



**Regulamentul cu privire la modul de calculare și
plată a premiilor personalului CEITI**

Ediția 1

Revizia 3

Cod: REG -23



Aprobat:

Hotărârea Consiliului de administrație
proces-verbal nr. 6 din 16 decembrie 2023

Director  Ciobanu A.

Regulamentul

cu privire la modul de calculare și plată a premiilor personalului CEITI

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Regulamentul privind modul de calculare și plată a premiilor personalului IP Centrul de Excelență în Informatică și Tehnologii Informaționale (în continuare Regulament) este elaborat în temeiul art.24-24³ din 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 și determină modalitatea de calculare și plată a premiilor personalului din instituție.

2. Prevederile prezentului Regulament se aplică personalului angajat în baza contractului individual de muncă din cadrul IP Centrul de Excelență în Informatică și Tehnologii Informaționale.

3. În sensul prezentului Regulament și în conformitate cu legislația în vigoare se definesc și se disting următoarele noțiuni:

* **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 (pentru personalul didactic conform normei didactice real stabilite) al persoanei premiate. Quantumul premiilor unice acordate pe parcursul unui an nu va depăși 3 salarii de bază,

* **premiu anual** pentru rezultatele activității desfășurate în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv. Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază, stabilite persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual la sfârșitul lunii noiembrie a anului de gestiune.

4. Indicii și mărimile premiilor pentru conducătorul instituției este stabilit de către organul ierarhic superior. Mărimea maximă a premiilor pentru conducător nu poate depăși 50% din salariul de bază.

5. Premiul nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar pe parcursul anului, pentru perioada validității sancțiunii disciplinare în anul respectiv.

6. Mărimea concretă a premiului pentru fiecare salariat se fixează în actul administrativ al conducătorului instituției în baza consultării/hotărârii Consiliului de administrație. La acordarea premiului anual în actul administrativ al conducătorului instituției se indică salariul de bază luat în calcul, zilele efectiv lucrate în perioada respectivă și mărimea premiului calculate acordat.

II. MODUL DE ACORDARE, MĂRIMEA ȘI PLATA PREMIULUI ANUAL

7. Premiul anual se calculează în procente din salariul de bază, stabilit salariatului la sfârșitul lunii noiembrie a anului de gestiune sau la ultima zi lucrătoare anterioară sfârșitului lunii noiembrie pentru persoanele cu care au fost suspendate sau încetate raporturile de serviciu/contractile individuale de muncă.

8. Suma premiului calculată în condițiile punctului 7 se înmulțește cu coeficientul egal cu raportul dintre timpul efectiv lucrat în lunile ianuarie-noiembrie din anul de gestiune în zile și numărul de zile lucrătoare în ansamblu pe lunile ianuarie-noiembrie, conform balanței timpului de lucru stabilite pentru acest an.

9. 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.

10. 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 durata de până la 2 ani, alte perioade de suspendare a contractului individual de muncă/raporturilor de serviciu specificate în art. 76 și art. 77, cu excepția lit. e1), și art. 78 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, 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 absenței fără motive întemeiate de la serviciu.

11. Conducătorul instituției, dispune de dreptul de a reduce, a anula sau a majora premiul anual pentru fiecare salariat.

Majorarea premiului anual unor salariați se efectuează pentru realizări deosebite în activitate în perioada de referință, din contul sumelor economisite la fondul de premiere, inclusiv din contul economiilor formate în cazul aplicării normei expuse în p.5.

III. CALCULUL PREMIULUI ÎN SITUAȚII SPECIALE

12. 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 de la sfârșitul anului precedent,
- * unic se va calcula ținând cont de sarcina didactică la momentul acordării premiului.

13. În cazul în care, în afară de funcția de bază, salariatul mai activează prin cumul în temeiul unui contract individual de muncă distinct el va beneficia de premiu atât pentru funcția de bază, cât și pentru funcția cumulată.

14. Salariații ale căror contracte individuale de muncă/raporturi de serviciu au încetat înainte de sfârșitul anului calendaristic, în temeiurile indicate la art. 82 lit.a), f) și i), art. 85, art. 86 alin. (1) lit. b), c), d) și y¹) și art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, 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 pot beneficia de premiul anual în baza cererii lor depuse în perioada 01-30 noiembrie a anului de gestiune pentru timpul efectiv lucrat până la data desfacerii contractului individual de muncă/încetării raporturilor de serviciu.

15. În cazul transferului salariatului la o altă unitate, conform art. 86 alin. (1) lit. u) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, premiul anual i se plătește pentru durata activității în unitate în anul de referință până la momentul transferului.

16. 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, premiul anual salariaților respectivi nu li se plătește, cu excepția cazurilor specificate la pct. 14 și 15.

17. În cazul detașării/delegării, salariatul beneficiază de premiul anual acordat personalului din instituția în care a fost detașat/delegat salariatul. Pentru calcularea premiului, instituția care a dispus detașarea salariatului va informa în scris unitatea la care a fost detașat salariatul despre numărul de zile efectiv lucrate de salariat în anul precedent în unitatea de bază.

18. În cazul în care instituția 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.