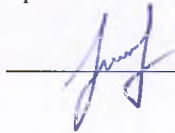


APROBAT

Consiliul pentru Dezvoltare Strategică Instituțională
a Universității de Stat „B.P.Hasdeu” din Cahul,
proces verbal nr. 22 din 29.06.2021



Serghei Portarescu,
dr., conf. univ.,
Președintele CDSI USC

AVIZ POZITIV al

Senatului Universității de Stat „B.P.Hasdeu”
din Cahul,
proces verbal nr. 11 din 24.06.2021



Sergiu Cornea,
dr. hab., conf. univ., rector USC,
Președintele Senatului USC

Regulament

privind sistemul de salarizare pentru personalul din Instituția Publică Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul

1. Dispoziții generale

1.1. Regulamentul privind sistemul de salarizare în Instituția Publică Universitatea de Stat „B.P. Hasdeu” din Cahul (în continuare – Universitatea) 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 salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002, Legea nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Hotărârea Guvernului nr. 1234 din 12.12.2018 „Privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică”, Hotărârea Guvernului nr. 1231 din 12.12.2018 „Privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”, Hotărârea Guvernului nr. 983 din 22.12.2012 privind modul de funcționare a instituțiilor de învățământ superior de stat în condiții de autonomie financiară, Hotărârea Guvernului nr. 98 din 04.02.2013 pentru aprobarea Regulamentului privind modul de organizare a normării muncii în ramurile economiei naționale, Hotărârea Guvernului nr. 1335 din 10.10.2002 despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, Hotărârea Guvernului nr. 152 din 19.02.2004 cu privire la cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, Hotărârea Guvernului nr. 812 din 11.11.2020 pentru modificarea anexei la HG 1234/2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică, Regulamentul-cadru cu privire la normarea activității științifico-didactice în învățământul superior, aprobat prin Ordinul Ministerului Educației nr.304 din 22.04.2016, Convenția Colectivă de muncă pe anii 2021-2025 semnata de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova și Federația Sindicală a Educației și Științei, Contractul colectiv de muncă la nivel de Instituția Publică Universitatea de Stat “B.P. Hasdeu” din Cahul pentru anii 2021-2025, alte acte normative în vigoare care determină principiile economice, juridice și organizatorice ale retribuirii muncii.

1.2. Regulamentul stabilește modul condițiile de remunerare a muncii, stimularea și acordarea ajutorului material angajaților Universității, ținând cont de volumul, sarcina, calitatea, complexitatea muncii, gradul de răspundere pe care îl implică lucrul efectuat, precum și pentru

rezultatele muncii, calitățile profesionale și performanțele individuale ale salariaților, aflați în relații de muncă cu Universitatea în baza contractelor individuale de muncă.

1.3. Regulamentul este elaborat în scopul promovării calității muncii și stimulării materiale, susținerii și sporirii calității progresului în procesul didactico-științific și încurajarea muncii productive, a inițiativei, în vederea consolidării și dezvoltării prestigiului și imaginii Universității.

1.4. Prevederile prezentului Regulament sunt aplicabile pentru toți salariații din subdiviziunile Universității și pentru angajator.

1.5. Regulamentul urmărește implementarea unui sistem de salarizare echitabil, atractiv, competitiv și flexibil pentru selectarea, dezvoltarea și stimularea personalului calificat, capabil să reflecte performanța profesională în domeniul de activitate.

2. Noțiunile principale

2.1. În sensul prezentului Regulament noțiunile au următorul înțeles:

- ✓ *angajator* - Instituția Publică Universitatea de Stat „B.P. Hasdeu” din Cahul, care angajează salariații în baza Contractului individual de muncă, încheiat conform Codului Muncii al Republicii Moldova;
- ✓ *salarizat* - persoană fizică care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu stabilit în Contractul individual de muncă;
- ✓ *grilă de salarizare* - o formă de ierarhizare a salariilor de bază aferente funcțiilor și categoriilor de calificare. Grila de salarizare este structurată pe grade 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, care realizează activități 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* - o expresie numerică care corespunde clasei de salarizare. Pe baza acestui coeficient este calculat salariul de bază pentru fiecare funcție;
- ✓ *funcție similară* - funcție de același fel din cadrul aceleiași sau din altă instituție, care implică aceleași condiții de studii, nivel de responsabilitate, complexitate și condiții de muncă;
- ✓ *funcție vacantă* - funcție care nu este ocupată de nimeni, liberă;
- ✓ *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 Universitate, corespunzător clasei de salarizare stabilite, în funcție de

- categoria de calificare, vechime în muncă, nivelul instituției la care se prestează activitatea în corespundere cu anexele la prezentul Regulament;
- ✓ *salariu lunar* - retribuiția 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;
 - ✓ *valoarea de referință* - este valoarea corespunzătoare coeficientului de salarizare 1 din grila de salarizare, care se stabilește în baza Legii Bugetului de Stat pentru anul respectiv cu reexaminarea în modul stabilit;
 - ✓ *stimulare* - acțiune de a face să crească energia, randamentul, activitatea profesională a salariatului.

3. Principiile de salarizare

3.1. Sistemul de salarizare al salariaților Universității se bazează pe următoarele principii:

- a) *supremația legii* - conform căruia stabilirea și acordarea drepturilor de natură salarială se face în condițiile legislației în vigoare;
- b) *competitivitate*, potrivit căruia este echilibrat nivelul veniturilor salariale din Universitate cu cel din sectorul privat pentru categorii de funcții sau activități similare sau comparabile sub aspectul complexității și al responsabilităților;
- c) *proporționalitate*, conform căruia sistemul de salarizare asigură stabilirea și acordarea salariului raportat la nivelul competențelor cerute pentru ocuparea postului, la complexitatea activității desfășurate și a gradului de responsabilitate, la condițiile de muncă, pe baza criteriilor generale de clasificare a funcțiilor;
- d) *motivare*, potrivit căruia sistemul de salarizare permite evoluția în carieră, în condițiile legii, recunoașterea și recompensarea performanțelor profesionale individuale;
- e) *echitate și coerență*, conform căruia sistemul de salarizare creează oportunități egale prin aplicarea principiilor și normelor unitare pentru funcțiile și competențele similare ale salariaților;
- f) *flexibilitate și adaptabilitate*, potrivit căruia sistemul de salarizare, în funcție de evoluția economică și de capacitatea financiară a Universității, permite ajustarea periodică a remunerației salariaților, modificările legislative și instituționale;
- g) *ierarhizarea salariilor de funcție*, potrivit căruia sistemul de salarizare la Universitate are la bază diferențierea posturilor non-didactice în baza următoarelor criterii: cunoștințe și experiență, complexitate, creativitate și diversitatea activităților, judecata și impactul deciziilor, influență, coordonare și supervizare, contacte și comunicare, gradul de responsabilitate, condiții de muncă.
- h) *responsabilitate*, conform căruia angajatorul răspunde de respectarea drepturilor salariaților reglementate de cadrul legislativ și prezentul regulament, iar salariații răspund de exercitarea atribuțiilor și îndeplinirea obligațiilor, în condițiile legii;
- i) *transparență*, potrivit căruia mecanismul de stabilire a salariilor și a altor drepturi de natură salarială ale salariaților face parte din categoria informațiilor de interes public și nu contravine prevederilor legale privind confidențialitatea remunerării muncii.

3.2. Dezvoltarea resurselor umane, antrenarea, perfecționarea și motivarea personalului cu accent pe dezvoltarea unor abilități, permite aprofundarea simțului responsabilității, contribuie la îmbunătățirea calității muncii, întru realizarea unor obiective strategice.

4. Administrarea sistemului de salarizare

4.1. Administrarea sistemului de salarizare este asigurată de rectorul Universității, în limita prevederilor, aprobate de către Consiliul pentru Dezvoltare Strategică Instituțională și Senatul Universității. Salariul în partea lui fixă și cea variabilă se stabilește în limitele și în condițiile prevăzute în prezentul Regulament și anexele la acesta, prin ordinul rectorului, cu încadrarea în resursele financiare și statele de personal aprobate anual.

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

- ✓ alocate de beneficiarul de servicii/fondator - Ministerul Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova (în continuare MECC) pentru serviciile educaționale acordate de Universitate în baza contractului semnat cu acesta, în scopul pregătirii cadrelor de specialitate conform Planului (Comenzii de Stat);
- ✓ alocate din contul bugetului de stat pentru activități de cercetare-inovare, obținute prin concurs, organizat de structura abilitată;
- ✓ din veniturile colectate din taxele de studii sau instruire aplicate studenților ciclurilor I și II, precum și din cursurile de formare continuă;
- ✓ obținute de la prestarea serviciilor cercetare-inovare, efectuate la comandă în bază de contract, precum și în baza proiectelor de cercetare-dezvoltare internaționale;
- ✓ din veniturile provenite de la darea în locațiune/arendă a bunurilor proprietate publică aflate în gestiunea Universității;
- ✓ din servicii prestate și lucrări executate contra plată conform nomenclatorului aprobat în modul stabilit;
- ✓ alte venituri conform prevederilor legale.

5. Structura salariului

5.1. Salariul lunar al personalului pentru activitatea desfășurată pe durată normală a timpului de lucru, potrivit sarcinilor și atribuțiilor din fișa postului, este constituit din:

5.1.1. Partea fixă, care reprezintă mărimea lunară a salariului, stabilită în sumă fixă și constituie garanția minimă de remunerare a muncii a salariaților, în dependență de funcția deținută, compusă din:

- a) salariul de bază, corespunzător funcției deținute, categoriei de calificare și vechimii în muncă, după caz;
- b) sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic;
- c) spor lunar pentru deținerea titlului onorific;

5.1.2. Partea variabilă, care reprezintă un supliment de plată la partea fixă a salariului, stabilit pentru competențe profesionale și nivelul de realizare a unor indicatori de performanță.

Suplimentar la cele menționate, personalul va beneficia de alte norme și garanții salariale, după caz:

- a) sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile;
- b) sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și/sau pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus;
- c) premii unice;
- d) premiu anual.

5.2. Salariul de bază se stabilește conform coeficienților de salarizare în raport cu funcția deținută, nivelul de studii, categoria de calificare, vechimea în muncă sau treapta de salarizare în condițiile prezentului Regulament.

5.3. Pentru stabilirea coeficienților de salarizare aferenți și determinarea salariului de bază se utilizează grila de salarizare stipulată în Tabelul nr.1 al prezentului Regulament. Gradul, clasele și coeficienții de salarizare corespund treptei de salarizare I și nivelului de studii și/sau de calificare necesar pentru ocuparea funcției, după caz.

Tabelul 1.

Grila de salarizare

Gradul de salarizare	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare	Gradul de salarizare	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare	Gradul de salarizare	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare	Gradul de salarizare	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare	Gradul de salarizare	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
1	1	1,00	4	27	1,72	6	53	2,97	8	79	5,11	10	105	8,80
1	2	1,02	4	28	1,76	6	54	3,03	8	80	5,22	10	106	8,98
1	3	1,04	4	29	1,80	6	55	3,09	8	81	5,33	10	107	9,17
1	4	1,06	4	30	1,83	6	56	3,16	8	82	5,44	10	108	9,37
1	5	1,09	4	31	1,87	6	57	3,23	8	83	5,55	10	109	9,57
1	6	1,11	4	32	1,91	6	58	3,29	8	84	5,67	10	110	9,77
1	7	1,13	4	33	1,95	6	59	3,36	8	85	5,79	10	111	9,97
1	8	1,16	4	34	1,99	6	60	3,43	8	86	5,91	11	112	10,19
2	9	1,18	4	35	2,04	6	61	3,51	8	87	6,04	11	113	10,40
2	10	1,21	5	36	2,08	6	62	3,58	8	88	6,17	11	114	10,62
2	11	1,23	5	37	2,12	6	63	3,66	8	89	6,30	11	115	10,85
2	12	1,26	5	38	2,17	6	64	3,73	9	90	6,43	11	116	11,07
2	13	1,29	5	39	2,21	7	65	3,81	9	91	6,57	11	117	11,31
2	14	1,31	5	40	2,26	7	66	3,89	9	92	6,70	11	118	11,55
2	15	1,34	5	41	2,31	7	67	3,98	9	93	6,85	11	119	11,79
2	16	1,37	5	42	2,36	7	68	4,06	9	94	6,99	11	120	12,04
3	17	1,40	5	43	2,41	7	69	4,14	9	95	7,14	11	121	12,29
3	18	1,43	5	44	2,46	7	70	4,23	9	96	7,29	11	122	12,55
3	19	1,46	5	45	2,51	7	71	4,32	9	97	7,44	12	123	12,82
3	20	1,49	5	46	2,56	7	72	4,41	9	98	7,60	12	124	13,09
3	21	1,52	5	47	2,62	7	73	4,51	9	99	7,76	12	125	13,37
3	22	1,55	5	48	2,67	7	74	4,60	9	100	7,93	12	126	13,65
3	23	1,58	6	49	2,73	7	75	4,70	9	101	8,09	12	127	13,94
3	24	1,62	6	50	2,79	7	76	4,80	10	102	8,26	12	128	14,23
3	25	1,65	6	51	2,84	7	77	4,90	10	103	8,44	12	129	14,53
4	26	1,69	6	52	2,90	8	78	5,00	10	104	8,62	12	130	15,00

5.4. Salariul de bază se calculează prin înmulțirea valorii de referință stabilite cu coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, determinată în condițiile prezentului Regulament, cu rotunjirea pînăpînă la 10 lei în favoarea salariatului.

5.5. La determinarea salariului de bază se aplică valoarea corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,0, aprobată anual pentru angajații cu funcții similare din sectorul bugetar.

5.6. Funcțiile și clasele de salarizare pentru personalul științifico-didactic și didactic, inclusiv cu funcții de conducere se stabilesc conform Tabelului 2 din prezentul Regulament. Clasele de salarizare pentru profesori universitari și conferențieri, prevăzute în prezentul tabel, se stabilesc persoanelor care au titluri științifico-didactice corespunzătoare. Clasele de salarizare prevăzute în prezentul tabel pentru funcțiile decan, prodecan, șef catedră/departament se stabilesc persoanelor, care au fost aleși, prin concurs.

Tabelul 2.

Funcțiile, clasele și coeficienții de salarizare pentru personalul didactic și științifico-didactic, inclusiv cu funcții de conducere

Codul ocupației	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
E4001	Rector	104	8,62
E4003	Prorector	100	7,93
E4004	Decan	87	6,04
E4006	Prodecan	85	5,79
E4007	Șef catedră/departament	83	5,55
<i>1.2. Funcții de execuție</i>			
E4010	Profesor universitar	78	5,00
E4012	Conferențiar universitar	75	4,70
E4013	Lector universitar	70	4,23
E4014	Asistent universitar	61	3,51

5.6.1. Personalului științifico-didactic și didactic care nu are titlu didactic de profesor universitar sau conferențiar universitar, dar care deține aceste funcții pe un termen de pînă la 5 ani i se micșorează clasa de salarizare cu 2 clase succesive față de clasele de salarizare ce corespund funcțiilor prevăzute pentru profesorii universitari și conferențierii universitari titulari.

5.6.2. Personalului didactic care își face studiile la Ciclu II Master, clasa de salarizare se stabilește cu o reducere de 2 clase succesive față de clasa de salarizare prevăzută în Tabelul nr. 2 pentru asistentul universitar.

5.6.3. Pentru director de program, personalului științifico-didactic i se majorează clasa de salarizare cu o clasă față de cea corespunzătoare funcției de bază.

5.6.4. Salariile de bază determinate în condițiile prezentei hotărâri pentru personalul științifico-didactic și didactic se stabilește pentru o normă didactică.

5.6.5. Salariile lunare de funcție din prezentul Regulament sunt stabilite, reieșind din săptămâna de muncă redusă (de 35 ore/săptămânal), și se aplică fără a modifica normele atribuțiilor de profesor. Repartizarea timpului de lucru pentru personalul didactic se realizează conform tabelului 3 al Regulamentului.

Tabelul 3.

Normele timpului de lucru pentru personalul didactic și științifico-didactic

Nr. crt.	Funcția	Activitatea Didactică auditorială*	Activitatea Didactică neauditorială*	Activitatea metodică	Activitatea științifică	Total
1.	Profesor universitar	250 (188 ore astronomice)	350 (262 ore astronomice)	300	720	1470
		600 (450 ore astronomice)		1020		
2.	Conferențiar universitar	350 (262 ore astronomice)	330 (248 ore astronomice)	330	630	1470
		680 (510 ore astronomice)		960		
3.	Lector universitar	450 (338 ore astronomice)	270 (202 ore astronomice)	360	570	1470
		720 (540 ore astronomice)		930		
4.	Asistent universitar	550 (413 ore astronomice)	200 (150 ore astronomice)	390	517	1470
		750 (563 ore astronomice)		907		

*Nota: Volumul de lucru pentru activitatea didactică auditorială și neauditorială este calculat în ore convenționale de 45 minute.

5.7. Funcțiile și clasele de salarizare pentru celelalte categorii de personal (cu excepția pct. 5.6.): didactic auxiliar, cu funcții de specialitate și cu funcții complexe (de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc) se stabilesc conform Tabelului 4 din prezentul Regulament.

Tabelul 4.

Funcțiile, clasele și coeficienții de salarizare ale personalului cu funcții de conducere, didactic auxiliar și de deservire

Codul ocupației	Denumirea funcției	Clasa de salarizare	Coeficientul de salarizare
<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
E6027	Șef serviciu	55	3,09
F6048	Bibliotecar principal	50	2,79
H6026	Contabil-șef	61	3,51
H6186	Economist-șef	61	3,51
H6018	Șef serviciu	61	3,51
H6020	Inginer-șef	61	3,51
<i>1.2. Personal didactic auxiliar</i>			
F6057	Bibliograf	44	2,46
F6056	Bibliotecar	44	2,46
<i>1.3. Alte categorii de personal</i>			
H6040	Specialist principal	58	3,29
H6057	Specialist	50	2,79
E6038	Laborant superior	40	2,26
E6040	Laborant	36	2,08
H6028	Jurist	61	3,51

H6188	Auditor intern	52	2,90
H6066	Contabil	49	2,73
H6066	Economist	49	2,73
H6121	Secretar administrativ superior	32	1,91
H6140	Secretar	30	1,83
H6048	Programator superior	55	3,09
H6119	Tehnician	32	1,91
H6135	Administrator	28	1,76
H6146	Arhivar	24	1,62
H6177	Magaziner	10	1,21
H6175	Funcționar de serviciu	12	1,26
H6185	Îngrijitor încăperi de producție și de serviciu	6	1,11
H6174	Șofer	14	1,31
H6152	Mecanic	24	1,62
H6156	Lăcătuș - instalator	24	1,62
H6171	Tâmplar	15	1,34
H6177	Muncitor calificat	10	1,21
H6185	Muncitor necalificat	6	1,11
H6167	Operator	19	1,46
H6158	Electrician	24	1,62
H6157	Sudor	24	1,62
G6027	Asistent medical	46	2,56
H6184	Paznic	7	1,13

5.7.1. Persoanele care nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției beneficiază de salariul de bază, prevăzut de prezentul Regulament pentru această funcție, redus cu 5 clase de salarizare succesive.

5.7.2. Salarizarea personalului din cadrul bibliotecii se aplică personalului care ocupă aceste funcții fără categorie de calificare. Pentru stimularea și sporirea calității muncii bibliotecarilor și bibliografilor se efectuează atestarea profesională, cu conferirea categoriei de calificare superioară/coordonator, I, II și III. Ca urmare, clasa de salarizare se stabilește prin majorare, după cum urmează:

- ✓ cu o clasă succesivă față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare III;
- ✓ cu 2 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare II;
- ✓ cu 4 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare I;
- ✓ cu 6 clase succesive față de cea indicată în tabel pentru funcție similară – pentru deținerea categoriei de calificare superioară sau coordonator.

5.7.3. Salarizarea personalului medical se aplică personalului cu studii medii speciale, care deține categoria de calificare superioară. Pentru cei care dețin categoria de calificare I, clasa de salarizare se stabilește cu o reducere de 2 clase succesive față de cea stabilită în Tabelul 4, iar pentru cei care dețin categoria de calificare II - clasa de salarizare stabilită se reduce cu 4 clase succesive. Pentru

personalul fără categorie de calificare care ocupă aceste funcții cărora li se conferă categorii de calificare, clasa de salarizare se reduce cu 6 clase succesive față de cea stabilită.

5.7.4. Clasa de salarizare în funcție de categoria de calificare se stabilește pentru activitatea în funcția pentru care a fost conferită categoria și se actualizează la reconfirmarea nivelului de pregătire profesională a persoanei. În cazul retrogradării sau al retragerii categoriei de calificare în urma atestării ordinare, clasa de salarizare se va revizui în funcție de noua categorie de calificare deținută de persoană;

5.7.5 Salariile lunare de funcție din prezentul Regulament sunt stabilite, reieșind din săptămâna de muncă de 40 ore/săptămânal.

5.8. Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare corespunzătoare perioadelor de vechime în muncă legate de profilul de activitate (specialitate), cu excepția rectorului Universității.

5.8.1. Treptele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă legată de profilul de activitate (specialitate) sunt:

- a) Treapta I - de la 0 la 2 ani - îi corespunde clasa de salarizare indicată pentru funcția respectivă conform Tabelelor nr. 2 - 3 la prezentul Regulament.
- 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.
- d) Treapta IV - de la 10 la 15 ani - se adaugă 4 clase de salarizare.
- e) Treapta V - de la 15 la 20 de ani - se adaugă 5 clase de salarizare.
- f) Treapta VI - peste 20 de ani - se adaugă 6 clase de salarizare.

5.8.2. Modul de determinare a perioadei de vechime în muncă, precum și atribuirea personalului la o nouă treaptă se efectuează în conformitate cu prevederile Regulamentului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1231 din 12.12.2018.

5.9. Sporurile lunare obligatorii care intră în partea fixă sau partea variabilă a salariului, după caz, sunt:

- ✓ pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic;
- ✓ deținerea titlului onorific;
- ✓ de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile;
- ✓ pentru munca suplimentară, pentru orele prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului;
- ✓ pentru munca de noapte acordat în modul și în mărimile stabilite potrivit prevederilor Codului muncii.

5.9.1. *Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic* se acordă proporțional timpului lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice la locul desfășurării activității științifico-didactice:

- 1) în mărime de 1100 lei personalului științifico-didactic și personalului de conducere din instituție, care dețin titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar;
- 2) în mărime de 600 lei – personalului științifico-didactic din instituții și personalului de conducere, care dețin titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar;
- 3) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la subpct. 1) și 2) – personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției.

5.9.2. *Sporul lunar pentru titlul onorific* se stabilește și se plătește în sumă fixă doar la locul de muncă de bază cu condiția exercitării unei funcții corespunzătoare profilului persoanelor distinse cu titluri onorifice, „Emerit”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, în mărime de 100 de lei.

5.9.3. *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. Mărimea sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în conformitate cu cadrul normativ.

5.9.4. *Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă* sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în modul, condițiile și mărimile reglementate de prevederile Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. Prevederile prezentului punct nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții.

5.9.5. *Sporul pentru munca de noapte* se acordă personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor în mărime de 50% din salariul de bază pe unitate de timp, în condițiile stabilite la art.103 și 159 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

5.9.6. *Sporul pentru performanță* care intră în partea variabilă a salariului are drept scop stimularea individuală a personalului instituției de a obține rezultate optime în activitate. Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se planifică anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de instituție. Sporul pentru performanță se acordă lunar conform performanței individuale obținute și se achită concomitent cu salariul conform Regulamentului aprobat de către Senat și Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională (în continuare CDSI).

5.10. Modul de stabilire a premiilor.

5.10.1. În funcție de mijloacele financiare disponibile pentru retribuirea muncii, Rectorul este în drept să acorde salariaților *premiu unice* cu prilejul sărbătorilor profesionale și zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Quantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate. Quantumul premiilor unice acordate pe parcursul unui an nu va depăși 3 salarii de bază. Premiile se acordă salariaților angajați titular, luându-se în considerație aportul în muncă a fiecărui salariat, cu condiția activității la data acordării premiului cel puțin 6 luni în perioada anului în curs. Premiile unice pot fi acordate numai după acoperirea integrală a obligațiilor contractuale față de prestatorii de servicii, lucrări, alți contractori.

5.10.2. Personalul Universității beneficiază de premiu anual pentru rezultatele activității anului precedent, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv. Premiile se efectuează diferențiat, în baza rezultatelor activității profesionale eficiente a salariatului. Indicii și mărimile premiilor angajaților Universității se aprobă conform Regulamentului aprobat de către Senat și CDSI.

5.11. Salariul în partea lui fixă și cea variabilă se stabilește în limitele și în condițiile prevăzute în prezentul regulament și anexele la acesta, prin ordinul rectorului.

5.12. Sporul de performanță, premiile unice, precum premiul anual pentru Rectorul Universității se stabilesc de către Ministerul Educației, Culturii și Cercetării în calitate de fondator, la inițiativa Senatului universitar și CDSI.

5.13. Quantumul lunar total al salariului Rectorului se limitează la mărimea încincită a salariului mediu lunar constituit în ansamblu pe Universitate în perioada de la începutul anului până la luna gestionară. În quantumul total al salariului Rectorului pasibil limitării la mărimea încincită a

salariului mediu lunar pe Universitate, nu se includ premiile unice, plata salarială pentru activitatea didactică, pentru participare în proiecte de cercetare și cele finanțate din surse externe.

6. Normativele posturilor

6.1. Numărul de posturi pentru funcțiile de conducere (decan, prodecan, șef catedră/departament) se stabilește anual, prin decizia Senatului, reieșind din mărimea, nivelul și alte criterii cu referire la subdiviziunea condusă, conform normativelor Tabelului 5 la prezentul Regulament.

6.1.1. La determinarea numărului de posturi de decan, prodecan în vederea aplicării unui sistem unic de normare a muncii (prevederile Titlului V, Capitolului V din Codul Muncii Republicii Moldova) se va ține cont de lista efectivului de studenți la începutul anului financiar aplicând coeficienții: 1 - la cursurile de zi și 0,4 la cursurile cu frecvența redusă (student echivalent), conform următorului tabel:

Tabelul 5.

Numărul de studenți echivalenți	Numărul de unități
<i>Pentru ocuparea funcției Decan:</i>	
până la 400	0,5
401-699	0,75
Peste 700	1,0
<i>Pentru ocuparea funcției Prodecan:</i>	
300-400	0,5
401-699	0,75
Peste 700	1,0

6.1.2. La determinarea numărului de posturi de Șef Catedră/Departament se va ține cont de numărul unităților didactice în cadrul Catedrei/Departamentului repartizate pentru anul de studii în curs:

Numărul de posturi didactice	Numărul de unități
<i>Pentru ocuparea funcției Șef Departament:</i>	
30 - 35	1,0
36 - 40	1,5
41 - 45	2,0
<i>Pentru ocuparea funcției Șef Catedră:</i>	
până la 15	0,5
16 -20	0,75
21-30	1,0

6.2. Îngrijitorilor de încăperi de producție și de serviciu salariul de bază corespunzător clasei de salarizare prevăzute în prezenta anexă se stabilește pentru deredicația a 450 m² de spațiu.

7. Salarizarea pentru munca cumulată și prestată prin cumul

7.1. Salariatul poate beneficia de suplimente de plată pentru munca cumulată. Suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante, temporar vacante sau temporar absente se stabilesc personalului cu funcții de conducere și de execuție, prin ordinul

rectorului, pe o perioadă determinată, care nu poate depăși un an, în limita economiei de mijloace din fondul de salarizare.

7.2. Quantumul suplimentelor menționate nu va depăși 100% din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare, stabilit în conformitate cu art. 12 Legii nr. 270/2018 pentru funcția vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă. În cazul cumulării atribuțiilor unei funcții de către mai mulți angajați, quantumul suplimentului de plată pentru cumulare se stabilește proporțional volumului lucrărilor executate de către fiecare dintre ei, în limitele salariului de bază stabilit pentru funcția cumulată. Lista profesiilor cumulate nu se limitează.

7.3. Nu se permite personalului cu funcții de conducere și corpului profesoral cumularea atribuțiilor altor funcții în orele lor de program, cu excepția activității didactice, activității de cercetare și activității în cadrul proiectelor internaționale.

7.4. Nu se plătesc suplimente pentru executarea de către locuitorii titulari a obligațiilor funcțiilor de conducere vacante, temporar vacante sau temporar absente. În cazul îndeplinirii obligațiilor funcției de conducere temporar absente de către angajatul care nu este locuitor titular, fără a exercita obligațiile funcției de bază, persoanei în cauză i se plătește salariul lunar, determinat în condițiile Legii nr. 270/2018, pentru funcția conducătorului absent.

7.5. Funcțiile vacante și temporar vacante pot fi ocupate prin cumul de către persoane din cadrul Universității sau din afară, numai în condițiile, în care programul funcției cumulate nu se suprapune cu cel corespunzător funcției de bază, conform unui contract individual de muncă distinct cu evidența timpului de muncă separat.

7.6. Volumul de muncă al cadrelor didactice, didactice auxiliare și științifico-didactice nu trebuie să depășească 1,25 norme didactice. În cazul asigurării insuficiente cu cadre, rectorul poate stabili cadrelor didactice, didactice auxiliare și științifico-didactice un volum maxim de lucru de ~~până~~ până la 1,5 norme didactice.

7.7. Se permite personalului de conducere, inclusiv rectorului să desfășoare activitate didactică în timpul orelor de program în limita de până la 0,5 din norma didactică.

7.8. Aprobarea volumului suplimentar de ore se va efectua prin emiterea unui ordin de către rectorul universității în baza deciziei Senatului, în care se va indica obiectul, numărul suplimentar de ore și perioada pentru care este valabil ordinul.

7.9. Personalul didactic și științifico-didactic poate fi salarizat prin plata cu ora sau prin cumul. Calculul salariului pe oră pentru personalul antrenat în activitatea didactică în toate ramurile economiei naționale se efectuează în modul stabilit de anexa 5 la HG nr. 1231/2018.

7.10. La salarizarea muncii prin cumul, salariatul beneficiază de aceleași drepturi și garanții similare celorlalți salariați, inclusiv și de concediu reieșind din timpul efectiv lucrat.

8. Dispoziții finale

8.1. Salariul stabilit angajatului este confidențial și garantat.

8.2. În cazul în care funcția deținută nu se regăsește în tabelele la prezentul Regulament, încadrarea persoanei se va face prin asimilarea funcției conform Clasificatorului Ocupațiilor al Republicii Moldova la grupa respectivă.

8.3. Plățile salariale se efectuează în limitele fondului de salarizare aprobat anual, conform legislației în vigoare.

8.4. Toate plățile de stimulare se acordă în baza ordinului rectorului Universității.

8.5. Remunerarea muncii salariaților se efectuează în raport direct cu răspunderea și complexitatea

sarcinilor, volumul și calitatea muncii, precum și cu nivelul de pregătire profesională și rezultatele activității economico-financiare ale Universității.

8.6. Situațiile neprevăzute de prezentul Regulament se coordonează și se soluționează de persoanele responsabile în acest sens, cu aprobarea Rectorului și în conformitate cu legislația în vigoare.

8.7. Litigiile, ce țin de aplicarea prezentului Regulament se consideră litigii de muncă și se soluționează în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

8.8. Conținutul prezentului Regulamentului poate fi modificat sau completat în funcție modificării legislației în vigoare la Capitolul salarizării personalului din instituțiile de învățământ superior de stat cu autonomie financiară și cuantumului mijloacelor financiare planificate în acest scop, respectând aceleași etape de aprobare.

8.9. Orice modificare și/sau completare a prezentului regulament va fi efectuată de către CDSI, cu avizul pozitiv al Senatului.

8.10. Anexele la prezentul Regulament sunt parte integrantă a acestuia.

8.11. Prezentul Regulament intră în vigoare din data aprobării de către CDSI, cu avizul pozitiv al Senatului.