

Ministerul Educației de Cercetării al Republicii Moldova
Instituția Publică IP Centrul de Excelență în Transporturi

APROB

Consiliul de administrație

Proces verbal nr. 3 din 23.09.2026

Olesea BAGRIN, director



REGULAMENT

cu privire la toate tipurile și modul de stabilire
a sporurilor cu caracter specific și a primelor în cadrul
Instituției Publice Centrul de Excelență în Transporturi

Chișinău 2026



Ministerul Educației
și Cercetării al Republicii Moldova

Ministry of Education and
Research of the Republic of Moldova



Instituția Publică
Centrul de Excelență în Transporturi

Public Institution
Center of Excellence in Transports

MD2032, or. Chișinău, str.Sarmizegetusa 31 cetransporturi@gmail.com <https://cetauto.md> (+373 22)-523-512

ORDIN

21 09 2026

nr. 1-344

Aprobarea Regulamentului cu privire la stabilirea sporurilor specifice și a primelor

În temeiul HG Nr. 1234/2018, privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică, pct.23 Instituțiile au dreptul de a stabili și de a acorda sporuri cu caracter specific. Mecanismul de acordare a sporurilor cu caracter specific se reglementează prin act administrativ intern al instituției, aprobat în baza deciziilor Consiliului de administrație, în cazul instituțiilor de învățământ profesional tehnic. Mijloacele necesare pentru acordarea sporurilor cu caracter specific se planifică anual de către instituții în funcție de resursele financiare disponibile.

În temeiul HG 1234/2018 și în temeiul Codului Muncii al RM emit următorul

ORDIN

1. Se aprobă Regulamentul cu privire la tipurile și modul de stabilirea sporurilor cu caracter specific și a primelor conform anexei la prezentul ordin.

Temei: Decizia Consiliului de administrație,
proces verbal nr.3 din 23.09.2026

2. Din data intrării în vigoare a prezentului Ordin, se abrogă REGULAMENTUL cu privire la toate tipurile și modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific și a primelor în cadrul Instituției Publice Centrul de Excelență în Transporturi aprobat la ședința Consiliului de administrație din 11 septembrie 2024, proces-verbal nr.1, ordin nr.1-327 din 26.09.2024.

3. Șefii de subdiviziuni și Contabilul șef se desemnează responsabili de implementarea Regulamentului aprobat prin prezentul Ordin.

Director

Olesea BAGRIN

REGULAMENT

cu privire la tipurile și modul de stabilirea sporurilor cu caracter specific și a primelor

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Personalul din IP Centrul de Excelență în Transporturi (în continuare IP CET) beneficiază, după caz, de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal.
2. La stabilirea sporurilor cu caracter specific se va ține de HG nr.1234/2018 privind condițiile de salarizare a personalului în instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică.
3. Conform HG 1234/2018, pct.23 Instituțiile au dreptul de a stabili și de a acorda sporuri cu caracter specific. Mecanismul de acordare a sporurilor cu caracter specific se reglementează prin act administrativ intern al instituției, aprobat în baza deciziilor Senatului și Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională, în cazul instituțiilor de învățământ superior, respectiv ale Consiliului de administrație, în cazul instituțiilor de învățământ profesional tehnic. Mijloacele necesare pentru acordarea sporurilor cu caracter specific se planifică anual de către instituții în funcție de resursele financiare disponibile.
4. Sporurile cu caracter specific se acordă personalului pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat în condițiile specifice de activitate prevăzute de prezentul Regulament, pentru timpul efectiv lucrat în aceste condiții.
5. Funcțiile concrete pentru care se acordă sporurile specific pentru activitate, mărimea concretă a procentului, precum și normele de acordare se stabilesc prin decizia consiliului de administrație pentru un an de studii.
6. Suma anuală a sporurilor cu caracter specific incluse în partea variabilă a salariului lunar nu va depăși pentru personalul din domeniile învățământului – 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific.
7. Pentru personalul din instituțiile de învățământ, sporurile cu caracter specific se acordă pentru:
 - cadrele didactice care asigură dirigenția claselor;
 - administrarea laboratoarelor și atelierelor de producere;
 - administrarea catedrelor de profil.

II. PROCESUL DE ACORDARE A SPORULUI SPECIFIC

1. Sporul la salariu pentru dirigenție se acordă în raport cu salariul de funcție (circulara nr.03/2-095945 din 06.09.2024), conform anexei nr.1 la Regulament.
2. Sporul la salariu pentru administrarea unui laborator/atelier se acordă conform formulei:
$$0,02 \times \text{Valoarea de referință lei} = 145 \text{ lei/lună}$$
3. Sporul la salariu pentru activitatea șefilor de catedră se acordă conform formulei:
 - 3.1. Pentru șeful de catedră se propune un quantum lunar rezultat dintr-o componentă comună și sarcinile coordonate. Pentru 2026, componenta comună propusă este 40% din valoarea de referință didactică de 2.500 lei, adică 1.000 lei. Valoarea de referință folosită aici este un reper ales de CET pentru formula internă.
 - 3.2. Formula propusă, pentru un an de studii de 12 luni și un șef desemnat pe întreaga perioadă:

$$S = 1000 \text{ lei} + 100 \text{ lei} \times M + (60 \text{ lei} \times P + 60 \text{ lei} \times E + 250 \text{ lei} \times Q) \div 12$$

M = numărul cadrelor didactice coordonate nominal, fără dublarea persoanelor cu două discipline;

P = numărul PLD distincte elaborate/actualizate și recepționate pentru care șeful are coordonare atribuită;

E = numărul examenelor semestriale distincte pe grupe și sesiuni pentru care șeful are atribuții de coordonare;

Q = numărul examenelor de calificare distincte coordonate.

C, E și Q reprezintă volumele anuale aprobate înaintea perioadei de plată.

Anexa 1 Fișa de calcul pentru conducerea catedrei

Indicator	Unitate	Valoare anuală sau lunară	Document justificativ
Membri de bază ai catedrei coordonați	50 lei lunar/persoană	_____ persoane	Componența catedrei
Proiecte de lungă durată unice coordonate	60 lei/PLD/an	_____ documente	Număr PLD distincte aprobate la catedră
Examenе semestriale unice coordonate	60 lei/examen/an	_____ examene	Calendar și repartizare
Examenе calificare unice coordonate	250 lei/examen/an	_____ examene	Plan și atribuții

13. Numărul disciplinelor, unităților de curs sau modulelor nu se echivalează automat cu numărul de PLD ori examene. Același PLD nu se numără repetat pentru fiecare grupă, iar examinarea unei grupe în sesiuni sau probe distincte se numără potrivit planului aprobat. Comisiile de examinare remunerate separat se identifică pentru a evita plata dublă a aceleiași munci.

14. Fișa anuală a fiecărei catedre conține lista membrilor, număr PLD cu date de recepție, calendarul examenelor și atribuțiile concrete ale șefului. Directorul adjunct pentru instruire confirmă indicatorii, contabilitatea verifică fondul, iar Consiliul de administrație avizează cuantumul înaintea ordinului directorului. Modificările substanțiale se recalculează pentru lunile viitoare.

15. Pentru o lună incompletă sau o desemnare temporară, suma se înmulțește cu raportul dintre timpul efectiv lucrat în atribuția respectivă și timpul corespunzător lunii. În concedii, absențe și perioade fără exercitarea atribuției se aplică normele legale și evidența timpului; eventualul înlocuitor se desemnează distinct.

III. Sporuri acordate pentru cumulare de funcții

Conform Codului Muncii al RM articolul 156, Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți:

(1) Salariaților care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeași unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcție) sau obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiți de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod), li se plătește un spor pentru cumulare de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.

(2) Cuantumul sporurilor pentru cumulare de profesii (funcții) se stabilește de părțile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decât 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcției) al profesiei (funcției) cumulate. Plata sporului pentru cumulare de profesii (funcții) se efectuează fără restricții, în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii.

(3) Mărimea concretă a sporului pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate, dar nu poate depăși 100 la sută din salariul tarifar sau de funcție al salariatului absent. În cazul în care obligațiile salariatului temporar absent sunt îndeplinite de mai mulți salariați, cuantumul sporului se stabilește proporțional cu volumul lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului tarifar sau de funcție al salariatului absent.

Sporurile pentru funcțiile temporar vacante se stabilesc după cum urmează:

Crt.	Funcția	Condiții de salarizare	Notă
2.	Personal nedidactic care înlocuiește un alt angajat în perioada concediilor de orice tip	Se achită un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent	1. Dacă munca este divizată pentru mai mulți angajați, atunci se va determina timpul proporțional lucrat de fiecare angajat; 2. Dacă munca este realizată de un singur angajat, sporul se va determina în funcție de complexitatea lucrărilor nu mai puțin de 50% și nu mai mult de 100%; 3. Achitarea sporurilor se efectuează la prezentarea unui demers din partea șefului din subordine cu specificarea numelui, prenumelui persoanei/persoanelor desemnate pentru cumulare în perioada concediului de orice tip a angajatului/angajatei de bază și a acordului persoanei desemnate.
3.	Personalul nedidactic care cumulează o funcție vacantă	Se achită un spor în funcție de volumul de muncă realizat, dar nu mai mult de 100%	1. La ocuparea locului vacant de un angajat prin munca de bază sau prin cumul în baza unui contract individual de muncă, relațiile de muncă prin cumulare încetează automat.

Stimularea angajaților

I. În conformitate cu Codul Muncii, Articolul 203. Stimulări:

(1) Pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica stimulări sub formă de:

- a) mulțumiri;
- b) premii;
- c) cadouri de preț;
- d) diplome de onoare;

(2) Pentru succese deosebite în muncă, merite față de societate și față de stat, salariații pot fi înaintați la distincții de stat (ordine, medalii, titluri onorifice), lor li se pot decerna premii de stat.

II. În conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008

În vederea aplicării măsurilor de protejare a sănătății angajaților prevăzute de Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, IP CET organizează activități destinate promovării stării de bine, prevenirii stresului și epuizării profesionale, promovării odihnei active și consolidării relațiilor de colaborare în colectiv.

III. În conformitate cu HG 1234/2018

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

24¹. Personalul din instituții poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității anului precedent, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv. Indicii și mărimile premiilor pentru conducătorii instituțiilor se stabilesc de către organul ierarhic superior. Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50% din salariul de bază.

24². Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar.

Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază stabilite pentru persoanele cu drept de a beneficia de premiu anual 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/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.

Suma premiului 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. Mărirea premiului anual per salariat, astfel calculată, nu se limitează.

24³. Modul de acordare a premiului anual și mărirea concretă pentru fiecare an financiar se reglementează prin act administrativ intern al instituției, aprobat în baza deciziilor Senatului și Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională, în cazul instituțiilor de învățământ superior, respectiv ale Consiliului de administrație, în cazul instituțiilor de învățământ profesional tehnic.

25. Sporul de performanță, sporurile cu caracter specific și premiile unice pentru directorul IP CET se stabilesc în baza criteriilor și obiectivelor aprobate semestrial de către Ministerul Educației și Cercetării al RM, la propunerea Consiliului de administrație.

27. Sporurile cu caracter specific și premiile unice pot fi acordate doar după acoperirea integrală a obligațiilor contractuale față de prestatorii de servicii, lucrări, alți contractori.

V. Stimulările se aplică de către angajator după consultarea reprezentanților salariaților. Stimulările se consemnează într-un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) și se aduc la cunoștință colectivului de muncă.

Clauze specifice

Conform Codului Muncii al RM, Articolul 211. Termenul de validitate și efectele sancțiunilor disciplinare

(1) Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.

(2) Angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie inițiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanților salariaților sau al șefului nemijlocit al salariatului.

(3) În interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulări prevăzute la art.203 al Codului Muncii al RM.

Conform Codului Muncii al RM, Articolul 211¹. Încălcarea gravă a obligațiilor de muncă

Se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă următoarele acțiuni ale salariatului:

- a) primirea și eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești fără perfectarea documentelor corespunzătoare;
- b) acordarea serviciilor prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii;
- c) folosirea în scopuri personale a banilor încasați;
- d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului și a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia;
- e) nerespectarea clauzei de confidențialitate;
- f) încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unității, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe;

- g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator, în formă scrisă, despre obligația de a trece examenul medical;
- h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

Notă cu referire la premiere!

Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională inefficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar.

Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază stabilite pentru persoanele cu drept de a beneficia de premiu anual 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/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.

Suma premiului 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.