



**REGULAMENTUL
DE REMUNERARE ȘI STIMULARE A MUNCII A
SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI PUBLICE
UNIVERSITATEA DE STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE
"NICOLAE TESTEMIȚANU" DIN REPUBLICA MOLDOVA**

RED.:

DATA:

Pag. 1 / 15

Coordonat
Proces - verbal al Comitetului
Sindical al colaboratorilor
nr. 18A din 09.04.2013

Aprobat
Proces - verbal al Senatului
IP USMF "Nicolae Testemițanu"
nr. 2/9 din 11.04.2013

**REGULAMENTUL
DE REMUNERARE ȘI STIMULARE A MUNCII A SALARIAȚILOR
INSTITUȚIEI PUBLICE UNIVERSITATEA DE STAT DE MEDICINĂ ȘI
FARMACIE "NICOLAE TESTEMIȚANU"
DIN REPUBLICA MOLDOVA**

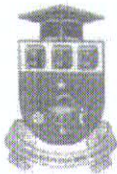
I. Dispoziții generale

1.1 Prezentul Regulament este elaborat în conformitate cu Codul muncii al Republicii Moldova din 28.03.2003 cu modificările și completările ulterioare, Legea Învățământului nr.547 din 21.07.1995, Convenția Colectivă de Muncă (nivel de ramură), Legea nr. 355-XVI din 23 decembrie 2005 „Cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar”, Hotărârea Guvernului nr.195 din 13 martie 2013 „Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ superior de stat cu autonomie financiară”, alte acte legislative și normative în vigoare care reglementează remunerarea muncii.

1.2 Prezentul Regulament stabilește modul, condițiile de salarizare și de stimulare a muncii pentru angajații Instituției Publice Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova, ținând cont de cantitatea, 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 angajatorul prin încadrarea în câmpul muncii în baza contractelor individuale de muncă.

1.3 Prezentul Regulament este elaborat în scopul promovării calității muncii și cointeresării materiale membrilor colectivului de muncă, susținerii progresului în procesul didactico-științific și sporirea calității lui, muncii productive, dezvoltării inițiativei, păstrării și ridicării prestigiului Universității.

1.4 Regulament dat urmărește scopul implementării unui sistem de salarizare echitabil, atractiv, competitiv și flexibil pentru selectarea, dezvoltarea și stimularea personalului calificat, capabil să reflecte performanța profesională din domeniul de activitate.



**REGULAMENTUL
DE REMUNERARE ȘI STIMULARE A MUNCII A
SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI PUBLICE UNIVERSITATEA
DE STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE "NICOLAE
TESTEMIȚANU" DIN REPUBLICA MOLDOVA**

RED.:

DATA:

Pag. 2 / 15

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

1.6 Angajatorul se obligă să întreprindă acțiuni pentru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, garantate de Constituția Republicii Moldova, legislația în vigoare și de convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.

Noțiuni utilizate în prezentul Regulament

Angajator – Instituția Publică Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova (în continuare Universitate) care angajază salariații în bază de contract individual de muncă încheiat conform Codului Muncii al Republicii Moldova;

Salariat - 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;

Tarifele de stat de salarizare – sînt salariile de funcție, care determină nivelul minim obligatoriu de salarizare garantat de stat pe grupe concrete de profesii și categorii de calificare pentru executarea de către salariați a obligațiilor (normelor) de muncă în orele de program stabilite de legislația în vigoare.

Motivare non-financiară – motivarea personalului prin utilizarea diferitor forme de recompensare, stimulare care nu presupune acordare directă a unor sume de bani salariatului.

Stimulare – acțiune de a face să crească energia, randamentul, activitatea profesională a salariatului.

II. Organizarea și remunerarea muncii

2.1 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 a Universității.

2.2 Nivelul de salarizare a personalului se va examina anual, se va formula și prezenta propuneri de perfecționare a remunerării muncii în conformitate cu legislația în vigoare.



**REGULAMENTUL
DE REMUNERARE ȘI STIMULARE A MUNCII A
SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI PUBLICE UNIVERSITATEA
DE STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE "NICOLAE
TESTEMIȚANU" DIN REPUBLICA MOLDOVA**

RED.:

DATA:

Pag. 3 / 15

2.3 Retribuirea muncii personalului din laboratoarele științifice se efectuează în modul și în conformitate cu condițiile stabilite prin Hotărârea Guvernului nr.47 din 12 ianuarie 2007 „Cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat”.

III. Sistemul de stabilire a salariului angajatului

3.1 Salariul personalului cuprinde:

a) *salariul de funcție*, care se stabilește în limitele grilei de salarii prevăzute pentru categoria respectivă de salarizare pentru personalul instituțiilor de învățământ superior de stat cu autonomie financiară în raport cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, precum și cu nivelul de pregătire necesar funcției ocupate și este un element garantat și determinat a sistemului de salarizare, stabilit salariatului angajat în anumită funcție în conformitate cu actele normative în vigoare;

b) *sporuri și suplimente la salariu de bază* conform legislației în vigoare (CM art.130, HG nr.195 din 13.03.2013) cu titlu de stimulare sau compensare;

c) *ajutor material*, care se acordă, de regulă, la concediu, în mărime și modul stabilit de acte normative, precum și *ajutor material suplimentar* potrivit Regulamentul privind condițiile de premiere și de acordare a ajutorului material personalului Instituției Publice Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova aprobat în modul stabilit.

d) *premiu* acordate pentru rezultatele activității curente, în limitele posibilităților financiare ale instituției și modul stabilit de acte normative, precum și în conformitate cu Regulamentul sus - menționat.

e) *motivare non-financiară*, care este orientată preponderent spre satisfacerea necesităților de apreciere, apartenență la grup, recunoaștere a muncii, realizare profesională. Pentru succese în muncă și îmbunătățirea climatului psihosocial angajatorul poate aplica următoarele motivări non-financiare: mulțumiri, cadouri, diplome, felicitări individualizate, program flexibil de muncă (la solicitarea șefului subdiviziunii).

f) pentru succese deosebite în muncă, merite față de societate și de stat, salariații pot fi înaintați la distincții de stat (ordine, medalii, titluri onorifice).



**REGULAMENTUL
DE REMUNERARE ȘI STIMULARE A MUNCII A
SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI PUBLICE UNIVERSITATEA
DE STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE "NICOLAE
TESTEMIȚANU" DIN REPUBLICA MOLDOVA**

RED.:

DATA:

Pag. 4 / 15

3.2 *Tarifele de stat de salarizare* sînt garantate salariaților cu condiția executării obligațiilor de muncă stabilite în contractul colectiv și individual de muncă și se modifică în funcție de reexaminarea salariului minim pe țară sau a salariilor de funcție minime garantate.

3.3 Personalul Universității salarizat în baza legislației în vigoare beneficiază de următoarele sporuri și suplimente la salariul de funcție:

a) pentru grade științifice, titlul onorific;

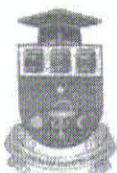
b) pentru grade (categorie de calificare);

c) pentru vechime în muncă (cu excepția muncitorilor), care se plătește lunar, calculat în procente față de salariul funcției, ținîndu-se cont de indemnizația de conducere, în următoarele mărimi:

Vechimea în muncă	Mărimea sporului în % față de salariul de funcție
între 2 și 5 ani	10
între 5 și 10 ani	15
între 10 și 15 ani	20
între 15 și 20 ani	25
Peste 20 ani	30

Sporul pentru vechime în muncă cercetătorilor științifici se calculează în următoarele mărimi:

Vechimea în muncă	Mărimea sporului în % față de salariul de funcție
De la 2 la 5 ani	15
De la 5 pînă la 10 ani	20
De la 10 pînă la 15 ani	30
De la 15 pînă la 20 ani	35
De la 20 pînă la 25 ani	40
De la 25 și mai mult	50



**REGULAMENTUL
DE REMUNERARE ȘI STIMULARE A MUNCII A
SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI PUBLICE UNIVERSITATEA
DE STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE "NICOLAE
TESTEMIȚANU" DIN REPUBLICA MOLDOVA**

RED.:

DATA:

Pag. 5 / 15

Sporul pentru vechime în muncă se plătește cu începere de la data de 1 a lunii următoare celeia în care s-a întregit vechimea în muncă prevăzută la tranșa respectivă. La momentul atingerii tranșei imediat următoare a vechimii în muncă, noul quantum al sporului se stabilește prin decizia comisiei create în acest scop. Modul de calculare a perioadei de muncă pentru acordarea sporului de vechime în muncă se stabilește de legislația în vigoare.

- d) pentru complexitatea, importanța și specificul de instruire a cadrelor medicale;
- e) pentru utilizarea în exercițiul funcțiunii a unei limbi străine;
- f) pentru lucrul curativ, ținându-se cont de sporul pentru categoria de calificare;
- g) pentru munca prestată în condiții nefavorabile;
- h) alte sporuri ce țin de specificul activității.

3.4 Mărimea concretă a salariului se stabilește în conformitate cu actele normative în vigoare și conform modului de diferențiere (anexa nr.1) a salariilor stabilit de instituție, în funcție de calificarea, gradul de pregătire profesională și competență a angajatului, gradul de răspundere pe care îl implică lucrările (funcțiile) executate și complexitatea lor, cu încadrarea în resursele financiare prevăzute anual în scopul remunerării muncii.

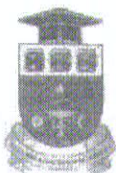
IV. Plățile suplimentare de stimulare

4.1 Corpului profesoral, conducătorilor de subdiviziuni, personalului de specialitate și funcționarilor administrativi pentru cointeresarea materială în sporirea eficienței și calității muncii, ridicarea prestigiului Universității, li se pot stabili sporuri personale lunare cu titlu de stimulare pentru:

- înaltă eficiență în muncă;
- intensitate a muncii;
- executarea unor lucrări de importanță deosebită sau de urgență, pe perioada executării acestora.

4.2 Pentru cointeresarea materială a muncitorilor poate fi stabilit supliment personal lunar pentru *extinderea zonelor de deservire sau sporirea volumului lucrărilor executate.*

4.3 Sporurile și suplimentele personale se stabilesc individual pentru fiecare angajat la începutul anului calendaristic de către rector în baza propunerilor înaintate de către conducătorii subdiviziunilor, conform criteriilor de apreciere a activității salariaților stabiliți în tabelul nr.1 din anexa nr.2 la prezentul Regulament pentru specialiști, funcționari administrativi și personalul de deservire și auxiliar, iar



**REGULAMENTUL
DE REMUNERARE ȘI STIMULARE A MUNCII A
SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI PUBLICE UNIVERSITATEA DE
STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE "NICOLAE
TESTEMIȚANU" DIN REPUBLICA MOLDOVA**

RED.:

DATA:

Pag. 6 / 15

pentru celelalte categorii de personal conform criteriilor și indicilor stipulate în tabelul nr.2 din anexa nr.2.

Performanțele profesionale individuale se examinează la ședința subdiviziunilor Universitare cu întocmirea procesului-verbal.

Pentru conducătorii de subdiviziuni sporurile și suplimentele personale se stabilesc de către Rector.

4.4 Mărimea concretă lunară a sporului și suplimentului personal se stabilește de către conducătorul subdiviziunii în limita fondului lunar stabilit pe subdiviziune pentru aceste sporuri și suplimente în dependență de posibilitățile financiare a Universității și în limitele fondului de salarizare.

4.5 Sporurile și suplimentele personale se aprobă prin ordinul Rectorului pentru cel mult un an și pot fi modificate sau retrase la înrăutățirea calității muncii conform criteriilor și indicilor de scădere a calității muncii individuale stipulate în anexa nr.2 la prezentul Regulament.

Pentru cadrul profesoral-didactic aceste plăți se stabilesc conform criteriilor și normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale în baza unui Regulament pentru perioada de la 1 ianuarie până la 30 iunie anului în curs și pot fi prelungite până la finele anului calendaristic sau cel mult până la finisarea anului de studii cu condiția încadrării în fondul de salarizare aprobat anual conform legislației în vigoare.

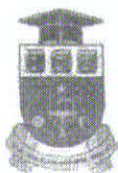
4.6 Personalului nou angajat, pentru munca efectuată calitativ i se pot stabili sporuri și suplimente personale, conform solicitării din partea conducătorului subdiviziunii după expirarea perioadei de probă.

4.7 Sporurile și suplimentele personale cu titlu de stimulare nu se stabilesc salariaților angajați temporar și prin cumul, excepție avînd personalul profesoral-didactic și unii specialiști la decizia Rectorului.

V. Dispoziții finale

5.1 Salariul stabilit angajatului este confidențial și garantat.

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



**REGULAMENTUL
DE REMUNERARE ȘI STIMULARE A MUNCII A
SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI PUBLICE UNIVERSITATEA DE
STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE "NICOLAE
TESTEMIȚANU" DIN REPUBLICA MOLDOVA**

RED.:

DATA

Pag. 7 / 15

5.3 În cazuri excepționale salariaților angajați prin cumul li se pot stabili sporuri și suplimente pentru rezultatele generale ale muncii în baza demersului argumentat al conducătorului subdiviziunii.

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

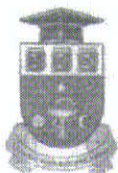
5.5 Propunerile de stabilire sau modificare a plăților de stimulare se înaintează în scris de conducerea subunității Univesitare către Comisia de tarificare.

5.6 În prezentul Regulament se pot introduce completări și modificări, după coordonarea cu Comitetul sindical al colaboratorilor Universității, orientate spre ridicarea nivelului de retribuire a muncii, ținând cont de posibilitățile financiare reale ale Universității.

5.7 Situațiile neprevăzute de prezentul Regulament se coordonează și soluționează de catre persoanele responsabile cu aprobarea de către Rector și în conformitate cu legislația.

5.8 În cazul în care legislația în baza căreia a fost elaborat prezentul Regulament va fi modificată, se vor opera modificările necesare și în conținutul acestuia, în scopul aducerii în conformitate cu legislația în vigoare.

5.9 Anexele la prezentul Regulament fac parte integrantă a acestuia.



**REGULAMENTUL
DE REMUNERARE ȘI STIMULARE A MUNCII A
SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI PUBLICE UNIVERSITATEA DE
STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE "NICOLAE
TESTEMIȚANU" DIN REPUBLICA MOLDOVA**

RED.:

DATA

Pag.13 /15

Anexa nr. 2

Tabelul nr.1

INDICII DE STABILIRE A SPORULUI /SUPLIMENTULUI PERSONAL

	Notă
INDICII GENERALI:	
1. Comportament bazat pe respect, corectitudine, amabilitate, loialitate Universității	
2. Lucru în echipă, comunicarea	
3. Atitudine responsabilă față de obligațiunile funcției	
4. Respectarea disciplinei de muncă, tehnologice etc	
5. Dovada măiestriei profesionale înalte	
6. Prezența spiritului de inițiativă și inventivitate	
7. Folosirea cu rațiune a materiei prime, materialelor, combustibilului, resurselor energetice, apei etc	
8. Prezența operativității la îndeplinirea sarcinilor	
9. Căutarea noilor metode și perfecționarea metodelor existente în activitate sau executarea lucrărilor	
10. Executarea volumului suplimentar de lucrări	
11. Îmbinarea profesiilor, extinderea zonelor de deservire	
Indicii suplimentari de stabilire a sporului personal pentru specialiștii Secției de Audit Intern	
1. Executarea planului strategic și anual de activitate în termeni și calitativ	
2. Oferirea suportului metodologic și consultativ subdiviziunilor Universității la menținerea și îmbunătățirea Sistemului de Management al Calității.	
3. Mediatizarea Controlului Financiar Public Intern, consiliere la implementarea, menținerea și dezvoltarea sistemului de management financiar și control.	
4. Urmărirea implementării recomandărilor, min. 50% implementate din cele oferite pentru perioada de raportare/evaluare	
5. Autoinstruirea și instruirea externă, min. 40 ore anual	
6. Deținerea certificatului de calificare al auditorului intern din sectorul public (<i>punc forte la stabilirea sporului personal</i>)	
7. Evaluarea gradului de realizare a Strategiei de Dezvoltare a Universității, elaborarea și prezentarea rapoartelor Senatului Universitar și ministerului de resort.	



**REGULAMENTUL
DE REMUNERARE ȘI STIMULARE A MUNCII A
SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI PUBLICE UNIVERSITATEA DE
STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE "NICOLAE
TESTEMIȚANU" DIN REPUBLICA MOLDOVA**

RED.:

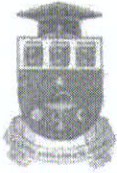
DATA:

Pag. 14// 15

**Anexa nr. 2
Tabelul nr.2**

**INDICII DE STABILIRE A SPORULUI /SUPLIMENTULUI PERSONAL
A ACTIVITĂȚII CURATIV-PROFILACTICE a cadrului profesoral – didactic,
altui personal al Serviciului Stomatologic**

Indicii:	Notă
1. Responsabilitatea față de îndeplinirea obligațiilor de serviciu	
2. Respectarea disciplinei de muncă	
3. Îndeplinirea planului financiar contractat	
4. Respectarea normelor sanitaro-antiepidemice	
5. Întreținerea locului de muncă	
6. Păstrarea tehnicii și instrumentariului medical	
7. Folosirea rațională a materialelor, consumabilelor, resurselor termice, apei, energiei electrice etc.	
8. Operativitatea în îndeplinirea sarcinilor	
9. Îndeplinirea lucrărilor suplimentare neprevăzute în fișa de post	
10. Îmbinarea profesiilor, extinderea zonelor de deservire	
11. Calitatea îndeplinirii documentației medicale privitor la lucrul curativ	
12. Prezentarea dărilor de seamă în termenii prevăzuți și calitatea ei	
13. Dovada măiestriei profesionale înalte: - utilizarea metodelor noi, performante în tratamentul stomatologic; - ponderea obturațiilor fotopolimer; - ponderea construcțiilor fixe întreg turnate; - ponderea construcțiilor mobilizabile scheletizate; - % asanațiilor din numărul primar; - % tratați din numărul primar.	
14. Spiritul de inițiativă, inventivitatea	
15. Respectarea cerințelor tehnicii securității muncii	
16. Lipsa plîngerilor din partea pacienților, inclusiv și pe calitatea lucrărilor efectuate	



**REGULAMENTUL
DE REMUNERARE ȘI STIMULARE A MUNCII A
SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI PUBLICE UNIVERSITATEA DE
STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE "NICOLAE
TESTEMIȚANU" DIN REPUBLICA MOLDOVA**

DATA: _____

Pag. 15 / 15

Anexa nr.3

**INDICII DE DIMINUARE A SPORULUI / SUPLIMENTULUI
PERSONAL**

Fapte disciplinare	Mărimea diminuării (în %) de la mărimea stabilită
1. Neîndeplinirea sarcinilor stabilite	Până la 100%
2. Întreținerea nesatisfăcătoare a locului de muncă	100%
3. Încălcarea disciplinei tehnologice – fabricarea producției necalitative (rebut în lucru)	100% compensarea rebutului până la 100%
- întreruperi în funcționarea utilajului din vina lucrătorului subdiviziunii	până la 100%
- deservirea întârziată a utilajului	100%
4. Nerespectarea tehnicii securității	100%
5. Nerespectarea securității antiincendiară	100%
6. Încălcarea disciplinei de muncă, inclusiv:	100%
- absențe	
- plecarea înainte de timp de la lucru	
- întârzierea la serviciu	
- plecarea în timpul zilei de muncă fără un motiv întemeiat și înștiințarea conducătorului	
7. Furturi	În suma furtului până la 100%
8. Consumul excesiv de materie primă, materiale, resurse energetice, apă etc	În suma consumului excesiv până la 100%
9. Predarea întârziată sau denaturarea dărilor de seamă	Până la 100%
10. Executarea întârziată și necalitativă a deciziilor conducătorului, indicațiilor administrației, nelegitimitatea acțiunilor, care au cauzat pierderile.	Până la 100%
<i>Indicii specifici de diminuare a sporului personal pentru specialiștii Secției de Audit Intern</i>	
1. Neexecutarea planului strategic și anual de activitate în termeni și calitativ	Până la 100%
2. Insuficiența/lipsa suportului metodologic și consultativ subdiviziunilor Universității la menținerea și îmbunătățirea Sistemului de Management al Calității.	Până la 100%
3. Insuficiența mediatizării Controlului Financiar Public Intern și a sistemului de management financiar și control.	Până la 100%
4. Recomandări implementate mai puțin de 50% din total oferite pentru perioada de raportare/evaluare (în cazul în care % de implementare va fi mai mic este necesar de stabilit cauza neimplementării recomandărilor)	Până la 100%
5. Autoinstruirea și instruirea externă mai puțin de 20 ore anual	Până la 100%
6. Lipsa certificatului de calificare al auditorului intern din sectorul public	Până la 100%
7. Lipsa evaluării gradului de realizare a Strategiei de Dezvoltare a Universității, elaborarea și prezentarea rapoartelor Senatului Universitar și ministerului de resort.	Până la 100%

Rector, Academician al A.Ș.M.
dr. hab.med., profesor universitar
Coordonat: O. Cernetchi
G. Rojnoveanu

E. Ceban
M. Gavriluc

Ion ABABII

S. Lupașco
P. Becciev

T. Novac