salarizării prevăd:

a) stabilirea pentru fiecare categorie de salarizare a unui diapazon larg al coeficienților tarifari sau a unor grile ale salariilor funcției, ce le va permite conducătorilor instituțiilor bugetare să opereze o reală diferențiere a salariilor funcției ale angajaților în dependență de performanțele individuale;

b) revizuirea diapazonului categoriilor de salarizare în vederea majorării salariilor pentru unele categorii de angajați din sectorul bugetar (colaboratori științifici, corpul profesoral-didactic, personalul medical etc.);

c) stabilirea pentru conducătorii instituțiilor bugetare și ai subdiviziunilor lor a indemnizațiilor pentru conducere, diferențiate în dependență de volumul și complexitatea lucrărilor executate;

d) introducerea pentru angajații din toate ramurile și instituțiile bugetare a unei recompense lunare pentru vechime în muncă, cu aplicarea unei scări unice;

e) învestirea conducătorilor instituțiilor bugetare cu dreptul de a stabili specialiștilor cu o calificare înaltă, precum și angajaților care au demonstrat calități și capacități profesionale deosebite (pentru cel mult 25% din personal) salarii de merit care vor depăși cu cel mult 50% salariul prevăzut pentru categoria de salarizare în care sînt încadrați, în limitele mijloacelor suplimentare de salarizare alocate în mărime de 10% din fondul de salarii;

f) unificarea cuantumurilor sporurilor la salariile funcției pentru clasele de calificare ale funcționarilor publici, personalului din organele de drept, de control, vamale etc.;

g) abilitarea ministerelor, departamentelor, altor autorități republicane, precum și a instituțiilor bugetare cu dreptul de a stabili (în limitele diapazonului coeficienților tarifari ai categoriilor de salarizare) salarii tarifare și salarii ale funcției pentru conducători, specialiști, funcționari și muncitori din contul mijloacelor destinate salarizării, cu condiția asigurării cotei preponderente a salariului de bază și reducerii numărului plăților suplimentare în mărimea totală a câștigului;

h) stabilirea, în scopul diferențierii nivelului de salarizare, în funcție de specificul, complexitatea și importanța unor ramuri sau domenii de activitate, a indicatorilor de prioritate intersectorială ca parte componentă a Rețelei tarifare unice de salarizare.

D. Reglementarea salarizării

Este necesar ca mecanismul de reglementare a salarizării în condițiile relațiilor de piață să îmbine reglementarea de către stat și reglementarea prin intermediul dialogului social.

Reglementarea de stat a salarizării

Una dintre sarcinile de bază ale reglementării de către stat a salarizării o constituie stabilirea salariului minim și a salariului tarifar pentru categoria I de salarizare.

O altă sarcină de bază este reglementarea salarizării angajaților din instituțiile bugetare. Pentru această categorie de angajați, salariul stabilit este venitul ei fixat. Spre deosebire de unitățile economice care își desfășoară activitatea în condiții de autonomie financiară, instituțiile bugetare nu pot majora de sine stătător salariile angajaților lor, deoarece posibilitatea creșterii nivelului salariilor depinde de starea bugetului respectiv.

Totodată, pentru a folosi posibilitățile bugetelor unităților administrativ-teritoriale de a majora salariile angajaților din sectorul bugetar este necesar ca autorităților administrației publice locale să li se acorde dreptul de a majora salariile angajaților din sectorul bugetar din teritoriu (cu excepția funcționarilor publici) din contul veniturilor obținute la executarea bugetului unității administrativ-teritoriale, în proporție de până la 50% din salariul de bază.

Această majorare poate fi operată pe ramuri și/sau pe grupe de personal sau în ansamblu pe sectorul bugetar.

Un obiectiv la fel de important al reglementării salarizării îl constituie indexarea salariului angajaților în dependență de rata inflației. În acest context, se impune elaborarea și introducerea unui nou mecanism, viabil și eficient, de indexare a veniturilor bănești ale populației. Totodată, în sectorul de producție al economiei naționale condițiile indexării se vor stipula în contractele colective de muncă.

Un imperativ a devenit și crearea unui mecanism de protecție materială din contul patronului a angajaților aflați în concedii forțate neplătite, în cazul staționării unităților economice.

Reglementarea de către stat trebuie să includă, de asemenea, gradul de influență a statului asupra modului de formare a fondului de salarii în dependență de eficiența activității unității economice. În legătură cu aceasta, este necesar să se elaboreze măsuri care să asigure sporirea eficienței muncii, precum și să se prevadă în regulamentele (statutele) agenților economici normative de repartizare a beneficiului care rămâne la dispoziția lor, după efectuarea defalcărilor în buget, și poate fi folosit pentru salarizare și acumulare.

O pîrghie importantă a reglementării salarizării o constituie sistemul fiscal, care trebuie să contribuie la sporirea motivării muncii angajaților, la dezvoltarea spiritului de întreprinzător și de inițiativă.

Reglementarea salarizării
prin intermediul dialogului social

Reglementarea salarizării prin intermediul dialogului social include aplicarea contractelor colective de muncă la nivel național, ramural, teritorial și la nivel de unitate economică.

Încheierea contractelor colective de muncă de toate nivelurile necesită delimitarea cercului de probleme vizînd domeniul salarizării, care pot fi soluționate prin contractul colectiv de muncă respectiv.

Contractul colectiv de muncă la nivel național stabilește:

- a) modul și condițiile de aplicare a Rețelei tarifare unice de salarizare pentru angajații din unitățile economice cu autonomie financiară;
- b) lista profesiilor și funcțiile complexe care necesită condiții unice de salarizare, indiferent de subordonarea departamentală;
- c) posibilitățile de majorare și de stabilire a cuantumului salariului tarifar pentru categoria I de salarizare în economia națională.

Contractul colectiv de muncă la nivel ramural stabilește:

- a) cuantumul salariului tarifar pentru categoria I de salarizare în ramura respectivă și corelația dintre nivelurile de salarizare a diferitelor grupuri profesionale;
- b) condițiile specifice de salarizare a unor anumite categorii de angajați;
- c) condițiile de salarizare pentru munca în condiții grele și nocive.

Contractul colectiv de muncă la nivel teritorial stabilește:

- a) aceleași condiții ca și în contractul colectiv de muncă la nivel național, iar în cazul în care este necesar și posibil - garanții mai mari privind retribuirea muncii sau condiții concrete de

salarizare (în ansamblu sau numai unele din ele);

b) condițiile de salarizare pe profesii și funcții complexe sub formă de salarii tarifare (salarii ale funcției) sau sub formă de mărimi recomandate ale salariului mediu.

Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate economică stabilește:

a) condițiile și cuantumurile concrete ale salariilor,

ținându-se cont de prevederile contractelor colective de muncă la nivel național, ramural, teritorial (salariile tarifare, salariile funcției, diferențierea lor în dependență de complexitatea muncii și condițiile de muncă, formele de salarizare, ponderea grupurilor profesionale în procesul de producție etc.);

b) mărimile concrete ale plăților garantate și ale plăților cu caracter compensatoriu;

c) mărimile plăților cu caracter stimulator (sporuri, suplimente, premii, recompense) și condițiile de stabilire a lor;

d) cercul angajaților pentru care condițiile de salarizare se stabilesc în mod individual;

e) termenul de achitare a salariului și mărimea compensației în cazul reținerii lui.

E. Asigurarea achitării salariilor

În scopul asigurării achitării la timp a salariilor este necesar:

a) a stabili achitarea prioritară a salariilor către angajați față de alte plăți;

b) a implementa un mecanism de asigurare obligatorie a patronilor pentru cazul incapacității de a achita în termen salariul angajaților;

c) a intensifica răspunderea materială, administrativă și penală a patronului pentru încălcarea drepturilor angajaților de a primi integral și la timp salariul;

d) a susține practica de inițiere de către angajați a acțiunilor judiciare în cazurile de reținere a achitării salariului;

e) a pune în aplicare un mecanism de compensare a pierderilor suportate de angajați în cazul neachitării în termen a salariului.

III. Dispoziții finale

În scopul reformării sistemului de salarizare, este necesar să se revizuiască și sistemul de formare și utilizare a fondurilor sociale de consum, îndreptându-le cu precădere la susținerea sub toate aspectele a categoriilor de cetățeni puțin asigurați. Contingentul apt de muncă al societății trebuie să-și asigure necesitățile sociale exclusiv din contul salariilor și altor venituri personale.

Redistribuirea mijloacelor din fondurile sociale de consum în fondul de salarizare trebuie să se efectueze treptat, pe măsura creării premiselor economice, tehnico-materiale și organizatorice.

Este necesar, de asemenea, a reexamina și sistemul asigurărilor sociale de stat, personificându-l parțial, a asigura o legătură directă între defalcările benevole din salariul angajaților și avantajele sociale pe care ei le vor primi.

Anexa nr.2

L I S T A

actelor legislative și altor acte normative necesare pentru realizarea Concepției reformării sistemului de salarizare

Nr.crt.	Denumirea actelor legislative și altor acte normative	Termenul de elaborare	Responsabilii pentru elaborare
1	2	3	4
1	Lege privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim	anul 2000trimestrul II	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Economiei și Reformelor, Ministerul Finanțelor, Ministerul Justiției
2	Legea salarizării (redactie nouă)	anul 2001	-"

		trimestrul II	
3	Lege privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoanele care ocupă funcții de demnitate publică	anul 2001 trimestrul II	-"-
4	Lege privind indexarea veniturilor bănești ale populației (redacție nouă)	anul 2001 semestrul II	-"-
5	Hotărîrea Parlamentului cu privire la unificarea mărimii sporurilor pentru gradele de calificare	anul 2002	-"-
6	Hotărîrea Guvernului cu privire la stabilirea cuantumului salariului tarifar pentru categoria I de calificare a angajaților din unitățile cu autonomie financiară	anul 2001 trimestrul I, ulterior după caz	-"-
7	Hotărîrea Guvernului cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară	anul 2001	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Economiei și Reformelor, Ministerul Finanțelor, Ministerul Justiției
8	Hotărîri ale Guvernului cu privire la perfecționarea condițiilor de salarizare a angajaților din ramurile sectorului bugetar	anul 2001	-"-
9	Hotărîrea Guvernului pentru aprobarea Regulamentului cu privire la cuantumul și modul de utilizare a mijloacelor extrabugetare pentru salarizarea angajaților din instituțiile bugetare	anul 2001	Ministerul Finanțelor, Ministerul Economiei și Reformelor, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, alte ministere și departamente
10	Hotărîrea Guvernului cu privire la modul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar în limitele prevăzute pentru categoria de salarizare respectivă, conform criteriilor și normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale	anul 2002	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Economiei și Reformelor, Ministerul Finanțelor, Ministerul Justiției
11	Hotărîrea Guvernului cu privire la stabilirea pentru agenții economici, care utilizează patrimoniu de stat, a normativului de repartizare a beneficiului pentru consum și acumulare	anul 2002	Ministerul Finanțelor, Ministerul Economiei și Reformelor, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, alte ministere și departamente