

	REGULAMENTUL Intern privind criteriile de acordare a premiului unic și a premiului anual angajaților Centrului de Excelență în Educație Artistică Ștefan Neaga	Ediția 1
		Revizia 0
		COD: REG: 28

„APROBAT”

Hotărârea Consiliului de administrație

proces verbal nr. 8 din 10.06.2024

Director  Victoria REABOI



REGULAMENT

Intern privind criteriile de acordare a premiului unic
și a premiului anual angajaților
Instituției Publice Centrul de Excelență în Educație Artistică
„Ștefan Neaga”

CHIȘINĂU 2024

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 01. Prezentul Regulament este elaborat în conformitate cu cadrul normativ național din domeniu:

- a) Codul Educației al Republicii Moldova Legea nr. 152 din 17.07.2014 (MO RM nr. 319 - 324 din 24.10.2014, art. 634, intrat în vigoare la 23.11.2014;
- b) Legea Nr. 270 din 23.11.2018, privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, publicată în MO al R M nr. 441 - 447 din 30.11.2018;
- c) Hotărârea Guvernului Republicii Moldova Nr. 1231 din 12.12.2018, privind punerea în aplicare a prevederilor Legii Nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar;
- d) 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;
- e) Codul de etică al cadrului didactic.

Art. 02. Regulamentul stabilește criteriile de acordare și mărimea premiului anual, premiilor unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și zilelor de sărbătoare nelucrătoare angajaților Centrului de excelență în educație artistică „Ștefan Neaga” în raport cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, competența profesională și nivelul de realizare a indicatorilor de performanță.

Art. 03. Pentru acordarea premiului unic se utilizează următoarele mijloace:

- a) mijloacele parvenite din economiile la retribuirea muncii;
- b) mijloacele parvenite de la sponsori, persoane juridice și fizice, donații bănești benevole;
- c) mijloace încasate în urma prestării serviciilor contra plată;
- d) alte surse permise de legislația în vigoare.

Art. 04. Pentru acordarea premiului anual se utilizează următoarele mijloace:

- a) mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază.

Art. 05. Acordarea premiului unic și anual, în mărime procentuală, se efectuează în baza deciziei Consiliului de administrație, în baza căreia Directorul instituției emite ordinul cu privire la acordarea premiului unic și anual.

COMPONENTELE VENITULUI SALARIAL

Art. 06. Venitul salarial sau salariul angajaților Centrului de excelență în educație artistică „Ștefan Neaga” se compune din:

- a) partea fixă a salariului, care reprezintă mărimea lunară a salariului, stabilită în sumă fixă și constituie garanția minimă de remunerare a muncii angajaților din instituție, în dependență de funcția deținută;

- b) partea variabilă a salariului, care reprezintă spor pentru performanță și cu caracter specific, de plată la partea fixă a salariului, stabilit lunar pentru competențe profesionale și nivelul de realizare a indicatorilor de performanță;
- c) alte norme și garanții salariale.

Alte norme și garanții salariale reprezintă normele specifice de salarizare, sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile și sporurile de compensare pentru munca prestată în timpul orelor de noapte precum și alte garanții minime stabilite de stat.

Premiul anual- drept (sprijin) bănesc acordat o dată în an salariaților.

Premiul unic- drept (sprijin) bănesc acordat cu prilejul sărbătorilor profesionale și a zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

Art. 07. La determinarea mărimii concrete a venitului salarial al angajaților Centrului de excelență în educație artistică „Ștefan Neaga” se va respecta cota maximă a cheltuielilor stabilită pentru remunerarea muncii.

PARTEA FIXĂ A SALARIULUI, MODUL DE STABILIRE

Art. 08. Partea fixă a salariului se stabilește individual, pentru fiecare angajat în parte, în dependență de funcția deținută și specificul de activitate, conform salariilor de funcție, stabilite în mărime fixă.

Art. 09. Salariul de funcție, stabilit în sumă fixă pentru fiecare categorie de angajați, este garantat salariatului numai cu condiția executării de către el a obligațiilor (normelor) de muncă stabilite în contractul colectiv de muncă și cel individual de muncă, în orele de program reglementate de legislația în vigoare.

CRITERII DE ACORDARE A PREMIULUI UNIC

Art. 10. În funcție de mijloacele disponibile pentru retribuirea muncii, directorul instituției este în drept să acorde salariaților premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

Art. 11. Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate. Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate. Cuantumul premiilor unice acordate pe parcursul unui an nu va depăși 3 salarii de bază.

Art. 12. Premiul unic poate fi redus, în mărime procentuală, din următoarele motive:

- a) îndeplinirea nesatisfăcătoare a obligațiilor conform fișei de post;
- b) încălcarea neesențială a regimului de muncă și a Regulamentului de ordine interioară a instituției;
- c) încălcarea neesențială a disciplinei de muncă și a normelor securității muncii;
- d) neîndeplinirea la timp a sarcinilor și atribuțiilor stabilite conform prevederilor Regulamentului intern de activitate și a necesităților de

- activitate a instituției;
- e) eschivarea de la participarea în cadrul activităților organizate de elevi și profesori la nivel de instituție;
- f) neexecutarea în termeni a actului administrativ (ordin, dispoziție), la solicitarea Administrației;
- g) activitatea profesională inefficientă sau necorespunzătoare statutului de cadru de conducere, cadru didactic.

Art. 13. Nu se acordă premiu unic angajaților în următoarele cazuri:

- a) aplicarea sancțiunilor disciplinare (art.206 Codul Muncii al Republicii Moldova);
- b) pentru perioada aflării în concediul de îngrijire a copilului (art. 124 CM RM).

CRITERII DE ACORDARE A PREMIULUI ANUAL

Art. 14. Personalul din instituție poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității desfășurate în anul precedent, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.

Art. 15. Premiul nu se acordă salariaților care în cursul anului au desfășurat o activitate profesională inefficientă sau necorespunzătoare, apreciată de Consiliul de administrație, după caz, în urma evaluărilor lunare/semestriale/anuale, ori au fost sancționați disciplinar, pentru perioada validității sancțiunii disciplinare.

Art. 16. Mărimea concretă a premiului anual pentru fiecare salariat se fixează în actul administrativ al conducătorului instituției, în care se indică salariul de bază luat în calcul, zilele efectiv lucrate în perioada respectivă, procentul acordat și mărimea premiului calculat acordat.

Art. 17. Mărimile premiilor pentru conducătorul instituției se stabilește de către organul ierarhic MEC și nu poate depăși 50% din salariul de bază.

Art. 18. Pentru acordarea premiului anual pot fi utilizate mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual, calculate la data de 30 noiembrie a anului de gestiune sau la ultima zi lucrătoare anterioară sfârșitului lunii noiembrie pentru persoanele care au fost suspendate sau încetate raporturile de serviciu/contractele individuale de muncă.

Art. 19. Premiul anual se acordă în luna decembrie a anului de gestiune, în limitele volumului cheltuielilor de personal prevăzute din bugetul instituției.

MODUL DE ACORDARE MĂRIMEA PREMIULUI ANUAL

Art. 20. Premiul anual se calculează în procente din salariul de bază, stabilit salariatului la sfârșitul lunii noiembrie al anului de gestiune sau la ultima zi lucrătoare anterioară sfârșitului lunii noiembrie pentru persoanele cu care au fost suspendate sau încetate raporturile de serviciu/ contractele individuale de muncă. În cazul în care pe parcursul anului de gestiune salariatul a deținut diferite funcții,

premiul anual se calculează proporțional timpului efectiv lucrat în fiecare funcție, ținând cont de salariul corespunzător.

- Art. 21. Suma premiului calculată în condițiile Art. 20 se raportează la numărul de zile lucrătoare în ansamblu pe lunile ianuarie - noiembrie, conform balanței timpului de lucru stabilite pentru anul respectiv și se înmulțește cu timpul efectiv lucrat în lunile ianuarie - noiembrie din anul de gestiune. Mărimea premiului anual per salariat, astfel calculată, nu se limitează.
- Art. 22. În timpul efectiv lucrat, pentru determinarea cuantumului premiului anual, în afară de zilele când salariatul a lucrat efectiv, se va include și timpul când salariatul s-a aflat în deplasare în interes de serviciu și perioada aflării la cursuri de instruire la inițiativa angajatorului.
- Art. 23. Nu se include în timpul efectiv lucrat, pentru determinarea cuantumului premiului anual, perioada validității sancțiunii disciplinare, perioada aflării în staționare, timpul aflării salariatului în concediu de odihnă anual și concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu medical, în grevă, în concediu fără plată pe motive familiale, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani sau a unui copil cu dizabilități cu durată de până la 2 ani, alte perioade de suspendare a contractului individual de muncă/raporturilor de serviciu specificate în art. 76, art. 77, cu excepția lit. e, l), și art. 78 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și în alte prevederi similare din legile speciale, precum și timpul de urmare a unui curs de formare profesională la inițiativa angajatului, ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale și absență fără motive întemeiate de la serviciu.
- Art. 24. Pentru personalul didactic premiul anual se va acorda ținând cont de salariul de bază convenit pentru funcția ocupată conform normei didactice real stabilite.
- Art. 25. Dacă pe parcursul anului pentru care se acordă premiul sarcina didactică a suferit modificări, mărimea premiului anual se va calcula ținând cont de sarcina didactică avută la sfârșitul lunii noiembrie.
- Art. 26. Conducătorului și altui personal inclusiv cu funcții de conducere, care desfășoară activitate didactică în timpul orelor de program premiul anual pentru aceste ore nu li se calculează.
- Art. 27. În cazul în care salariatul în afară de funcția de bază mai activează prin cumul în temeiul unui contract individual de muncă distinct în aceeași unitate sau în altă unitate, salariatul în cauză va beneficia de premiu anual atât pentru funcția de bază, cât și pentru funcția cumulată.
- Art. 28. Salariații ale căror contracte individuale de muncă/raporturi de serviciu au încetat pe parcursul anului de gestiune în temeiurile indicate la art. 82 lit. a), f) și i), art. 82¹. art. 85, art. 86 - alin. (1) lit. b). c). d). y) și u) și art. 301 alin. (l) lit.

c) din Codul muncii al Republicii Moldova și în alte prevederi similare din legile speciale, precum și cei care au demisionat în legătură cu pensionarea, stabilirea gradului de dizabilitate, înmatricularea într-o instituție de învățământ, alegerea într-o funcție electivă, îngrijirea unui copil cu dizabilitate din propria inițiativă beneficiază de premiul anual pentru timpul efectiv lucrat până la data desfacerii contractului individual de muncă/încetării raporturilor de serviciu.

Art. 29. În cazul transferului salariatului la o altă unitate, conform art. 86 alin. (1) lit. u) din Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și altor prevederi similare din legile speciale, premiul anual se calculează separat, în funcție de timpul efectiv lucrat în fiecare unitate.

Art. 30 În cazul încetării contractului individual de muncă în baza altor temeiuri, indicate în art. 82, art. 86 alin. (1) și art. 301 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, sau prevederi similare din legi speciale, premiul anual salariaților respectivi nu se plătește, cu excepția cazurilor specificate la pct. 19 și 20.

Art. 31 În cazul detașării/delegării, salariatul beneficiază de premiul anual în unitatea bugetară în care/din care a fost detașat/delegat, proporțional timpului efectiv lucrat în unitățile respective.

Art. 32 În cazul în care unitatea bugetară la care este detașat salariatul se află în imposibilitate de plată, obligația achitării premiului anual revine unității care a dispus detașarea, cu drept de regres împotriva unității în care a fost detașat salariatul.

DISPOZIȚII FINALE

Art. 33. Asigurarea financiară și tehnico - materială a premiului unic și anual se efectuează integral din mijloacele Centrului de excelență în educație artistică „Ștefan Neaga”.

Art. 34. Actele care confirmă acordarea premiului unic și anual se păstrează la serviciu resurse umane și în contabilitatea instituției.

Art. 35. Conflictele legate de acordarea a premiului unic și anual se soluționează pe cale amiabilă ori în conformitate cu prevederile legislației RM.

Art. 36. Prezentul Regulament va fi modificat în baza modificărilor ulterioare ale Legii nr. 270 din 23. 11 .2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și 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.

Art. 37. Prezentul Regulament intră în vigoare din momentul aprobării la ședința Consiliului de administrație a Centrului de excelență în educație artistică „Ștefan Neaga” .