

Aprobat:
Consiliul de Administrație al CEVVC
Proces verbal nr. 1 din 23.09.2020



REGULAMENT
PRIVIND SISTEMUL DE SALARIZARE ÎN
INSTITUȚIA PUBLICĂ „CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN VITICULTURĂ ȘI
VINIFICAȚIE DIN CHIȘINĂU”

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Regulamentul privind sistemul de salarizare în Instituția Publică **Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău** (în continuare **CEVVC**) este elaborat în conformitate cu Codul muncii al Republicii Moldova nr.154 -XV din 28.03.2003, Codul educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014, Legea nr. 181 din 25.07.2014 finanțelor publice și responsabilității bugetar – fiscal, Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23 noiembrie 2018, Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1234 din 12.12.2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiuune financiar -economică, Regulamentu-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din instituțiile bugetare nr. 1231 din 12.12.2018, Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Listei-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare nr. 1487 din 31.12.2004, alte acte normative în vigoare care determină principiile economice, juridice și organizatorice ale retribuirii muncii.
2. Regulamentul determină sistemul de retribuire a muncii salariaților CEVVC, aflați în relații de muncă prin angajare în baza contractelor individuale de muncă.
3. Regulamentul stabilește modul, condițiile și cuantumul de acordare a salariului ca formă de remunerare pentru cantitatea, calitatea, complexitatea muncii, gradul de răspundere pe care îl implică lucrările executate, precum și pentru rezultatele muncii, calitățile profesionale și performanțele individuale ale salariaților

II.PRINCIPII SE SALARIZARE

4. Sistemul salarizare se bazează pe următoarele principii:
 - a) *supremația legii*, în sensul că drepturile salariale se stabilesc cu respectarea prevederilor prezentei legi;
 - b) *nediscriminare, echitate și coerență*, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru muncă în valoare egală;

c) *ierarhizare*, în funcție de responsabilitatea, complexitatea și importanța activității desfășurate, stabilite în urma evaluării funcțiilor din sectorul bugetar;

d) *transparență*, în sensul că mecanismul de stabilire a salariilor și a altor drepturi de natură salarială face parte din categoria informațiilor de interes public;

e) *salarizarea în raport cu performanța*, care presupune creșterea salariului pe orizontală, fără ca persoana să fie promovată, pe baza unui sistem de evaluare a performanței clar și obiectiv

f) *sustenabilitate financiară*, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul din unitățile bugetare cu respectarea cadrului de resurse prevăzute în bugetele componente ale bugetului național.

III. NOȚIUNI PRINCIPALE

5. În sensul Prezentei Regulament noțiunile de mai jos au următorul înțeles:

➤ *grilă de salarizare*-formă de ierarhizare a salariilor de bază aferente funcțiilor și

categoriilor de calificare. Grila de salarizare este structurată pe grade de salarizare și clase de salarizare;

➤ *grad de salarizare* – un anumit nivel în cadrul grilei de salarizare, căruia îi corespunde un interval de clase de salarizare cu un set de coeficienți de salarizare și care acoperă un grup de funcții de valoare similară conform ierarhiei rezultate în urma evaluării funcțiilor ce presupun realizarea activității comparabile din punct de vedere managerial și/sau operațional;

➤ *clasă de salarizare*– nivelul de poziționare distinctă a funcției în ierarhia generală a funcțiilor din grila de salarizare, căruia îi corespunde un coeficient de salarizare;

➤ *coeficient de salarizare* – expresie numerică a clasei de salarizare. Pe baza acestui coeficient este calculat salariul de bază pentru fiecare funcție;

➤ *funcție similară* – funcție de același fel din cadrul aceleiași unități bugetare sau din altă unitate bugetară, care implică aceleași condiții de studii, nivel de responsabilitate, complexitate și condiții de muncă;

➤ *funcție temporar absentă* – funcție al cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice, în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, sau pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate, când salariaților li se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;

➤ *funcție temporar vacantă* – funcție cu al cărei titular au fost suspendate raporturile de serviciu/contractul individual de muncă sau al cărei titular a fost detașat ori, după caz, asigură interimatul unei funcții de conducere;

➤ *treaptă de salarizare*– nivelul salariului de bază al funcției raportat la vechimea în muncă;

➤ *salariu de bază*– element din partea fixă a remunerației lunare la care are dreptul personalul din unitățile bugetare, corespunzător clasei de salarizare stabilite în funcție

de categoria de calificare, vechimea în muncă, nivelul unității bugetare la care se prestează activitatea, în corespundere cu anexele la prezenta lege;

➤ *salariu lunar* – retribuție 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;

➤ *valoare de referință* – valoare corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 din grila de salarizare.

IV. ADMINISTRAREA SISTEMULUI DE SALARIZARE

6. Administrarea sistemului de salarizare este asigurată de directorul CEVVC, cu încadrarea în resursele financiare și statele de personal aprobate anual, în conformitate cu legislația în vigoare.

7. Salariul de bază se stabilește și se plătește pentru activitatea desfășurată, în timpul normal de muncă, proporțional cu durata efectiv lucrată, pe perioada unei luni calendaristice.

8. Sursa de plată a salariului se constituie din următoarele mijloace financiare:

➤ mijloacele alocate de beneficiarul de servicii/fondator (MADRM) pentru serviciile educaționale acordate de CEVVC în baza contractului semnat cu acesta, în scopul pregătirii cadrelor de specialitate conform Planului (Comenzii de Stat);

➤ mijloace financiare din veniturile colectate din taxele de studii sau instruire aplicate elevilor, precum și din cursurile de formare profesională, inclusiv:

Nr. d/o	Serviciile prestate și lucrările executate	Unitatea de măsură	Cuantumul Plăților, lei
1	2	3	4
1.	Studiile pe bază de contract, pe specialități, pentru elevi		
	Centrul de Excelență în Viticultură și Vinificație din Chișinău		
	Tehnologia produselor obținute prin fermentare	Persoană/an de studii	6000,00
	Tehnologia produselor de origine vegetală	Persoană/an de studii	6000,00
	Viticultura și oenologie	Persoană/an de studii	6000,00
	Turism	Persoană/an de studii	6500,00
	Organizarea serviciilor hoteliere și complexelor turistice	Persoană/an de studii	6500,00

➤ mijloace financiare din veniturile provenite de la dare a în locațiune/arendă a bunurilor proprietate publică aflate în gestiunea instituțiilor de învățământ;

> mijloace financiare din veniturile provenite de la livrarea serviciilor cu plată, inclusiv:

Nr. d/o	Serviciile prestate și lucrările executate	Unitatea de măsură	Note
1	2	3	4
1	Pregătirea, perfecționarea, recalificarea și formarea profesională continuă a cadrelor, instruirea la cursuri de scurtă durată	1 persoană	Preț contractual
2	Activitatea de producție a subdiviziunilor interioare (gospodăriile didactice și auxiliare, loturile experimentale, ateliere, laboratoare, centre didactice, cantine etc.)		
	- Comercializarea produselor agricole, obținute în gospodăriile didactice și auxiliare ale instituției	kg	Costul producției pe piață
3	Servicii de perfectare a documentelor la admitere	1 dosar	
4	Servicii de perfectare și eliberare a actelor de studii și a duplicatelor acestora	1 unitate	
	<i>Eliberarea actelor de studii</i>	1 unitate	Conform costului aprobat de consiliul profesoral
	<i>Perfectarea și eliberarea suplimentelor</i>	1 unitate	
	<i>Eliberarea duplicatelor diplomelor</i>	1 unitate	
	<i>Eliberarea extrasului de note</i>	1 unitate	
5	Servicii informaționale, tipografice și editoriale		Conform cheltuielilor de editare aprobat de consiliul profesoral
	Culegere computerizată a textelor	1 pagină	
	Scanarea textelor, imaginilor prelucrare	1 pagină	
	Xerox A3	1 pagină	
	Xerox A4	1 pagină	
	Xerox A3, color	1 pagină	
	Lucrări de copertare	1 unitate	
	Comercializarea literaturii didactice, științifice și artistice, lucrărilor metodice, manualelor programelor de studii editate de instituție (în librăriile instituției)	1 unitate	
6	Exploatarea mijloacelor de transport și a tehnicii agricole	ha/km	Preț contractual, conform calculului și cheltuielilor reale
7	Chiria pentru cazare în căminele instituției de învățământ		Conform calculului și datelor normative în vigoare

1	2	3	4
	- Pentru elevii care își fac studiile în cadrul instituției de învățământ	1 persoană	
	- Pentru angajații instituției și alte categorii de locatari	1 persoană	
8	Chiria pentru manualele școlare	1 unitate	Conform taxelor stabilite de MECC

➤ alte venituri colectate conform prevederilor legale.

9. Salariul lunar în partea lui fixă și variabilă a angajaților CEVVC se calculează și se achită conform ordinului directorului din toate sursele de finanțare, inclusiv:

- din alocațiile bugetare planificate calculate conform actelor normative:

Legea nr. 270 din 23 noiembrie 2018, Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1234 din 12.12.2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar - economică, Regulamentu-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din instituțiile bugetare nr. 1231 din 12.12.2018, Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Listei-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare, nr. 1487 din 31.12.2004, alte acte normative în vigoare care determină principiile economice, juridice și organizatorice ale retribuirii muncii;

- din veniturile colectate de către instituție conform Legii nr. 181 din 25.07.2014 finanțelor publice și responsabilității bugetar –fiscal, art. 43 p.3.

- din veniturile obținute conform Codului Educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014, art. 145, p.10 de la activitatea de antreprenariat, care sunt acumulate și administrate separate de alte venituri.

V.STRUCTURA SALARIULUI/ELEMENTELE SISTEMULUI DE SALARIZARE

10.Salariul total al salariatului CEVVC pentru activitatea desfășurată lunar, pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege, potrivit sarcinilor și atribuțiilor din fișa postului, se constituie din următoarele:

salariul lunar, care reprezintă valori minime obligatorii garantate de stat, stabilit în sumă fixă în dependență de funcția deținută;

1) Partea fixă compusă din:

a) salariul de bază, corespunzător funcției și clasei, și coeficientului de salarizare;

b) *spor lunar pentru deținerea titlului științific și științifico-didactic* care se acordă proporțional timpului lucrat, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau a unei sarcini didactice, și nu se majorează în cazul muncii prin cumul în afara orelor de program în mărime de 1100 lei pentru gradul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar și, respectiv, 600 lei

pentru gradul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar;

- c) *spor lunar pentru deținerea titlului onorific* („Artist al poporului” și „Maestru în artă”

– în mărime de 200 lei, iar persoanele distinse cu titluri onorifice „Om emerit”, „Meșter faur” și „Maestru al literaturii” - în mărime de 100 lei;

d) „Maestro Internațional al Sportului”, „Marele Maestru Internațional” – în mărime de 50 lei.

- e) „Maestru al Sportului”, în mărime de 30 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.

2) Partea variabilă care cuprinde:

a) sporul pentru performanță. Modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din CEVVC, care se acordă proporțional timpului lucrat, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau a unei sarcini didactice și se aprobă de către Consiliu prin adoptarea unui regulament instituțional, având la bază Regulamentul-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare HG nr. 1231 din 12.12.2018.

b) Sporul cu caracter specific. Modul de stabilire a sporului cu caracter specific personalului din CEVVC, se acordă în raport cu condițiile specifice de activitate, pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat, pentru timpul lucrat în aceste condiții, care se acordă în baza unui regulament instituțional, având la bază Regulamentul-cadru cu privire la tipurile și modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific personalului din unitățile bugetare HG nr. 1231 din 12.12.2018. Suma anuală a sporurilor cu caracter specific incluse în partea variabilă a salariului lunar nu va depăși 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific.

10. Suplimentar, personalul CEVVC poate beneficia de:

- a) spor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile;
- b) sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte, în zilele de sărbătoare nelucrătoare;
- c) premii unice.

Sporurile cu caracter specific și premiile unice pot fi acordate doar după acoperirea integrală a obligațiilor contractuale față de prestatorii de servicii, lucrări, alți contractori.

VI. SALARIUL DE BAZĂ

11. Personalul științifico-didactic, didactic și nondidactic din cadrul CEVVC se salarizează conform HG nr. 1234 din 12.12.2018 privind condițiile de salarizare a

personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar -economică.

12. Persoanele care nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției beneficiază de salariul de bază, prevăzut pentru aceste funcții, redus cu 5 clase de salarizare.

13. Personalului cu funcții de specialitate, de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc din cadrul CEVVC li se stabilesc clase de salarizare și coeficienți de salarizare conform anexei nr.10 din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018.

14. Clasa de salarizare și coeficientul de salarizare pentru personalul din cadrul Bibliotecii didactico-științifice a CEVVC se stabilesc conform anexei nr. 8 la Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018.

15. Cadrele didactice, inclusiv cu profil sportiv, cărora li s-au acordat grade didactice (superior, unu sau doi) beneficiază, pentru timpul efectiv lucrat în funcțiile sau specialitățile pentru care au fost conferite gradele în cauză, de majorarea clasei de salarizare față de cea stabilită în tabel, după cum urmează:

- cu 5 clase succesive – pentru gradul didactic doi;
- cu 10 clase succesive – pentru gradul didactic unu;
- cu 15 clase succesive – pentru gradul didactic superior.

Majorarea respectivă se stabilește pe o perioadă de pînă la 5 ani de la data acordării gradelor didactice. Continuarea plății salariului de bază majorat în conformitate cu prezentul punct se va efectua în cazul confirmării, înainte de expirarea termenului indicat, a nivelului de pregătire profesională. În cazul retrogradării sau al retragerii gradului didactic în urma atestării ordinare, majorarea clasei de salarizare se va reduce pînă la cea prevăzută pentru gradul inferior sau se va anula.

16. De majorare similară beneficiază și formatorii/maiștrii-instructori cărora, în urma atestării profesionale, li se conferă/confirmă gradele de calificare superior, unu sau doi.

17. Pentru conducerea grupelor de elevi, cadrelor didactice, inclusiv dirigintelui, li se majorează clasa de salarizare cu o clasă succesivă față de cea corespunzătoare funcției de bază.

18. Cadrele de conducere cărora li s-au acordat grade manageriale beneficiază de majorarea clasei de salarizare față de cea stabilită în tabel, după cum urmează:

- cu 2 clase succesive – pentru gradul managerial doi;
- cu 4 clase succesive – pentru gradul managerial unu;
- cu 6 clase succesive – pentru gradul managerial superior.

19. Treptele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă sînt:

- 1) treapta I – de la 0 la 2 ani – îi corespunde clasa de salarizare indicată pentru funcția respectivă conform tabelelor 1 și 2;
- 2) treapta II – de la 2 la 5 ani – se adaugă 2 clase de salarizare succesive

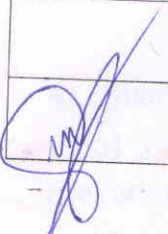
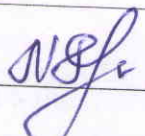
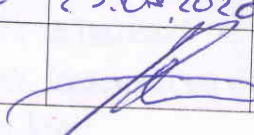
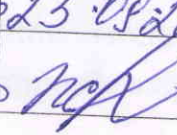
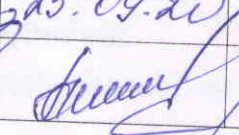
- suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;
- 3) treapta III – de la 5 la 10 ani – se adaugă 3 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;
- 4) treapta IV – de la 10 la 15 ani – se adaugă 4 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;
- 5) 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;
- 6) treapta VI – peste 20 de ani – se adaugă 6 clase de salarizare succesive suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.

VII. PREMII

21. Personalul CEVVC poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale sau/și a zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Premiile se plătesc din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pentru anul respectiv, dar nu mai mult de 5 % din fondul anual de salarizare.
22. Cuantumul premiului unic în fiecare caz în parte nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate.
23. Premierea se va efectua în modul și în conformitate cu indicii de premiere stabiliți în temeiul Metodologiei de acordare a premiului și ajutorului material salariaților CEVVC, elaborată de comun acord cu reprezentanții salariaților și aprobat de Consiliul de Administrație.
24. Acordarea ajutorului material se efectuează în temeiul art. 165, alin. 1 CM RM.

VIII. DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

25. Prezentul Regulament intră în vigoare începând cu 1 septembrie 2020.
26. Conținutul Regulamentului poate suferi modificări sau completări în funcție de modificările aduse legislației în vigoare din domeniul salarizării personalului din instituțiile de învățământ superior de stat cu autonomie financiară. Orice modificare și/sau completare a prezentului Regulament va fi efectuată de către Consiliul de Administrație al CEVVC.

Elaborat Economist- coordonator	Coordonat Contabil șef	Verificat Jurist	Coordonat Comitetul sindical	Coordonat Director adjunct	Aprobat Director
Petru Racoveț	Pohilă Nadejda	Nicolae Rotaru	Aliona Jaloba	Svetlana Cociorvă	Sergiu Zabolotnii
		23.09.2020 	23.09.2020 	23.09.2020 	23.09.2020 