

Precizări cu privire la implementarea actelor normative:

- Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Legea 270 din 23.11.2018) și***
- Hotărârea Guvernului 1231 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018***
- Hotărârea de Guvern nr. 969 din 03.10.2018 și 862 din 05.09.2018***

Important pentru un manager:

- **Examinarea actelor normative:** se explică tuturor angajaților, cu precizări referitoare la elementele sistemului de salarizare: partea fixă și partea variabilă.
- **Elaborarea și aprobarea Regulamentelor :**
- Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță, **constituie 10% din suma anuală a salariilor de bază, este o pondere fixă;**
- Regulamentul cu privire la tipurile și modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific, **în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază, poate fi și mai mic de 10%**

Regulamentele discutate în CP și
aprobate în CA

ELEMENTELE SISTEMULUI DE SALARIZARE

a) Partea fixă, compusă din:

- salariul de bază;
- sporul lunar pentru gradul profesional;
- **Articolul 12. Salariul de bază**
- **(2) Salariul de bază se stabilește conform coeficienților de salarizare prevăzuți în anexele nr. 3–10, în raport cu funcția deținută, nivelul de studii, categoria de calificare, gradul didactic, vechimea în muncă sau treapta de salarizare, în condițiile prezentei legi.**

**Se emite
ordinul!**

Angajatorul emite actul administrativ prin care se aprobă partea fixă a salariului

- ORDINUL
- Nr 1061 din 28 decembrie, 2018

-
- *Cu privire la stabilirea și aprobarea salariului angajaților din Direcția Învățământ Tineret și Sport Nisporeni*
-
-

- În temeiul Legii 270 din 23.11.2018, *privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar*, conform Hotărârii Guvernului nr 1231 din 12.12.2018, *pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar*, în scopul stabilirii salariului de bază pentru fiecare funcție ,

ORDON:

- Se aprobă partea fixă a salariului lunar angajaților Direcției Învățământ Tineret și Sport Nisporeni , conform clasei și coeficientului de salarizare stabilit. (anexe 1);

Sporul pentru performanța angajaților, ca parte variabilă a salariului lunar, se va stabili urmare evaluării trimestriale, confirmate lunar prin actul administrativ emis de șefului DÎTS;

Se atribuie responsabilitatea de elaborare a Registrului de evidență a funcțiilor la nivel de unitate bugetară (art 8, Legea 270 din 23.11.2018), dnei Tatiana Șișcanu, sp.pr. MRU

Se atribuie responsabilitatea de corectitudinea aplicării actelor normative și de calcularea salariului angajaților din DÎTS Nisporeni, dnei Tatiana Apostu , economist și dnei Efrosenia Paladi, contabil.

Executarea prezentului ordin mi-o asum.

- Șef direcție Nina Sterpu

Stabilirea părții fixe a salariului lunar angajaților Direcției Învățământ Tineret și Sport Nisporeni /anexa la ordin

Codul funcției	Nume, prenume	Funcția	clasa	Coefficientul de salarizare	gradul	Salariu lunar (lei)
Aparatul DITS						
A 2057	Sterpu Nina	șef direcție	90	6,43	375 lei	XX
A 2057	Bejan Svetlana	șef adjunct/SPEM	86	5,91	275lei	XX
A2202	Șișcanu Tatiana	Sp.pr.MRU	64	3,73	275lei	XX
A2202	Apostu Tatiana	Sp.pr.economist	59	3,36	275lei	XX
A2202	Negură Eugenia	Sp.pr.SPEM	64	3,73	275 lei	XX
A2202	Lungu Valeriu	Sp.pr.SPEM	64	3,73	275 lei	XX
A2202	vacansie	-	64	3,73	-	XX
A2227	Vacansie temporară	-	54	3,03	200lei	XX
A2227	vacansie	-	56	3,16	-	XX
H 6140	Ciortan Veronica	Secretar adm.	32	1,91	-	XX
H6026	Fărîmă Victoria	Contabil -șef	65	3,81	-	XX
H6045	Paladi Efrosenia	Contabil	55	3,09	-	XX
H6045	Robu Maria	contabil	55	3,09	-	XX

Articolul 8/Legea 270 din 23.11.2018 Registrul de evidență a funcțiilor la nivel de unitate bugetară

Important!

(1) Fiecare unitate bugetară întocmește registrul de evidență a personalului la nivel de unitate bugetară (în continuare – *registru de evidență*), care reflectă categoriile de funcții conform sistemului de codificare din registrul funcțiilor din sectorul bugetar menționat la art. 7.

(2) Registrul de evidență cuprinde pentru fiecare post următoarele categorii de informații:

- a) elementele de identificare ale fiecărei persoane (nume, codul numeric personal);
- b) data angajării/numirii în unitatea bugetară;
- c) codul funcției și denumirea funcției în conformitate cu anexele la prezenta lege;
- d) codul conform Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova;
- e) gradul profesional și/sau categoria de calificare, după caz;
- f) vechimea în muncă și treapta de salarizare;
- g) clasa de salarizare și coeficientul de salarizare;
- h) **salariul de bază determinat în condițiile prezentei legi;**
- i) denumirea sporurilor și mărimea acestora;
- j) **salariul lunar stabilit conform prevederilor prezentei legi;**
- k) timpul de muncă efectiv lucrat, perioada și cauzele de modificare/ suspendare a raporturilor de muncă.

(3) Registrul de evidență se actualizează lunar și se utilizează la calcularea salariului lunar al personalului.

(4) Formatul și modul de ținere a registrului de evidență se aprobă de Guvern.

b) partea variabilă cuprinde:

SPORUL PENTRU PERFORMANȚĂ

se acordă lunar, concomitent cu salariul

**ESTE ELABORAT ÎN FIECARE INSTITUȚIE
REGULAMENTUL**

Anexa 3/

**6. Evaluarea performanțelor se efectuează trimestrial,
conform criteriilor din actul reglator, se completează fișa de
evaluare, conform modelului-anexă**

**SE EMITE
ORDINUL PENTRU
STABILIREA
SPORULUI DE
PERFORMANȚĂ**

ORDINUL

Nr 975 din 20.12.2018

- Referitor la aprobarea Regulamentului, privind modul de stabilire a sporului pentru performanța cadrelor de conducere din instituțiile de învățământ primar, secundar (nivelele I, II, III –învățământ liceal)

- În temeiul art. 141 (1a) din Codul Educației, conform Legii nr. 270 din 23 noiembrie 2018, privind sistemul unitar de salarizare în sistemul bugetar, urmare Hotărârii Guvernului nr. 1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sistemul bugetar, având la bază Standardele de competență profesională ale cadrelor de conducere din învățământul general, aprobate prin Ordinul nr 623 din 28 iunie 2016 al Ministrului Educației, în scopul stabilirii sporului de performanță pentru directorii instituțiilor școlare,

- **ORDON:**

- Se aprobă Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță pentru directorii instituțiilor de învățământ primar, secundar (nivelele I, II, III –învățământ liceal) (anexa 1);

- Executarea prezentului ordin se atribuie Serviciului Resurse Umane și colaboratorilor -membri ai *Comisiei de evaluare* din cadrul DITS;

- Controlul executării prezentului ordin mi-l asum.

- șef direcție

Definirea criteriilor de evaluare si a modului de stabilire a punctajului pentru fiecare criteriu

1. Cunoștințe și experiență se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului

Criterii definite în baza HG 1231 din 12.12.2018, raportate la Standardele de competență profesională ale cadrelor de conducere din învățământul general , aprobate prin Ordinul ME nr 623 din 28 iunie 2016.

	Deține competențe pentru :
1.1. Cunoștințe specifice domeniului și experiență profesională	I. Elaborare și implementare a proiectelor de dezvoltare a instituției de învățământ;
1.2. Abilități de aplicare a cunoștințelor specifice domeniului în situații diverse	II. Dezvoltarea și diversificarea ofertei curriculare în vederea valorificării potențialului individual, instituțional și comunitar;
1.3. Competențe profesionale – ușurința de a selecta și a utiliza adecvat cunoștințele și abilitățile în vederea rezolvării cu succes a unor situații	III. Crearea și menținerea mediului stimulativ și cooperant în vederea dezvoltării continue a capitalului uman al școlii;
1.4 Abilități în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii ori echipamente de lucru moderne	IV. Gestionarea și dezvoltarea resursele materiale și financiare în vederea asigurării unui mediu de învățare sigur și motivant.
1.5. Disponibilitatea de a învăța.	V. Asigurarea funcționalității instituției de învățământ general prin optimizarea condițiilor de management participativ , implicarea personalului în procesul decizional al școlii prin intermediul structurilor create în instituție.
	VI. Dezvoltarea parteneriatelor în vederea asigurării progresului instituției de învățământ general și a comunități.

**Model de fișă de evaluare
a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară**

Unitatea bugetară	
Numele și prenumele persoanei evaluate	
Funcția deținută	
Subdiviziunea structurală	
Perioada evaluată	de la:01.12.2018 pînă la:31.03.2019

Nr. crt.	Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale	Nota	Comentarii
1.	Cunoștințe și experiență		<p>Pe baza criteriilor menționate evaluatorul acordă note de la 1 (reprezentînd nivelul minim) la 4 (reprezentînd nivelul maxim), fără zecimi, nota exprimînd aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în fișa de evaluare a angajatului</p>
2.	Complexitate, creativitate și diversitate		
3.	Conceptualizare și responsabilitate decizională		
4.	Conducere, coordonare și supervizare		
5.	Comunicare		
6.	Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate		
7.		
8. Evaluarea trimestrială, ordinul emis lunar		

HG 1231/ Art.17. Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

- 1) între 1,00 și 1,50 – „nesatisfăcător”. Performanța este cu mult sub standard;
- 2) între 1,51 și 2,50 – „satisfăcător”. Performanța este la nivelul minim al standardelor sau puțin deasupra lor. Acesta este nivelul minim acceptabil al performanțelor care trebuie atins și de către angajații mai puțin competenți sau lipsiți de experiență;
- 3) între 2,51 și 3,50 – „bine”. Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați;
- 4) între 3,51 și 4,00 – „foarte bine”. Persoana merită o apreciere specială, deoarece performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor și performanțelor celorlalți angajați.

În scopul acordării sporurilor cu caracter specific, ministerul vine cu următoarele recomandări:

- **REGULAMENT
cu privire la tipurile și modul de
stabilire
a sporurilor cu caracter specific**

Care activități le considerăm cu caracter specific?

- **8.** Pentru autoritățile publice din domeniul învățământului și cercetării, sporuri cu caracter specific se acordă pentru:
 - 1) îndeplinirea măsurilor de asanare, familiarizarea copiilor cu munca, însușirea de către copii a deprinderilor sanitaro-igienice în educația timpurie;
 - 2) personalul din instituțiile de învățământ care lucrează cu copii cu cerințe educaționale speciale, din instituțiile speciale pentru copii infectați de tuberculoză, de forme mici și atenuate de tuberculoză, din clasele de instruire generală și învățământ profesional tehnic din instituțiile penitenciare afiliate instituțiilor de învățământ, din sfera serviciilor de plasament pentru copii rămași fără ocrotire părintească și copii rămași temporar fără ocrotire părintească, din școlile-internat de cultură generală, din instituțiile speciale – pentru copii și elevi cu deficiențe senzoriale (auditive și vizuale) și școli auxiliare pentru copii și elevi cu dificultăți severe de învățare (dificultăți multiple și asociate);
 - 3) cadrele didactice care asigură dirigenția claselor, controlul lucrărilor scrise, administrarea cabinetelor;
 - 4) personalul din instituțiile care au gospodărie didactică și gospodărie auxiliară pentru munca de producție și administrarea loturilor experimentale.

Calcularea sporului cu caracter specific pentru educator/asistent de educator din educația timpurie pentru îndeplinirea măsurilor de asanare, familiarizare a copiilor cu munca, însușirea de către copii a deprinderilor sanitaro-igienice

De la salariul de bază (**educator**):

- $4640 \times 0,02 = 95$ lei (până la 10 copii frecvență lunară medie)
- $4640 \times 0,03 = 139$ lei (de la 11-15 copii frecvență lunară medie)
- $4640 \times 0,04 = 185$ lei (de la 16-20 copii frecvență lunară medie)
- $4640 \times 0,05 = 232$ lei (de la 21-25 copii frecvență lunară medie)
- $4640 \times 0,06 = 278$ lei (de la 26 și mai mulți copii frecvență lunară medie)

- **De la salariul de bază (asistent de educator):**
- $2535 \times 0,02 = 50$ lei (până la 10 copii frecvență lunară medie)
- $2535 \times 0,03 = 76$ lei (de la 11-15 copii frecvență lunară medie)
- $2535 \times 0,04 = 101$ lei (de la 16-20 copii frecvență lunară medie)
- $2535 \times 0,05 = 126$ lei (de la 21-25 copii frecvență lunară medie)
- $2535 \times 0,06 = 152$ lei (de la 26 și mai mulți copii frecvență lunară medie)

Calcularea sporului cu caracter specific pentru educatorii din educația timpurie care lucrează cu copii cu cerințe educaționale speciale

De la salariul de bază:

- $4640 \times 0,03 = 139$ lei (pentru 1 copil cu CES în grupă)
- $4640 \times 0,04 = 185$ lei (pentru 2 copii cu CES în grupă)
- $4640 \times 0,05 = 232$ lei (pentru 3 copii cu CES în grupă)

Calcularea sporului cu caracter specific pentru asistenții de educatori din educația timpurie care lucrează cu copii cu cerințe educaționale speciale

De la salariul de bază:

- $2535 \times 0,03 = 76$ lei (pentru 1 copil cu CES în grupă)
- $2535 \times 0,04 = 101$ lei (pentru 2 copii cu CES în grupă)
- $2535 \times 0,05 = 126$ lei (pentru 3 copii cu CES în grupă)

Calcularea sporului cu caracter specific pentru dădace din educația timpurie care lucrează cu copii cu cerințe educaționale speciale

De la salariul de bază:

- $2670 \times 0,03 = 80$ lei (pentru 1 copil cu CES în grupă)
- $2670 \times 0,04 = 106$ lei (pentru 2 copii cu CES în grupă)
- $2670 \times 0,05 = 133$ lei (pentru 3 copii cu CES în grupă)

Calcularea sporului cu caracter specific pentru specialiștii (psiholog, logoped) din educația timpurie care lucrează cu copiii cu cerințe educaționale speciale în instituție

De la salariul de bază:

- $4640 \times 0,03 = 139$ lei (până la 10 copii în instituție)
- $4640 \times 0,04 = 185$ lei (de la 11-15 copii în instituție)
- $4640 \times 0,05 = 232$ lei (de la 16-20 copii în instituție)
- $4640 \times 0,06 = 278$ lei (de la 21-25 copii în instituție)
- $4640 \times 0,07 = 325$ lei (de la 26 copii și mai mult în instituție)

Calcularea diferenței:

- Calcularea și achitarea diferenței de salariu se va efectua pentru fiecare funcție în parte cu o durată **normală** a timpului de muncă. Ex. dacă persoana era încadrată pe funcția de director (o unitate) și desfășura activitate didactică 0,5 din norma didactică, diferența de salariu se calculează pentru funcția de director separat și pentru cadru didactic separat. Dacă după 01.12.2018 sarcina a fost modificată (redușă/majorată), diferența se află prin compararea salariului calculat în condiții noi cu salariul anterior recalculat proporțional încărcăturii (sarcinii) noi revizuite.

Hotărîrea de Guvern nr. 969 din 03.10.2018 și 862 din 05.09.2018

- **Conform art.134, alin. 4, litera c) din CE, CD persoane fizice vor beneficia anual de compensație bănească în sumă de 2000 lei,**
- **CD angajați de bază**
- **Compensația poate fi utilizată în conformitate cu prevederile din Regulamentul aprobat prin HG menționată și pot procura:**
- **Suporturi didactice**
- **Tehnică de calcul**
- **Produse software**

Traseul de acordare a compensației în sumă de 2000 de lei:

- MF calculează, aprobă și transferă fiecărei UAT suma de bani necesară pentru achitarea compensației de 2000 de lei pentru CD din instituțiile din subordine, conform datelor prezentate de UAT**
- UAT calculează, aprobă și transferă fiecărei instituții de învățământ din subordine suma de bani necesară, conform datelor prezentate de fiecare instituție**
- Instituția de învățământ emite un ordin prin care menționează fiecare CD care urmează să beneficieze de compensație, la data emiterii ordinului**

Traseul de acordare a compensației în sumă de 2000 de lei:

- **În ordinul instituției, numărul de Cadre Didactice beneficiari poate fi egal sau mai mic decât numărul acestora prezentat, conform situației din 01.10.2018**
- **În baza ordinului contabilitatea achită fiecărei persoane suma stipulată, 2000 lei**
- **Cadrul didactic beneficiar prezintă contabilității documentul/documentele ce confirmă faptul că el a procurat bunul/bunurile, indicând și suma concretă, care nu poate depăși 2000 lei.**

Traseul de acordare a compensației în sumă de 2000 de lei:

- Dacă la data prezentării informației (01.10.2018) au fost locuri vacante, care s-au completat pe parcursul anului, CD respective vor beneficia de compensație în anul următor**
- Dacă un CD beneficiar s-a eliberat în timpul anului de învățământ, ulterior a fost angajat alt CD, primul întoarce bunurile altul le primește, fără cheltuieli suplimentare**
- Dacă CD preconizează să cumuleze banii pentru 2 ani și să procure ceva ce depășește suma de 2000 lei, face o declarație pe propria răspundere**

Traseul de acordare a compensației în sumă de 2000 de lei:

- **În cazul cumulării banilor pentru 2 ani, primul an contabilitatea va arăta ca sold, iar anul următor, executat 4000 lei**

Hotărîrea de Guvern nr. 868 din 08.10.2014, Anexa nr.2, CR

- Cheltuielile de transport ale cadrelor didactice care profesază în altă localitate decât cea de reședință pot fi acoperite din Componenta UAT**
- Instituția unde profesază cadrul didactic adresează Organului local de specialitate în domeniul învățământului o solicitare de alocare a mijloacelor financiare din Componenta UAT pentru acoperirea cheltuielilor menționate, conform contractului, sau alt document care confirmă suma solicitată (costul unui km parcurs, costul biletului la transportul obștesc etc.)**

Ținem minte!

- Se elaborează în cadrul instituției două documente: Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță și regulamentul cu privire la tipurile și modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific, ambele se discută la CP, se aprobă la CA și se avizează de DITS;
- În temeiul criteriilor (anexa 1) se completează trimestrial fișa de evaluare (anexa 2), se emite ordinul pentru sporul de performanță (anexa 3);
- Activitățile specifice (Reg./spor cu caracter specific) solicită examinare detaliată, discuție transparentă și aprobare în CP, SA;
- Sporul de performanță a unui angajat poate depăși 10%, respectând regula : media pe instituție să nu depășească 10%.
- Ordinul se emite lunar!
- **Articolul 8. (Legea 270)** Registrul de evidență a funcțiilor la nivel de unitate bugetară (se completează de manageri, ulterior, orientativ martie-aprilie se va elabora un registru unic);

SUCCESS

