

Academia de Științe a Moldovei



Sistemul de salarizare pentru cercetătorii științifici din Republica Moldova

ANALIZĂ ȘI RECOMANDĂRI

Chișinău, 2014

CUPRINS

Ediție de uz intern

PREFAȚĂ (Gheorghe DUCA)	4
SISTEMUL DE SALARIZARE ÎN REPUBLICA MOLDOVA (Alexandru STRATAN)	5
1. Reglementarea legislativ-normativă a salarizării în Republica Moldova	6
1.1. Descrierea generală	7
1.2. Condiții, forme și sisteme de salarizare	7
1.3. Structura salariului	8
1.4. Sursa de plată a salariului	8
1.5. Reglementarea salarizării	9
1.6. Modul de stabilire a salariilor	9
2. Evoluția sistemului de salarizare în Republica Moldova	12
2.1. Etapa I	12
2.2. Etapa II	12
2.3. Etapa III	12
2.4. Etapa IV	13
2.5. Etapa V	13
3. Salarizarea în Republica Moldova	14
3.1. Situația în domeniul remunerării muncii salariaților Republicii Moldova	14
3.2. Despre salariul mediu lunar pe tipuri de activitate	17
3.3. Despre puterea de cumpărare	18
3.4. Raportul dintre salariul minim cu minimumul de existență și salariul mediu	20
3.5. Perspective	22
4. Concluzii	23
<i>Anexa. Lista actelor legislativ-normative</i>	<i>24</i>
SISTEMUL DE SALARIZARE ÎN ACADEMIA DE ȘTIINȚE A MOLDOVEI (Vitalie BOIAN)	28
Lista actelor normative care reglementează remunerarea muncii	29

Calculul fondului anual de salarizare pentru personalul salarizat în baza Hotărârii Guvernului nr. 47 din 12.01.2007 cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat	30
Informație privind efectivul de personal și alocațiile bugetare (cheltuieli de bază) pentru instituțiile și organizațiile din sfera științei și inovării (cercetări științifice instituționale)	36
Informația privind remunerarea muncii pentru funcțiilor de cercetări științifice conform Hotărârii Guvernului nr. 47 din 12.01.2007 de la 01.10.2014	37
Sistemul de salarizare a personalului de cadrul organizațiilor din sfera științei și inovării pe anul 2014	38
Hotărâre Guvernului cu privire la aprobarea Normativelor de plată pentru prestarea serviciilor de cercetări științifice de către angajații organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării participanți la proiectele de cercetare-dezvoltare europene și internaționale nr. 534 din 20.07.2012	42

SISTEMUL DE SALARIZARE PENTRU CERCETĂTORII ȘTIINȚIFICI DIN REPUBLICA MOLDOVA.

CONCEPT NOU. Analiză și recomandări,
versiunea a III-a (prezentat: acad. Gheorghe Duca,
elaborat: dr. Heinrich Pingel-Rollmann)

44	
1. Observații preliminare	45
2. Obiective	45
3. Metodologie	46
4. Cadrul legal	49
5. Analiza sistemului actual	53
6. Sisteme europene de salarizare	60
7. Concluzii și recomandări	62
8. Următoarele etape	68
9. Anexe	69

SISTEMUL DE SALARIZARE PENTRU CERCETĂTORII ȘTIINȚIFICI DIN REPUBLICA MOLDOVA.

CONCEPT NOU. 29 noiembrie 2013
(prezentat: acad. Gheorghe Duca,
elaborat: dr. Heinrich Pingel-Rollmann)

100	
Obiective	102
Metodologie	104
Sisteme europene de salarizare	110
Concluzii și recomandări	112
Următoarele etape	123

PREFAȚĂ

Consider că broșura *Sistemul de salarizare pentru cercetătorii științifici din Republica Moldova - Analiză și recomandări* prezintă o încercare de curaj în elaborarea unui document, care ar fi într-un ajutor pentru stimularea performanței și excelenței în procesul de cercetare și inovare din Republica Moldova.

Ea include mai multe documente: o prezentare analitică și recomandări pentru un nou concept de salarizare a cercetătorilor științifici, elaborat de Dr. Heinrich Pingel-Rollmann, expert integrat al Centrului German pentru Migrație Internațională și Dezvoltare la Academia de Științe a Moldovei.

Scopul acestui studiu a fost de a dezvolta și îmbunătăți sistemului actual de salarizare din Moldova, de a motiva și stimula cercetătorii, mai ales pe cei tineri, pentru a diminua exodul de creieri. În ansamblu, remunerarea trebuie să se bazeze pe meritocrație, performanță și eficiență.

Luând în considerare legislația și standardele, precum și sistemele de salarizare din diferite țări europene, Dr. Heinrich Pingel-Rollmann a elaborat și a prezentat în strânsă cooperare cu experți din interiorul și din afara Academiei de Științe analiza și recomandările sale.

De asemenea, cititorul va găsi în această publicație prezentări PowerPoint ale dlui Vitalie Boian (Șef Direcție politică economică și finanțe, AȘM) privind *Sistemul de salarizare la Academia de Științe a Moldovei*, Prof. Dr. hab. Alexandru Stratan (Director al Institutului Național de Cercetări Economice, INCE) privind *Sistemul de Salarizare în Republica Moldova*, precum și a Dr. Pingel-Rollmann privind analiza și concluziile sale.

Alocațiunile au fost prezentate de către autori la ședința CSȘDT, la 22 septembrie 2014. Un grup de lucru condus de Dr. hab. Aurelia Hanganu (Secretarul științific general interimar, AȘM) a avut sarcina de a discuta cu factorii de decizie la nivel politic și administrativ, cu reprezentanții universităților, institutelor științifice, precum și comunității științifice în general.

Sper să găsiți în acest material necesarul pentru îmbunătățirea indicatorilor de performanță a cercetătorilor și a instituțiilor științifice.

Chisinau, Decembrie 2014

**Academician Gheorghe Duca,
Președintele Academiei de Științe a Moldovei**



INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE

Sistemul de salarizare în Republica Moldova

Director:
Alexandru STRATAN

Chișinău – 22 septembrie 2014

Capitolul 1.

REGLEMENTAREA LEGISLATIV-NORMATIVĂ A SALARIZĂRII ÎN REPUBLICA MOLDOVA

1.1. Descrierea generală

Formele de salarizare reprezintă modalități de evaluare și de determinare a muncii salariaților și a rezultatelor acestora precum și a salariului ce li se cuvine.

1) Salarizarea după timpul lucrat (în regie). Personalul încadrat în această formă este plătit după timpul lucrat. O anumită cantitate și calitate a rezultatelor muncii sunt subînțelese pentru că ele au fost luate în calcul la încadrarea persoanelor pe posturi și trepte de salarizare.

2) Salarizarea în acord direct (pe bucată). Salariul efectiv se calculează în funcție de rezultatele obținute (număr de bucăți produse, valoarea bunurilor realizate în perioada de referință) înmulțind salariul stabilit pentru unitatea de produs cu volumul producției.

Salarizarea în acord direct are următoarele avantaje:

- generează sentimentul de echitate (fiecare primește un salariu după cât a produs);
- conduce la creșterea productivității muncii;
- elimină nevoia de control deci reduce cheltuielile administrative;
- se aplică foarte bine pentru munca în afara unității, la domiciliu.

În Republica Moldova sistemul de salarizare este reglementat de circa 40 de acte legislativ-normative (*anexa 1*).

Totuși, actele principale ce reglementează sistemul de salarizare sunt următoarele:

- Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea R.M. nr. 154-XV din 28.03.2003.
- Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002.
- Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355-XVI din 23.12.2005.
- Hotărârea Guvernului nr. 381 din 13.04.2006 cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare, Monitorul Oficial, nr. 66-69 din 28.04.2006.
- Hotărârea Guvernului Republicii Moldova 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.

Legea salarizării este principala lege care determină principiile economice, juridice și organizatorice ale retribuirii salariaților „aflați în relații de muncă, în baza contractelor individuale de muncă, cu salariații: persoane fizice, întreprinderi, organizații și instituții, denumite în continuare unități, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, și este orientată spre asigurarea funcției salariului ca principala sursă de venit pentru satisfacerea necesităților vitale ale angajaților și familiilor lor și ca formă de stimulare a muncii” (*art. 1*).

1.2. Condiții, forme și sisteme de salarizare

În RM, conform art. 3 al Legii salarizării, **munca este retribuită pe unitate de timp** (oră, zi), **cu salariu lunar fix sau în acord atît în sistemul tarifar, cît și în sistemele netarifare de salarizare.**

În funcție de specificul activității și condițiile economice concrete, unitățile **din sectorul real** aplică, pentru organizarea salarizării, **sistemul tarifar și/sau sistemele netarifare de salarizare.** Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unității se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanților salariaților.

Sistemul tarifar de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină diferențierea salariului, în funcție de cantitatea, calitatea și condițiile de muncă, și include rețelele tarifare, salariile tarifare, coeficienții tarifari, grilele de salarii ale funcției și îndrumările tarifare de calificare.

În **sectorul real** rețeaua tarifară se stabilește, prin negociere, **la nivel ramural** – în convenția colectivă și **la nivel de unitate** – în contractul colectiv de muncă.

În **sectorul bugetar** se aplică **Rețeaua tarifară unică**, stabilită prin lege, care include categoriile de salarizare, salariul tarifar pentru categoria I de salarizare și grilele de salarii ale funcției pentru fiecare categorie de salarizare.

Rețeaua tarifară la nivel ramural sau la nivel de unitate se stabilește pentru muncitori sau pentru toate categoriile de salariați (muncitori, funcționari administrativi, specialiști și personal cu funcții de conducere) în baza categoriilor de calificare sau a altor criterii.

Sisteme netarifare de salarizare reprezintă modalități de diferențiere a salariilor în dependență de performanțele individuale și/sau colective și funcția deținută de salariat.

Criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu sindicatele sau reprezentanții salariaților. Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator. Sistemul netarifar de salarizare se

stabilește în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Stabilirea cuantumului salariului pentru fiecare salariat în cadrul sistemelor netarifare de salarizare se efectuează de către angajator.

Drept limită minimă și garanție a statului servește cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

1.3. Structura salariului

În sistemul tarifar și sistemele netarifare salariul include:

- **salariul de bază** (salariul tarifar, salariul funcției),
- **salariul suplimentar** (adaosurile și sporurile la salariul de bază),
- **alte plăți de stimulare și compensare.**

Salariul de bază se stabilește sub formă de salarii tarifare pentru muncitori și salarii ale funcției pentru funcționari, specialiști și conducători pentru munca executată în conformitate cu normele de muncă stabilite potrivit calificării, gradului de pregătire profesională și competenței salariatului, calității, gradului de răspundere pe care îl implică lucrările executate și complexității lor.

Salariul suplimentar reprezintă o recompensă pentru munca peste normele stabilite, pentru muncă eficientă și inventivitate și pentru condiții deosebite de muncă. El include adaosurile și sporurile la salariul de bază, alte plăți garantate și premii curente, care se stabilesc în conformitate cu rezultatele obținute, condițiile de muncă concrete, iar în unele cazuri prevăzute de legislație – și luându-se în considerare vechimea în muncă.

Alte plăți de stimulare și compensare includ recompensele conform rezultatelor activității anuale, premiile potrivit sistemelor și regulamentelor speciale, plățile de compensare, precum și alte plăți neprevăzute de legislație care nu contravin acesteia.

1.4. Sursa de plată a salariului

Pentru angajații din sectorul real o constituie o parte din venitul obținut din activitatea economică a unității.

Pentru angajații din sectorul bugetar – sînt mijloacele aprobate în bugetul din care se întrețin, precum și, după caz, mijloacele speciale constituite în conformitate cu legislația.

1.5. Reglementarea salarizării

Statul reglementează retribuirea muncii salariaților din unități, indiferent de **tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică**:

– prin stabilirea mărimii salariului minim pe țară, cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real, și salariului tarifar pentru categoria I de salarizare a salariaților din sectorul bugetar, altor norme și garanții de stat;

– prin stabilirea sistemului și condițiilor de salarizare a salariaților din instituțiile și organizațiile finanțate de la buget;

– prin reglarea fondurilor de salarizare a salariaților din întreprinderile monopoliste.

Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de legislație.

Cuquantumul minim garantat al salariului în sectorul real se stabilește de Guvern după consultarea partenerilor sociali.

Cuquantumul minim garantat al salariului în sectorul real se reexaminează anual, în funcție de creșterea sumară anuală a indicelui prețurilor de consum și a ratei de creștere a productivității muncii la nivel național.

1.6. Modul de stabilire a salariilor

Condițiile principale de organizare a salarizării, inclusiv cerințele tarifare în conformitate cu profesia, funcția și gradul de calificare, modul de tarificare a salariaților, criteriile și normele de evaluare a performanțelor individuale și/sau colective, normele de muncă, **se stabilesc la încheierea contractelor colective sau individuale de muncă**.

Formele și condițiile de salarizare, precum și mărimea salariilor **în unitățile cu autonomie financiară** se stabilesc **prin negocieri colective** sau, după caz, **individuale între angajatori** (persoane juridice sau fizice) **și salariați** sau reprezentanți ai acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorilor, **și se fixează în contractele colective de muncă**, iar în cazul în care aceste contracte lipsesc – **în contractele individuale de muncă**.

Salariile de bază și alte drepturi salariale pentru administratorii întreprinderilor de stat, conducătorii întreprinderilor cu capital majoritar de stat și ai întreprinderilor monopoliste indicate de Guvern se stabilesc în contractele de management, încheiate între fondatorul întreprinderii de stat sau consiliul societății pe acțiuni și conducătorii respectivi, în modul și în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului.

Cuantumul lunar total al salariului conducătorilor unităților menționate la alin. (1) poate varia de la mărimea întreită la mărimea încincită a salariului mediu lunar în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului pînă la luna gestionară, în dependență de rezultatele economico-financiare anuale pozitive.

În cuantumul lunar total al salariului conducătorilor, limitat în condițiile alin.(2), nu se includ plățile cu caracter unic stabilite de Guvern.

Mărimea premiului anual și mărimea altor plăți anuale pentru conducătorii unităților menționate la alin. (1) nu pot depăși în sumă mărimea a șase salarii de funcție lunare pe an, în dependență de rezultatele economico-financiare anuale pozitive.

Membriilor organelor de conducere ale întreprinderilor de stat și ale societăților pe acțiuni (consiliul de administrație; consiliul societății) li se stabilesc indemnizații lunare în mărime de pînă la trei salarii minime pe țară, determinate în condițiile Legii nr. 1432-XIV din 28 decembrie 2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim.

Indemnizațiile lunare se stabilesc din contul mijloacelor unităților economice respective și se anulează în cazul cînd membrii consiliilor se eschivează de la îndeplinirea funcțiilor.

Salariul tarifar pentru categoria I de salarizare a Rețelei tarifare unice a angajaților din sectorul bugetar, care, în conformitate cu articolul 14 din Legea salarizării se stabilește în mărimea egală sau mai mare decât mărimea salariului minim pe țară.

Conform situației de la 1 ianuarie 2013: salariul tarifar de categoria I este de 800 de lei pe lună, sau cu 200 de lei mai mult decât salariul minim pe țară.

De la 1 octombrie 2014: salariul tarifar pentru categoria I de salarizare în sectorul bugetar este echivalat cu mărimea salariului minim pe țară și va constitui 1000 de lei pe lună.

Salariul tarifar pentru categoria I de salarizare a angajaților din unitățile medico-sanitare de stat, incluse în sistemul de asigurare obligatorie de sănătate, se stabilește în mărimea sau care depășește salariul minim din țară.

De la 1 iulie 2014: salariul tarifar pentru categoria I de salarizare a crescut de la 825 lei la 1000 lei. Aceasta va determina majorarea salariilor lucrătorilor din domeniul sănătății în mediu cu 20%.

Tab. 1.1. Salariul minim în sectorul bugetar, lei

de la 01.01.2009	de la 01.06.2011	de la 01.06.2012	De la 1.06.2013	de la 01.10.2014
600	700	800	900	1 000

Salariul minim garantat în sectorul real, care, potrivit art. 2 din Legea salarizării reprezintă suma minimă de remunerare obligatorie garantată de stat pentru munca depusă de angajații din sectorul real (totalitatea unităților cu autonomie financiară).

Mărimea dată se stabilește de către Guvern după consultarea partenerilor sociali și se reexaminează anual, în funcție de creșterea sumară anuală a indicelui prețurilor de consum și a ratei de creștere a productivității muncii la nivel național.

De la 1 mai 2014: quantumul minim garantat al salariului în sectorul real a fost de 1650 lei pe lună.

În afară de nivelurile minime de salarizare indicate, care au acoperire națională, fiecare ramură din sectorul real este în drept să negocieze și să fixeze în convențiile colective la nivel ramural, niveluri minime de salarizare în mărime egală sau care depășește quantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

Tab. 1.2. **Cuquantumul minim garantat în sectorul real, lei**

De la 01.02.2010	De la 01.05.2012	De la 01.05.2013	De la 01.05.2014
1 100	1 300	1400	1 650

Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca reală sau timpul efectiv lucrat.

Stabilirea mărimii salariului tarifar sau salariului funcției pentru cumularzi, precum și premiile lor, plata sporurilor, adaosurilor și celorlalte recompense prevăzute de condițiile de salarizare se efectuează în modul prevăzut în contractul colectiv sau individual de muncă.

Capitolul 2.

EVOLUȚIA SISTEMULUI DE SALARIZARE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

În anii 1991-1992 remunerarea muncii în Republica Moldova se efectua în baza legislației sovietice.

Baza legislației moldovenești în domeniu a fost stabilită prin Legea salarizării din februarie 1993.

Prin legea în cauză a fost implementată o Rețea tarifară unică de salarizare, iar pentru unitățile din sectorul real al economiei pentru prima dată a fost prevăzută o autonomie relativă în organizarea salarizării, dar în limitele unei rețele tarifare obligatorii, cu aplicarea salariului minim ca unic normativ de calculare a salariilor tarifare.

În 23 de ani de independență sistemul de salarizare din Republica Moldova a trecut prin 5 etape:

2.1. Etapa I.

Etapa I. 1993-1999 – perioada ce se caracterizează prin reglementarea strictă a retribuirii muncii în baza Rețelei tarifare unice și stabilirea condițiilor de salarizare și a mărimii salariilor prin hotărâri de Guvern.

În perioada indicată salariul nominal a crescut cu 63% în timp ce salariul real s-a redus cu 40%, iar restanțele la plata salariilor a atins sute de milioane de lei.

2.2. Etapa II.

Etapa II. 2000-2002 – perioada statornicirii parteneriatului social și a stabilirii condițiilor și mărimilor salariilor angajaților în urma negocierilor colective și individuale dintre angajatori și salariați.

Pentru prima dată a fost introdus indicatorul salariul tarifar pentru categoria 1 de calificare a Rețelei tarifare, mărimea căruia se deosebește de mărimea salariului minim pe țară și se revizuieste anual.

2.3. Etapa III.

Etapa III. 2002-2006 – perioada de dezvoltare și perfecționare a organizării și retribuirii muncii în baza sistemului tarifar și pe principiile parteneriatului social în corespundere cu prevederile Legii salarizării și Codului Muncii.

Salariul tarifar pentru categoria I de calificare a Rețelei tarifare a fost legiferat ca element de bază și obligatoriu al sistemului tarifar.

A fost pus la punct un mecanism clar de stabilire prin negocieri în convențiile colective la nivel național și ramural și în contractele colective de muncă la nivel de întreprindere a normativului indicat. Întreprinderile li s-au acordat drepturi largi în organizarea salarizării, dar numai în limitele rețelei tarifare obligatorii pentru toți.

2.4. Etapa IV.

Etapa IV. 2007-2008 - perioadă în care a fost efectuată trecerea de la rețeaua tarifară cu coeficienți tarifari obligatorii la grile de coeficienți în cadrul cărora dreptul de garanții servesc limitele minimale ale grilelor.

Întreprinderilor li s-a acordat dreptul să stabilească de sine stătător rețele tarifare proprii, ținând cont de posibilitățile financiare reale.

2.5. Etapa V.

Etapa V. 2009-2013 – perioadă în care:

- angajatorilor li s-a acordat dreptul să aleagă și să aplice în organizarea salarizării sistemul tarifar sau sistemele netarifare de salarizare;
- a fost stabilită garanția unică a statului - quantumul minim garantat al salariului în sectorul real, care conform legii urmează să fie stabilit anual de către Guvern, după consultarea cu partenerii sociali, în baza evoluției unor indicatori economici clari: creșterea indicelui prețurilor de consum și creșterea productivității muncii;
- reglementarea sistemului tarifar de salarizare la nivel de ramură cu stabilirea rețelei tarifare în convenția colectivă, iar la nivel de întreprindere în contractul colectiv de muncă.

Astfel, în perioada de referință, sistemul de salarizare în sectorul real (privat) al economiei a evaluat de la reglementarea strictă de către stat până la acordarea autonomiei depline a angajatorilor, unica reglementare fiind stabilirea quantumului minim garantat al salariului în sectorul real, celelalte reglementări având statut de recomandare.

„Descătușarea” agenților economici în organizarea salarizării, acordarea dreptului de a alege sistemul de salarizare cel mai eficient în corespundere cu specificul activității, lărgirea drepturilor partenerilor sociali în stabilirea modului și condițiilor concrete de salarizare a angajaților și stabilirea unor criterii și norme clare de evaluare a activității profesionale a fiecărui angajat, vor fi pârgurile eficiente de stimulare a muncii înalt productive a salariaților și cointeresarea lor în rezultatele finale în muncă.

Capitolul 3.

SALARIZAREA ÎN REPUBLICA MOLDOVA

3.1. Situația în domeniul remunerării muncii salariaților Republicii Moldova

Salariul în Republica Moldova reprezintă principala sursă de venit a cetățenilor ceea ce se confirmă prin datele ce urmează:

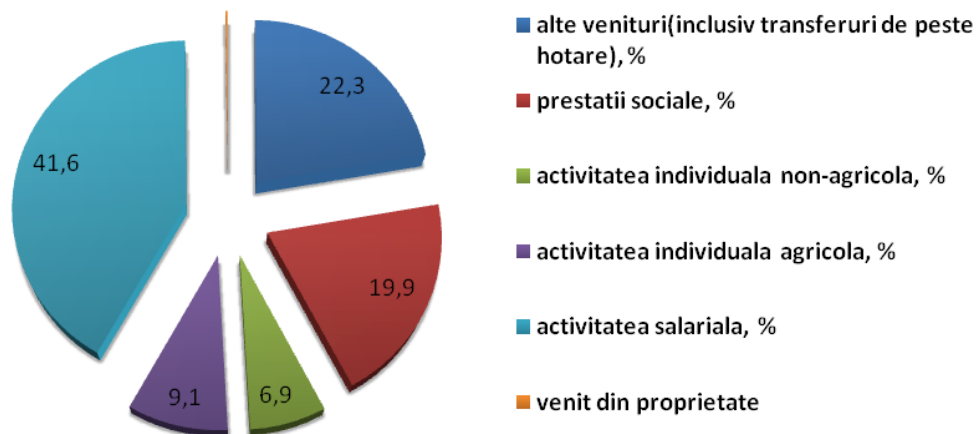


Fig. 3.1. Ponderea veniturilor a cetățenilor din Republica Moldova, %

De aceea este foarte important ca politica salarială a statului să fie direcționată spre asigurarea creșterii durabile a salariilor, atenuarea diferențierii excesive a salariilor pe ramuri ale economiei, precum și asigurarea creșterii competitivității economice și a productivității muncii.

În luna iunie 2014, câștigul salarial mediu nominal brut a fost de 4203,9 lei, înregistrând o creștere cu 8,9% față de luna iunie 2013.

În sfera bugetară câștigul salarial mediu a constituit în luna iunie curent 3816,1 lei (+3,2% față de iunie 2013).

În sectorul economic (real) câștigul salarial a înregistrat 4361,3 lei (+11,1% față de iunie 2013).

Indicele câștigului salarial real pentru luna iunie 2014 față de luna iunie 2013 (calculat ca raport între indicele câștigului salarial nominal brut și indicele prețurilor de consum) a fost de 103,7%.

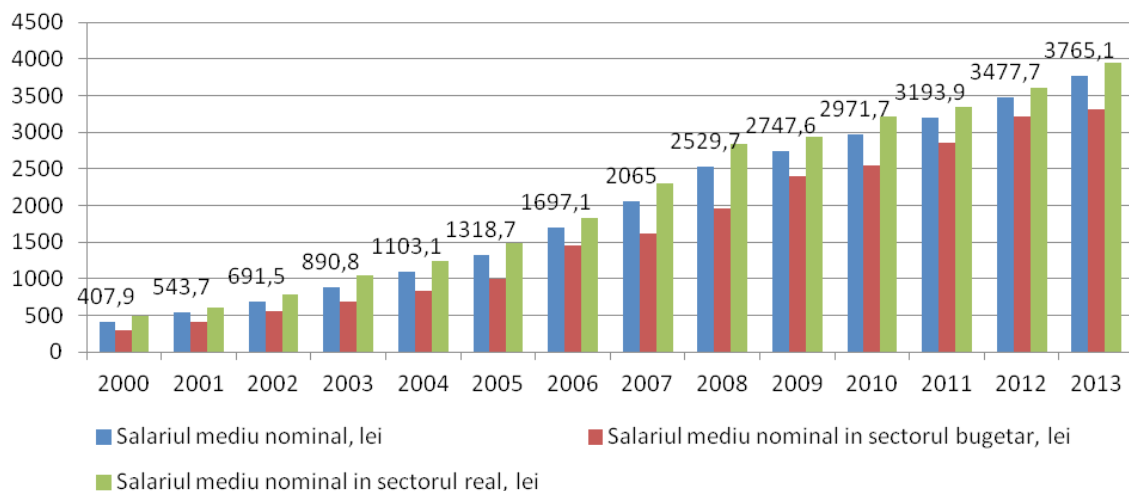


Fig. 3.2. Evoluția câștigului salarial mediu, lei

În țară s-a creat un nivel nejustificat de scăzut al salariilor, care a constituit în anul 2013 – 299 dolari SUA pe lună. În Republica Moldova s-a format cel mai scăzut nivel de remunerare a muncii din regiunea Europei de Est. Totodată, prețul scăzut la forță de muncă nu oferă Moldovei careva avantaje concurențiale pe piețele externe, deoarece una din cauzele principale ale scumpirii produselor indigene este creșterea prețurilor la resursele importate – surse de energie, materie primă, diferite materiale ș.a., și nu majorarea salariilor.

Tab. 3.1. Salariul mediu nominal lunar: analiza comparativă, an. 2013

	Dolari SUA	a. 2013 în % față de a. 2012	
		salariul nominal	salariul real
Rusia	940	112	105
Kazahstan	714	108	102
Bielorusia	573	137	116
Azerbaidjan	539	106	104
Ucraina	409	108	108
Armenia	369	105	99
Moldova	299	108	104
Kîrgîzstan	236	105	98
Tadjikistan	148	127	121

În a.2013 nivelul salariului mediu nominal lunar pe economia Republicii Moldova a constituit 3765,1 lei, ceea ce este de 15,9 mii ori mai mult decât în a.1990. Însă, această creștere enormă a avut loc pe fundalul proceselor inflaționiste, care îndeosebi s-au manifestat în prima jumătate a anilor '90 (creștere anuală a prețurilor și tarifelor la bunuri de consum și servicii în anii 1992 și 1993 a depășit nivelul de 12 ori, iar în a.1994, practic, a constituit o valoare mai mare de 6 ori). Acestei inflații extreme nu au putut ține pasul ritmurile creșterii salariului nominal, rezultând cu o „prăbușire” a salariului real. În a. 1994 salariul real a constituit doar 28,8% de la nivelul a.1990, apoi urmând o creștere lentă a salariului real care în a.1999 a fost înlocuită cu scăderea sa până la 28,9% de la nivelul a.1990 (aceasta fiind consecința a faptului că în a.1999 salariul nominal a crescut cu 21,6%, iar IPC a crescut cu o valoare semnificativ mai mare – 39,3%). Și, doar începând cu a. 2000 are loc tendința unei creșteri dinamice a salariului real

În pofida creșterii economiei, puterea de cumpărare a salariului mediu lunar în a. 2012 a fost de doar 96,7% din nivelul a. 1990. Abia în a. 2013, salariul real pe economia Moldovei a depășit nivelul a. 1990 cu 6,3%. În același timp, în cele mai dezvoltate țări ale CSI cuantumul salariului real a depășit nivelul a. 1990 – în Bielorusia de 3,9 ori, în Rusia – cu 26%, în Kazahstan – cu 13%. Vom remarca faptul că, angajații adesea restabileau nivelul său de venituri din muncă din contul lucrului prestat în afara duratei normale a săptămânii de muncă stabilite prin lege – **în Republica Moldova la fiecare al patrulea salariat ea depășea 40 de ore.**

Politica salarială actuală a dus la distribuirea inechitabilă a produsului național creat între muncă și capital. Pe parcursul anilor de reforme în Republica Moldova a avut loc creșterea ratei capitalului social în structura produsului intern brut (PIB) în detrimentul remunerării muncii. Despre subestimarea remunerării muncii indică nivelul scăzut al capacității salariale a PIB-ului. În ultimii ani, ponderea fondului de remunerare a muncii în PIB varia de la 30,3% în a. 1999 la 48,3% – în a. 2009.

Situația este agravată de faptul că există o tendință de reducere a capacității salariale față de valoarea sa maximă. Comparativ cu a. 2009, ponderea fondului de remunerare a muncii în PIB a scăzut în a. 2010 cu 4,5 p.p., în a. 2011 – cu 5,9 p.p., în a. 2012 – cu 3,1 p.p. Scăderea capacității salariale a PIB-ului a avut loc și în țările vecine, însă ritmul de scădere fiind semnificativ mai mic. Vom remarca că, în țările UE, ponderea fondului de remunerare a muncii în PIB constituie o valoare semnificativ mai mare și este cuprinsă în intervalul de 50-60%.

Salariului îi revine o povară semnificativă de impozitare și de asigurare. Ca urmare, angajații din salariul calculat (salariul brut) primesc la mână un salariu mult mai mic (salariul net). În anul 2012, salariul brut a constituit 3386,2 lei, iar salariul net – 2832,7 lei, adică suma reținerilor lunare ale impozitului pe venit și contribuțiilor la asigurări a constituit 553,5 lei, sau 16,3%. Totodată, există o tendință de creștere a ratelor de impozitare și a contribuțiilor la asigurări din salariul brut (față de a. 2011 – cu 0,3 p.p.). Efecte adverse asupra mărimii salariului net a avut faptul că în a.2014 au crescut semnificativ contribuțiile individuale ale angajaților

în fondurile asigurării medicale, prin majorarea nivelului contribuției la asigurările obligatorii de asistență medicală de la 3,5% la 4% din mărimea salariului calculat.

3.2. Despre salariul mediu lunar pe tipuri de activitate

Sistemului de salarizare este inerentă o diferențiere interramurală semnificativă în nivelele ale salariului mediu lunar. Dacă salariul din sfera hotelurilor și restaurantelor constituie 62% din salariul mediu pe țară, în învățământ 72%, în agricultură, economia vânatului și silvicultura – 78%, atunci în sfera tranzacțiilor imobiliare – 129%, în energie electrică și termică, gaze și apă – 160%, în activități financiare – 224%.

Tab. 3.2. Salariul mediu lunar pe tipuri de activitate economică (anul 2013)

	lei	dolari SUA	în % față de salariul mediu pe economie
Salariul mediu pe economie	3 765	299	100
Agricultura, economia vânatului și silvicultura	2 944	234	78
Piscicultura	3 287	261	87
Industrie:	4 055	322	108
- industria extractivă	3 697	294	98
- industria prelucrătoare	3 648	290	97
- energie electrică și termică, gaze și apă	6 005	477	160
Construcții	3 803	302	101
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor, motocicletelor, a bunurilor casnice și personale	3 065	243	81
Hoteluri și restaurante	2 315	184	62
Transporturi și comunicații	4 096	325	109
Activități financiare	8 441	670	224
Tranzacții imobiliare, închirieri și activități de servicii prestate întreprinderilor	4 861	386	129
Administrație publică	4 740	377	126
Învățământ	2 707	215	72
Sănătate și asistență socială	3 885	309	103
Alte activități de servicii colective, sociale și personale	3 840	305	102

De fapt, în categoria indivizilor cu remunerarea scăzută intră specialiști înalt calificați, precum doctori, pedagogi, lucrătorii din domeniul culturii, cercetării. În tabelul de mai jos este reflectată situația la ziua de azi referitor cât câștigă un salariat dacă activează în diferite domenii.

Tab. 3.3. Cât câștigă un salariat în Moldova, dacă este:

Agronom	3414	Pietrar-zidar	5706
Zootehnician	3698	Betonist	5867
Viticultor	3140	Recepționar hotel	3607
Tractorist-masinist	3630	Profesor gimnaziu	4248
Vînzător	2386	Medic	6291
Filator	4797	Soră medicală	3457
Cusătoreasă	2920	Conducător troleibuz	6180
Tîmplar	3099	Lăcătuș auto	5069
Confectioner articole de marochinărie	3478	Operator în telecomunicații	5658
Inginer	8000	Jurist	5266
Zugrav	3710	Contabil	4507
Operator la linia de obținere a produselor lactate	4621	Electromontor la centralele electrice	7478
Administrator sistem informatic	9150	Electromontor la reglarea liniilor electrice	6082
Funcționar public	4848	Inginer-programator	8483

3.3. Despre puterea de cumpărare

În a. 2013 cu un singur salariu mediu lunar se putea de cumpărat 15,8 seturi de produse alimentare, adică doar cu 0,3 seturi mai mult decât în a.2010.

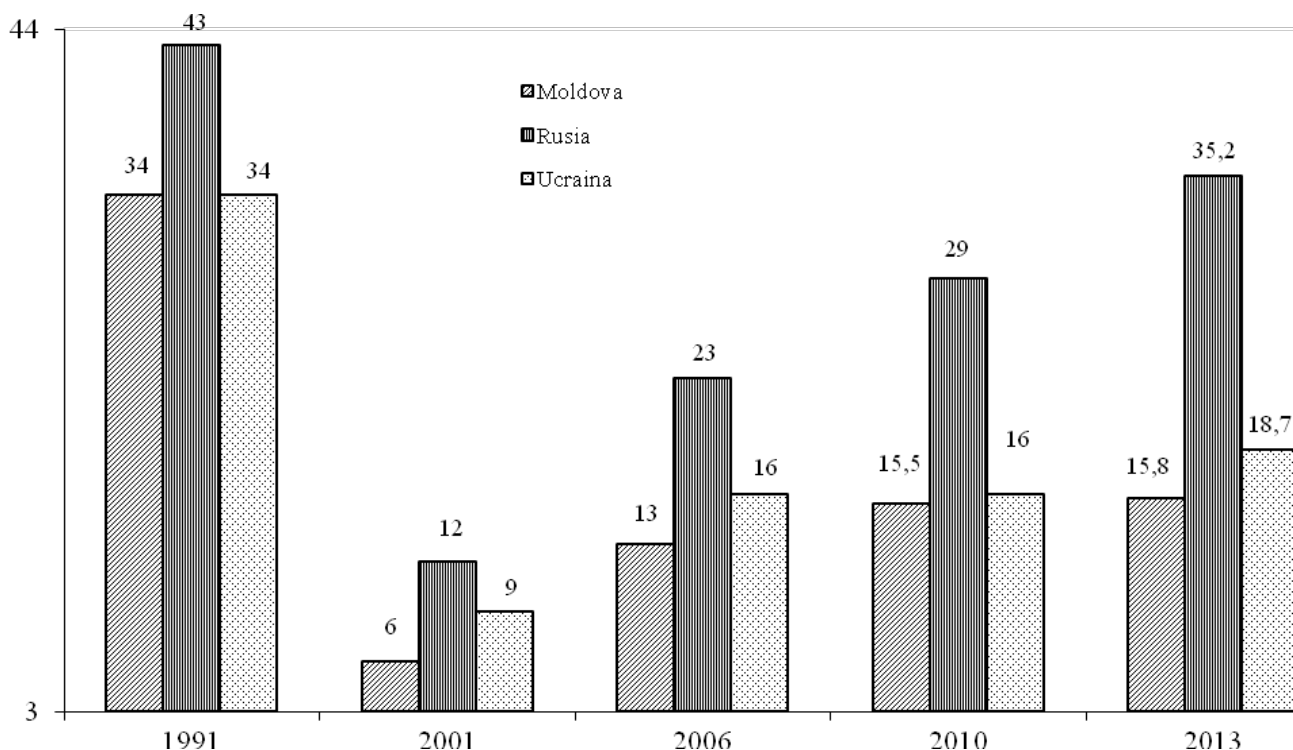


Fig. 3.3. Puterea de cumpărare a salariului mediu (cantitatea seturilor produselor alimentare)

Tendința, când creșterea prețurilor la alimente care constituie baza coșului alimentar al minimumului de existență „mâncă” majorarea salariilor, este tipică și pentru a.2014. În pofida faptului că în luna mai a. 2014 salariul mediu nominal (4032,6 lei) a crescut în comparație cu salariul mediu lunar în a.2013 cu 7,1%, puterea sa de cumpărare a crescut neînsemnat. În luna mai a. 2014 pe un salariu mediu lunar puteau fi cumpărate 15,9 seturi de produse alimentare, adică doar cu 0,1 set mai mult decât în a. 2013. Vom remarca că, estimarea puterii de cumpărare se realizează după mărimea salariului calculat. Dacă vom luăm în considerare toate reținerile din salarii, atunci puterea de cumpărare a sumei efectiv plătite va fi și mai mică.

În acest context, a crescut decalajul în puterea de cumpărare a salariului mediu lunar între Republica Moldova, Rusia și Ucraina. Dacă în a. 1991, puterea de cumpărare a salariilor din Republica Moldova și Ucraina a fost aceeași (34 seturi de produse alimentare), apoi în a. 2013 în Republica Moldova ea a fost de 15,5 seturi (contra 18,7 – în Ucraina), adică a fost mai mică cu 2,9 seturi. Un decalaj și mai mare este caracteristic puterii

de cumpărare a salariilor în Republica Moldova și Rusia. În a. 1991 el a fost de 1,3 ori, iar în a. 2013 – de 2,3 ori (15,8 seturi de produse alimentare în Republica Moldova și 35,2 seturi – în Rusia).

3.4. Raportul dintre salariul minim cu minimul de existență și salariul mediu

Raportul dintre salariul minim și minimul de existență a persoanei apte de muncă arată că pe parcursul anilor 2001-2013 mărimea salariului minim acoperă doar 14-48% din mărimea valorică a minimului de existență. Totodată, cea mai bună situație a raportului acestor două mărimi (47,9%) a fost în a. 2009 când mărimea salariului minim s-a majorat de la 400 până la 600 lei pe lună. Cel mai nefast raport (13,9%) a fost în a. 2004 când, la o creștere a mărimii valorice a minimului de existență a persoanei în vârstă aptă de muncă, salariul minim (100 lei) rămânea neschimbat în decursul a trei ani anteriori. Creșterea de la 1 octombrie 2014 a salariul minim la 1 000 lei va îmbunătăți în mod semnificativ acest raport.

Tab. 3.5. Raportul dintre salariul minim cu minimul de existență și salariul mediu

Anii	Mărimea salariului minim, lei	Minimul de existență al persoanei în vârstă aptă de muncă, lei	Salariul mediu, lei	Raportul dintre salariul minim și (în %):	
				Minimul de existență	Salariul mediu
2001	100	496,3	543,7	20,2	18,4
2002	100	571,2	691,5	17,5	14,5
2003	100	664,8	890,8	15,0	11,2
2004	100	718,9	1 103,1	13,9	9,1
2005	200	809,3	1 318,7	24,7	15,2
2006	200	986,7	1 697,1	20,3	11,8
2007	400	1 159,5	2 065,0	34,5	19,4
2008	400	1 446,5	2 529,7	27,6	15,8
2009	600	1 251,1	2 747,6	47,9	21,8
2010	600	1 453,1	2 971,7	41,2	20,2
2011	600	1 582,8	3 193,9	37,9	18,8
2012	600	1 585,9	3 477,7	37,8	17,2
2013	600	1 710,0 ¹	3 765,1	35,1	15,9
2014	1000 ²	1 710,0 ¹	4 032,6 ³	58,5	24,8

¹ a. 2013 ² de la 01.10.2014 ³ mai 2014

Aceiași tendință este caracteristică și pentru raportul dintre mărimea salariului minim și mediu. Valoarea acestui raport, identificată în literatura științifică ca indicele lui *Kaitz*, variază de la 9,1% în a. 2004 până la 20,2% în a. 2010. Acest raport se va îmbunătăți considerabil după 1 octombrie 2014, când cuantumul salariului minim va constitui 1 000 de lei.

Republica Moldova, în ceea ce privește mărimea salariului minim, foarte cedează nu numai țărilor dezvoltate, ci și multor țări din CSI. În a. 2013, mărimea minimă de remunerare a muncii în echivalent dolari în Republica Moldova a constituit 45 dolari SUA, în timp ce în Bielorusia – 173 dolari (de 3,8 ori mai mult), în Rusia – 159 dolari (de 3,5 ori mai mult), în Ucraina – 152 dolari (de 3,4 ori mai mult). Până și în Tadjikistan cuantumul salariului minim a fost de 52 dolari, și doar în Kîrgîzstan (17 dolari) a fost mai mic decât în Moldova.

Tab. 3.6. **Raportul mărimii salariului tarifar pentru categorie I de calificare / cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real cu minimul de existență a persoanei apte de muncă**

Anii	Salariul tarifar pentru categoria I / cuantumul minim garantat al salariului, lei			Minimul de existență, lei	Raportul cu minimul de existență a persoanei apte de muncă, %		
	gospodăria agricolă și silvică	personalul auxiliar din gospodăria agricolă	alte ramuri		gospodăria agricolă și silvică	personalul auxiliar din gospodăria agricolă	alte ramuri
17.01.2001	150	150	150	481,5	31,2	31,2	31,2
1.09.2001	169	169	169	498,8	33,9	33,9	33,9
1.07.2002	250	250	250	571,2	43,8	43,8	43,8
1.04.2003	300	300	300	698,6	42,9	42,9	42,9
1.07.2003	340	340	340	571,4	59,5	59,5	59,5
1.02.2004	340	360	440	718,9	47,3	50,1	61,2
1.08.2005	550	360	550	809,3	42,0	44,5	54,4
1.07.2006	550	360	700	986,7	34,5	36,5	44,6
1.07.2007	700	550	900	1159,5	60,4	47,4	77,6
1.02.2010*	900	600	1100	1453,1	61,9	41,3	75,7
1.05.2012*	900	600	1300	1585,9	56,7	37,8	82,0
1.05.2013*	900	600	1400	1700,3 ¹	52,9	35,3	82,3
1.05.2014*	1560	–	1650	1710,0 ²	91,2	–	96,5

* Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real

¹ Minimul de existență populației în vârstă aptii de muncă în semestrul I a. 2013

² Minimul de existență populației în vârstă aptii de muncă în a. 2013

În anul 2014 au beneficiat de majorări salariale:

- de la 1 ianuarie – militarii și colaboratorii Ministerului Afacerilor Interne – spor de 30%;
- de la 1 mai – angajații din sectorul real prin majorarea cuantumului minim garantat al salariului de la 1 400 până la 1 650 lei;
- de la 1 septembrie – cadrele didactice din toate formele de învățământ – cu 20%, educatorii din grădinițe – cu 38%;
- de la 1 octombrie – toți salariații salarizați conform Rețelei tarifare unice – cu 15%;
- specialiștii din diferite ramuri bugetare – spor la salariul de funcție – 20%.

3.5. Perspective

În anii ce urmează acțiunile prioritare ale Guvernului în domeniu constau în:

- sporirea protecției sociale a salariaților cu retribuție mică din ramurile sectorului bugetar prin majorarea graduală a salariilor de bază și perfecționarea Rețelei tarifare unice;
- stabilirea noului cuantum al salariului minim pe țară, mult mai corelat cu minimul de existență;
- implementarea unui sistem unic de salarizare a militarilor, efectivului de trupă și corpului de comandă angajați în serviciul organelor apărării naționale, securității statului și ordinii publice;
- implementarea acțiunilor pentru diminuarea achitării salariilor „în plic”, inclusiv prin sporirea continuă a cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real.

CONCLUZII

- Salarizarea în Republica Moldova este reglementată de Codul Muncii, Legea salarizării, alte acte legislative și Hotărâri ale Guvernului.
- Salariile se stabilesc în funcție de forma juridică de organizare a întreprinderii, modul de finanțare și caracterul activității acesteia.
- În unitățile cu autonomie financiară din sectorul privat și la întreprinderile de stat (sectorul real al economiei) salariile se stabilesc prin negocieri colective sau individuale între angajator și salariați, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorului.
- Condițiile de salarizare și mărimea salariilor în sectorul bugetar se stabilesc prin lege.
- Garanțiile de stat în domeniul salarizării cuprind salariul minim stabilit de stat și cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.
- Salariul minim reprezintă mărimea minimă a retribuției pentru o muncă simplă, necalificată sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă.
- Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real este valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii în sectorul real.

Lista actelor legislativ-normative

1. Convenția O.I.M. nr. 95/1949 asupra protecției salariului. În vigoare pentru Republica Moldova din 12 august 1997.
2. Convenția O.I.M. nr. 47/1935 cu privire la reducerea timpului de muncă pînă la 40 ore pe săptămînă. Ratificată de Republica Moldova la 16 octombrie 1997.
3. Convenția O.I.M. nr. 132/1970 cu privire la concediile remunerate. Ratificată de Republica Moldova la 16 octombrie 1997.
4. Constituția Republicii Moldova adoptată la 29 iulie 1994.
5. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea R.M. nr. 154-XV din 28.03.2003, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.2003.
6. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158 din 04.07.2008, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 230-232 din 23.12.2008.
7. Legea nr. 355 din 23.12.2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar. Monitorul Oficial nr. 35-38 din 03.03.2006.
8. Legea privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, adoptată de către Parlament la 28 decembrie 2000, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 21-24 din 28.12.2000.
9. Legea nr. 1432-XIV din 28.12.2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, M.O., 2001, nr. 21-24, art. 79.
10. Legea nr. 278-XIV din 11.02.99 privind modul de recalculare a sumei de compensare a pagubei cauzate angajaților în urma mutilării sau a altor vătămări ale sănătății în timpul exercitării obligațiilor de serviciu.
11. 12. Legea nr. 48 din 22.03.2012 privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici Monitorul Oficial al R. Moldova nr. 63 din 31.03.2012.

12. Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002, Monitorul oficial, nr. 50 din 11.04.2002.
13. Instrucțiune asupra modului de stabilire, calculare și achitare a indemnizațiilor în legătură cu concediul medical în Republica Moldova, aprobată prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 58 din 11 februarie 1993, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 2 din 28 februarie 1993.
14. Instrucțiunea cu privire la reținerea impozitului pe venit la sursa de plată, aprobată prin Ordinul Ministerului Finanțelor al Republicii Moldova nr. 14 din 19.12.2001.
15. Hotărârea Guvernului nr. 985 din 27.09.2000 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la salarizarea conducătorilor întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat și a celor monopoliste, indicate de Guvern, Monitorul Oficial, nr. 124 din 05.10.2000.
16. Hotărârea Guvernului nr. 535 din 07.05.2003 privind aprobarea modului de calculare și de plată a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a acestuia, Monitorul Oficial, nr. 84 din 16.04.2003.
17. Hotărârea Guvernului nr. 743 din 11.06.2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară, Monitorul Oficial nr. 079 din 20.06.2002.
18. Hotărârea Guvernului nr. 1593 din 29.12.2003 despre aprobarea Regulamentului privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală, Monitorul Oficial, nr. 6-12 din 01.01.2004.
19. Hotărârea Guvernului nr. 152 din 19.02.2004 cu privire la salariul tarifar pentru categoria I de calificare a angajaților din unitățile cu autonomie financiară și cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, Monitorul Oficial, nr. 39 din 05.03.2004.
20. Hotărârea Guvernului nr. 152 din 19.02.2004 cu privire la salariul tarifar pentru categoria I de calificare a angajaților din unitățile cu autonomie financiară și cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, Monitorul Oficial, nr. 39 din 05.03.2004.
21. Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26.04.2004 privind aprobarea Modulului de calculare a salariului mediu, Monitorul Oficial, nr. 73-76 din 07.05.2004.

22. Hotărârea Guvernului nr. 1475 din 30.12.2004 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară și majorarea salariilor pentru unele categorii de angajați din sectorul bugetar, Monitorul Oficial, nr. 1 din 01.01.2005.
23. Hotărârea Guvernului nr. 381 din 13.04.2006 cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare, Monitorul Oficial, nr. 66-69 din 28.04.2006.
24. Hotărârea Guvernului nr. 525 din 16.05.2006 privind salarizarea funcționarilor publici și persoanelor care efectuează deservirea tehnică, Monitorul Oficial, nr. 75-78 din 19.05.2006.
25. Hotărârea Guvernului nr. 15 din 19.01.2009 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară, Monitorul Oficial nr. 10-11 din 23.01.2009.
26. Hotărârea Guvernului nr. 18 din 20.01.2009 cu privire la implementarea normelor salariale prevăzute în anul 2009 pentru angajații din ramurile sectorului bugetar, Monitorul Oficial, nr. 10-11 din 23.01.2009.
27. Hotărârea Guvernului nr. 121 din 10.02.2009 pentru modificarea Regulamentului privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală, Monitorul Oficial, nr. 34-36 din 17.02.2009.
28. Hotărârea Guvernului nr. 773 din 27.11.2009 privind aprobarea cuantumului salariului mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul 2010, Monitorul Oficial, nr. 173 din 01.12.2009.
29. Hotărârea Guvernului nr.165 din 09.03.2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, Monitorul Oficial, nr. 35 din 12.03.2010.
30. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 381 din 13 aprilie 2006 cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare în baza Rețelei tarifare unice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 66-69/431 din 16.06.2006).
31. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 755 din 03 iunie 2006 cu privire la salarizarea personalului din unitățile bugetare specializate în servicii pentru agricultura, alte servicii neraportate la sfera socială și a personalului Serviciului Hidrometeorologic de Stat (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 106-111/812 din 14.07.2006).

32. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 650 din 12 iunie 2006 privind salarizarea militarilor, efectivului de trupa si corpului de comanda angajați în serviciul organelor apărării naționale, securității statului si ordinii publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 91-94/692 din 16.06.2006).
33. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 863 din 1 august 2006 cu privire la stabilirea pentru funcționarii publici a sporurilor la salariul de funcție pentru acces permanent la secret de stat (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 126-130/917 din 11.08.2006).
34. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1000 din 28 august 2006 cu privire la condițiile de salarizare a angajatilor civili, cu excepția funcționarilor publici si persoanelor care efectuează deservirea tehnica, din organele apararii nationale, securitatii statului si ordinii publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 142-145/1085 din 08.09.2006).
35. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1054 din 12 septembrie 2006 privind salarizarea militarilor Serviciului de Informații si Securitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 146-149/1125 din 15.09.2006).
36. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1062 din 15 septembrie 2006 privind salarizarea personalului bazei auto a Parlamentului si al unor întreprinderi de stat subordonate Guvernului (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 150-152/1146 din 22.09.2006).
37. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1108 din 25 septembrie 2006 privind salarizarea personalului unor institutii finantate de la buget (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 153-156/1188 din 29.09.2006).
38. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1258 din 1 noiembrie 2006 privind salarizarea personalului unor directii finantate de la buget (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 174-177/1351 din 10.11.2006).
39. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 47 din 12 ianuarie 2007 cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei si inovarii finantate de la bugetul de stat (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 10-13/62 din 26.01.2007).

SISTEMUL DE SALARIZARE ÎN ACADEMIA DE ȘTIINȚE A MOLDOVEI

**RAPORTOR: VITALIE BOIAN
ȘEF DIRECȚIA POLITICĂ ECONOMICĂ ȘI FINANȚE**

Chișinău – 22 septembrie 2014

Lista actelor normative care reglementează remunerarea muncii

- **Codul muncii** (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.159-162/648 din 29.07.2003*);
- **Legea salarizării nr.847-XV din 14 februarie 2002** (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.50-52/336 din 11.04.2002*);
- **Legea nr.355-XVI din 23 decembrie 2005** cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.35-35/148 din 03.03.2006*);
- **Legea nr.48 din 22 martie 2012** privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.63/213 din 31.03.2012*);
- **Hotărârea Guvernului** Republicii Moldova „Cu privire la retribuirea muncii specialiștilor încadrați în procesul de atestare a cadrelor științifice și didactice, a membrilor Comisiei Medicamentului, a membrilor consiliilor metodologice consultative pentru evidența contabilă în economia națională și instituțiile bugetare și ai altor comisii de experți” **nr. 222 din 28 aprilie 1993**;
- **Hotărârea Guvernului** Republicii Moldova „Cu privire la cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile” **nr.152 din 19 februarie 2004** (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.39-41/299 din 05.03.2004*);
- **Hotărârea Guvernului** Republicii Moldova „Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare în baza Rețelei tarifare unice” **nr.381 din 13 aprilie 2006** (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.66-69/431 din 16.06.2006*);
- **Hotărârea Guvernului** Republicii Moldova „Cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat” **nr. 47 din 12 ianuarie 2007** (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.10-13/62 din 26.01.2007*);
- **Hotărârea Guvernului** Republicii Moldova „Privind aprobarea Regulamentului cu privire la modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă personalului din unitățile bugetare, salarizat în baza Rețelei tarifare unice” **nr. 801 din 20 iulie 2007** (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.117-126/889 din 10.08.2007*).
- **Hotărârea Guvernului** Republicii Moldova „Privind salarizarea funcționarilor publici” **nr.331 din 28 mai 2012**.
- **Hotărârea Guvernului** Republicii Moldova „ Cu privire la mijloacele speciale ale organizațiilor subordonate Academiei de Științe a Moldovei” **nr. 724 din 26.06.2006**.

Calculul fondului anual de salarizare p/u personalul salarii organizațiilor de drept public din sfera

Instituția _____

Executorul primar de buget _____

Grupa principală a funcției _____

Grupa funcției _____

Tipul instituției _____

Componența bugetară _____

Denumirea subdiviziunii, titlul funcției	Nr. unități	Categoriile de salarizare	Salariu de funcție, lei		Spor lunar p/u vechimea în muncă (pct. 11 din H8 nr.47/ 12.01.07)		Spor p/u grad științific (pct. 9 din H8 nr.47/ 12.01.07)		Supliment lunar 50 lei p/u cercetătorii științifici care nu au grade științifice (pct. 8 din H8 nr.47/ 12.01.07), lei	Spor p/u înaltă eficiență în muncă, intensitatea muncii, precum și executarea unor lucrări de importanță deosebită sau de urgență		Spor p/u utilizarea în exercitiul funcției a unor limbi străine, 15% sau 25% (pct. 8 din H8 nr.47/ 12.01.07)			
			p/u unitate	p/u unități aprobate	%	suma, lei	grad	suma, lei		până la 50% p/u categoriile de personal menționate în pct. 8 din H8 nr.47/ 12.01.07		20% p/u alte categorii de personal, lei	%	suma, lei	
										%	suma, lei				%
1	2	3	4	5 = 4 * 3	6	7 = 6 * 2 / 100%	8	9	10	11	12	13 = 12 * 50 * 12 / 100%	14 = 13 * 20%	15	16 = 14 * 15 / 100%

Conducătorul instituției _____

Șeful Serviciului Economic (Contabil) _____

Notă: Tabelul este elaborat pentru condițiile de salarizare în anii 2014-2015. În cazul modificării legislației în următorii ani tabelul va

izat în baza HG nr.47 din 12.01.2007 cu privire la salarizarea angajaților
ra științei și inovării finanțate de la bugetul de stat

	codurile

Spor p/u titlu onorific (pct.10 din HG nr.47/ 12.01.07)		Spor de compensare p/u munca prestată în condiții nefavorabile (pct.12 din HG nr.47/ 12.01.07)		Supliment de plată p/u deservirea nemijlocită a bolnavilor, administrarea sectiilor, serviciilor din clinici (pct.18 din HG nr.47/ 12.01.07)				Supliment p/u tratarea și deservirea medicală a bolnavilor, acordat directorilor institutelor științifice medicale (pct.6 din Nota la tabel din anexa nr.1 la HG nr.47/ 12.01.07)				Alte condiții specifice de salarizare (pct.14 din HG 47/ 12.01.07)		Premie lunară (pct.15 din HG nr.47/ 12.01.07)	
				categoria de salarizare a medicilor	salariul de funcție al medicilor	categoria de calificare p/u medici		supliment p/u deservirea bolnavilor						numărul de fonduri lunare	suma, =
titlul	suma, =			%	suma, =	%	suma, =	%	suma, =	%	suma, =				
17	18	19	20	21	22	23=21 * 22 / 100%	24	25=23 + 24 * 24 / 100%	26	27=6 * 26 / 100%	28	29	30	31=30 + 34 * 30 + 11 + 13 + 16 + 18 + 19 + 10 + 20 + 22 + 25 + 31 / 12 sau	

Continuarea

Continuarea

sa fi actualizat.

Nr. d/o	Denumirea subdiviziunii, titlul funcției	Nr.unități	Categoria de salarizare	Salariu de funcție, lei		Spor lunar p/u vechimea în muncă (pct.11 din HG nr.47/ 12.01.07)	
				p/u o unitate	p/u unități aprobate	%	suma, lei
1	2	3	4	5	$6 = 3 * 5$	7	$8 = 6 * 7 / 100\%$

Spor p/u grad științific (pct.5 din HG nr.47/12.01.07)		Supliment lunar 50 lei p/u cercetătorii științifici care nu au grade științifice (pct.6 din HG nr.47/12.01.07), lei	Spor p/u înaltă eficiență în muncă, intensitatea muncii, precum și executarea unor lucrări de importanță deosebită sau de urgență		Spor p/u utilizarea în exercițiul funcțiunii a unor limbi străine, 15% sau 25% (pct.9 din HG nr.47/12.01.07)		Spor p/u titlu onorific (pct.10 din HG nr.47/12.01.07)		Spor de compensare p/u munca prestată în condiții nefavorabile (pct.12 din HG nr.47/12.01.07)		Supliment de plată p/u deservirea nemijlocită a bolnavilor, administrarea secțiilor, serviciilor din clinici (pct.13 din HG nr.47/12.01.07)					
grad	suma, lei		%	suma, lei	%	suma, lei	titlul	suma, lei	categoria de salarizare a medicilor	salariul de funcție al medicilor	categoria de calificare p/u medici	%	suma, lei	%	suma, lei	
9	10	11	12	13 = (6 + 8) * 12 / 100%	14 = 6 * 20%	15	16 = 6 * 15 / 100%	17	18	19	20	21	22	23 = 21 * 22 / 100%	24	25 = (21 + 23) * 24 / 100%

<p>Supliment p/u tratarea și deservirea medicală a bolnavilor, acordat directorilor institutelor științifice medicale (pct.6 din Note la tabel din anexa nr.1 la HG nr.47/ 12.01.07)</p>		<p>Alte condiții specifice de salarizare (pct.14 din HG 47/ 12.01.07)</p>		<p>Premie lunară (pct.15 din HG nr.47/ 12.01.07)</p>	
				<p>numărul de fonduri lunare</p>	<p>suma, lei</p>
<p>%</p>	<p>suma, lei</p>	<p>%</p>	<p>suma, lei</p>		
<p>26</p>	<p>$27 = 6 * 26 / 100\%$</p>	<p>28</p>	<p>29</p>	<p>30</p>	<p>$31 = (6 + 8 + 10 + 11 + 13 + 14 + 16 + 18 + 19 + 25 + 27 + 29) * 31 / 12 \text{ luni}$</p>

Salariu lunar	Fondul p/u acordarea premiilor, care se estimează concomitent cu ajutorul material cnf pct.13 din Condiții unice, aprobate prin HG nr.381 din 13.04.06 (se indică necesarul pe an), lei	Ajutor material (pct.3 din HG nr.122/07.02.07 și pct.13 din Condiții unice aprobate prin HG nr.381 din 13.04.2006), lei		Premiu anual (HG nr.180/11.03.13), lei	Impactul premiului anual asupra mărimii indemnizației de concediu	Fondul anual de salarizare, mii lei	Contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii (art.112), mii lei	Prime de asigurare obligatorie de asistență medicală (art.116), mii lei	Cheltuieli de personal total, mii lei	Note (se indică alte condiții specifice de salarizare, indicate în coloanele 28 și 29, și se indică act normativ, prin care este stabilită plata respectivă)
		Total ajutorul material	inclusiv ajutorul material, care nu se supune calculării contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii							
32 = 6 + 8 + 10 + 11 + 13 + 14 + 16 + 18 + 19 + 25 + 27 + 29 + 31	33	34 = 32 - 31 - 33	35	36 = 6	37 = 36 / 12 luni	38 = (32 * 12 luni + 33 + 34 + 36 + 37) / 1000 lei	39 = (38 - 35 / 1000 lei) * 23%	40 = (38 - 34 / 1000 lei) * 4%	41 = 38 + 39 + 40	42

Informație privind efectivul de personal și alocațiile bugetare (cheltuieli de bază) pentru instituțiile și organizațiile din sfera științei și inovării (cercetari științifice instituționale)

Indicatori	anul 2011	anul 2012	anul 2013	anul 2014	media pe ani	Per cercetator	Per angajat	% cheltuieli per cercetator	% cheltuieli per angajat
Limita numarului de unitati total, inclusiv:	3306,00	3281,25	3034,8	3015,5	3159,4				
personal de conducere	292,00	289	274,0	284,0	284,8				
cercetatori stiintifici	1684	1689,25	1571,3	1690,8	1658,8				
ingineri, specialisti in domeniu	532,5	531	418,5	364,5	461,6				
personal auxiliar	797,5	772	771,0	676,5	754,3				

Total cheltuieli, inclusiv:	158519,4	171324,4	169644,8	160479,8	165686,8	65,11	52,32	100%	100%
retribuirea muncii (111+112+116) total, inclusiv:	131204,20	144089,80	145091,4	136890,9	139319,1	50,14	44,10	77,0%	84,3%
personal de conducere	20916,70	22032,3	23941,5	20754,2	21911,2		76,95		
cercetatori stiintifici	77242,2	85858,3	83619,2	85945,1	83166,2	50,14			
specialisti , ingineri in domeniu	14398,6	16774,2	13360,2	10567,1	13775,0		29,84		
personal auxiliar	18646,7	19425	24170,6	19624,5	20466,7		27,14		

Informația privind remunerarea muncii pentru funcțiilor de cercetări științifice conform Hot. Guvernului nr.47 din 12.01.2007 de la 01.10.2014

1	Denumirea funcției	Categori de salarizare	Salariu de funcție, lei (ane xa 5 HG.47 12.01.2007)	Spor pentru grad științific, lei Op. 5 HG.47 12.01.2007	Spor pentru vechime în mucă, lei		Spor pentru intensitate muncii, lei 50% salar func. cu vech. Op. 8 HG.47 12.01.2007	Spor pentru limbi străine 15,25% salar. de func. lei Op. 9 HG.47 12.01.2007	Spor pentru condiții nocive, lei Op. 9 HG.47 12.01.2007	Premie lunară, lei (4 premiu pe an 1/12) Op.15 HG.47 12.01.2007	Premie pe an (1 salariu de funcție) lei Op.16 11.03.2013)	Ajutor material, lei (1 sal. funcție și suplimente 1/12) Op.16 HG.47 12.01.2007	Total salariu lunar, lei	Total salariu lunar, lei de la 01.01.2014
					% sal ar. fu nc.	Op.11 HG.47 12.01.2007								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	Cercerări științific principal	21	2400	1100	50%	1200	1800	360	100	2320	200	580	10060,0	8346,0
2	Cercerări științific principal	20	2280	1100	50%	1140	1710	342	100	2224	190	556	9642,0	8041,0
						0	0	0		0	0	0	-	-
3	Cercerări științific coord.	20	2280	1100	50%	1140	1710	342	100	2224	190	556	9642,0	8031,0
4	Cercerări științific coord.	19	2190	1100	50%	1095	1643	329	100	2152	183	538	9330,0	5432,0
						0	0	0		0	0	0	-	-
5	Cercerări științific super.	19	2190	600	40%	876	1533	329	100	1876	183	469	8156,0	6901,0
6	Cercerări științific super.	18	2100	600	30%	630	1365	315	100	1703	175	426	7414,0	6238,0
						0	0	0		0	0	0	-	-
7	Cercerări științific	17	2025	50	40%	810	1418	304	100	1569	169	392	6837,0	6026,0
8	Cercerări științific	16	1950	50	30%	585	1268	293	100	1415	163	354	6178,0	5421,0
9	Cercerări științific	15	1905	50	30%	572	1239	286	100	1384	159	346	6041,0	5409,0
						0	0	0		0	0	0	-	-
10	Cercerări științific staj.	14	1860	50	20%	372	1116	279	100	1259	155	315	5506,0	5289,0
11	Cercerări științific staj.	13	1830	50	15%	275	1053	275	100	1194	153	299	5229,0	5205,0
			Notă:	majorarea sporului pentru grad științific dr. hab - 400 lei, dr. în știință - 300 lei										
				majorarea salariului pentru anul 2014 - 15%										
				majorarea salariului pentru anul 2013 - 12,6%										
				Salariul mediu pentru știință anul 2014 - 4179 lei										
				Salariul mediu proiect anul 2015 - 4348 lei										

Sistemul de salarizare a personalului din cadrul o...

Denumirea institutiei	nr. de unitati total	Fondul anual de salarizare aprobat TOTAL (mii lei)	Incluziv					Salarul mediu lunar	Personal de Conducere					
			Salarial de functie	Sporuri si adaosuri	Alte plagi	Premii inclusiv premii anuale	Ajutor material		Incluziv					
									Salarial de functie	Sporuri si adaosuri	Premii inclusiv premii anuale	Ajutor material	nr. de unitati total	Fondul anual de salarizare aprobat TOTAL (mii lei)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Total (Grupa)	3015,50	136601,9	56018,1	42369,8	344,3	30225,2	748,76	3,6	184,0	20745,2	6601,9	8136,6	4698,8	1205,5
Secția de servicii sociale și economice	252,25	13405,2	5001,7	4349,2		2912,6	724,8	4,2	30	2316,6	698,4	991,7	488,2	138,3
Institutul Național de Cercetări Economice	127,25	444,3	2409,4	2221,4		1497,3	335,8	4,0	14	1102,4	319,5	445,9	253,2	43,8
Institutul de Cercetări Funcționale și Politice	49	4747,3	1413,1	1580,1		1057,8	249,4	5,4	7	432,2	148,3	249,1	158,3	34,5
Institutul de Științe ale Educației	54	2192,4	1179	547,5		327,5	138,4	3,1	9	582	210,4	254,7	74,7	38
Secția de servicii materiale și servicii	1414,50	43434,2	24253	18095		14433	3453,2	3,5	126	9562,2	2929,5	3740,3	2336,1	556,3
Institutul de Climat	144	4337,1	2725,3	1788		1547,9	335,7	3,3	13	886,4	284,4	385,8	253,3	54,9
Institutul de Cercetări Fizice și Fizico-Matematice	397,5	15495,2	7007,4	4114,1		3570,1	803,4	3,1	30	2308,1	489,5	898,8	543,1	135,7
Institutul de Fizică și Științele fizice	15	3897	1423,4	1102,4		944,3	204,5	3,6	10	707,4	224,1	247,7	175,2	40,4
Institutul de Geologie	135	4803,8	2583,3	3253,7		1543,2	403,7	4,0	14	1201,7	350,1	454,5	327,9	47,30
Institutul de Microbiologie și Biotehnologie	88	4142	1713,30	1274,7		941,1	230,9	3,7	12	833,5	303,7	288	192,4	49,2
Institutul de Geologie și Geografie	143	4139,5	2787,4	1578,4		1415,9	357,4	3,4	11	845,7	258,8	323	215,3	48,4
Grădina Botanică (Institut)	132	5904,4	2074,8	1947,1		1588,8	273,9	3,6	13	1007,7	283,4	385,4	279,1	59,8
Institutul de Fizică Aplicată	213	11218,3	4253,9	4141,9		2144,0	458,5	4,1	13	1033	320	458,2	191,3	43,5
Institutul de Matematică și Informatică	79	3474,7	1483,7	952,3		857,7	183,0	3,5	9	444,5	215,3	235,9	158,3	35
Secția de servicii ingineresti și tehnologice	290	12752,4	4893,3	4157,2		3020,4	481,5	3,5	29	2687,8	454,8	819,4	491,9	119,5
Institutul de Geologie și Științele geologice	80,5	3733,3	1279,3	1309,7		944,0	200,3	3,7	8	442,7	188,5	255,2	142,9	34,1
Institutul de Inginerie Electronică și Nano-tehnologii "D.Ghiță"	151	4451,2	2543,2	2111,9		1454,4	339,7	3,4	13	834,7	272,7	323,2	190,8	48
Institutul de Fizică teoretică	58,5	2547,9	1070,8	735,4		420,0	141,5	3,5	8	410,4	195,4	241,2	138,2	35,4
Secția de servicii agricole	403,75	23404,3	10434,8	7004,2		4424,1	1337,2	3,1	55	3562,4	1302,5	1357,8	696,8	205,3
IP Institutul de Cercetări Culturale de Câmp "Mălina"	105,25	4154,2	1734,2	1344,7		797,8	255,5	3,1	8,5	542,4	200,0	214,4	113,4	34,4
Institutul Științifico-Practic de Horticultură	242,5	10089,8	4891,5	2481,9		1928,0	584,4	3,0	20	1174,1	479,7	404,9	217,4	71,9
Institutul Fizicotehnologic și Fizico-Matematice "N. DIMCO"	70	2842	1245,2	949,8		440,0	147,0	3,2	7	539,4	147,8	247,8	90,0	33,8
Institutul de Fizică "P. PONIȘTEANU"	100	3444,3	1581,1	1024		842,9	194,3	2,9	10,5	423,1	238,0	201,1	149,0	35,0
Institutul Științifico-Practic de Biotehnologii în Științele și Medicină Veterinară	44	2854	1182,8	959,8		577,4	134,0	3,4	9	443,4	217,0	289,4	124,4	30,2
Secția de servicii universitare și cercetare	348	19128,7	7355,9	4044,5	344,3	4273,1	1090,9	4,2	34,5	2502,4	818,3	951,5	579,2	153,4
Institutul Științifico-Cultural	134,5	5470,1	2417,4	1444,9		1294,8	280,8	3,6	11	805,4	254,4	314,9	187,3	44,4
Institutul de Fizică	83	4933,9	1734,4	1497,8		1313,7	285,8	4,7	7	541,4	143,5	208	137,9	31
Institutul de Lectori	53,5	3754,4	1220,2	1513,5		785,1	227,8	5,5	4	314,4	88,1	130,5	44,7	19,1
Institutul de Științe Fizico-Matematice	33	2270,2	454,8	724,3	344,3	403,4	139,4	4,5	5	329	103,8	115	83,9	24,3
Infocentru Național de Geografie și Lectori Naționali	24	1053	521	252,2		214,8	43,0	3,4	3,5	184,1	75,9	40,2	34,9	11,1
Infocentru Național de Lectori și Metode	30	1444,9	403,7	409,8		347,3	84,1	3,8	4	328,1	122,4	119,9	44,5	19,3
Secția de servicii medicale	105,0	4555,1	1877,4	1717,7		740,0	200,0	3,5	9,5	713,8	194,4	377,7	104,4	33,1
Centrul Național de Statistică Publică	105	4555,1	1877,4	1717,7		740,0	200,0	3,5	9,5	713,8	194,4	377,7	104,4	33,1

rganizațiilor din sfera științei și inovării pe anul 2014

Salariul mediu lunar	nr. de unitati total	Cercetare științifică							Salariul mediu lunar	nr. de unitati total	Persoanel auxiliare și de servicii							Salariul mediu lunar
		inclusiv									inclusiv							
		Fondul anual de salarizare Aprobat TOTAL (cont. lei)	Salariul de funcție	Sporuri și adaosuri	Alte plăți	Premii încheiate pe anul anul	Ajutor material	Premii încheiate pe anul anul			Fondul anual de salarizare Aprobat TOTAL (cont. lei)	Salariul de funcție	Sporuri și adaosuri	Alte plăți	Premii încheiate pe anul anul	Ajutor material		
5,7	1690,8	65945,1	35507,2	25613,4	761,2	18555,9	5007,4	4,0	1040,8	30191,6	13909,0	8337,8	26	6670,5	1274,3	2,3		
6,1	773	9632,1	3703,3	2995,5	416,9	1967,4	529	4,2	49,25	1456,5	600	362	437	57,5	2,4			
6,2	77	4274,7	1448,4	1504,7		884,0	235,4	4,4	34,25	1087,2	441,5	251	358,1	34,4	2,4			
7,1	57	3911,5	1188,9	1224,5	414,9	878,0	201,2	4,0	5	203,4	55,9	84,5	51,5	11,7	3,2			
5,0	39	1445,9	845,8	244,3		223,4	92,4	2,9	8	145,7	102,4	24,5	27,4	9,2	1,6			
6,0	818,25	40021,5	16489,6	11921,2		9216,7	2394	3,8	472,25	13850,5	6833,9	3433,5	3050,2	502,9	2,4			
6,4	80	3773	1440,4	841,4		865,1	265,7	3,7	52	1783,5	800,3	380,4	328,5	75,1	2,4			
6,0	240	9415,4	3954,5	2542,4		2283,2	433,1	3,0	127,5	3771,7	2341,4	431,7	743,8	34,4	2,4			
5,6	49,5	2538,4	1084,8	488,4		425,8	138,4	4,0	25,5	451,2	314,7	145,5	143,3	27,7	2,0			
5,9	72,75	4572,4	1750,8	1541,2		980,5	247,1	4,6	41,25	1029,5	482,3	234	241,8	49,4	1,9			
5,4	52,75	2458,8	1044,4	725,9		544,5	141,8	3,7	23,25	849,7	343,0	242,8	204,0	39,9	3,0			
6,0	97	4371,8	2049,2	1074,4		989,7	248,3	3,5	3,5	922	459,4	201	200,9	40,7	2,1			
6,1	38,5	2420	832,4	809,3		441,4	134,7	4,9	80,5	2474,9	958,8	772,4	448,3	77,4	2,5			
6,2	142,5	8335,4	3204,5	3008,8		1414,2	504,1	4,6	57,5	1849,7	729,4	474,9	354,5	88,9	2,6			
5,6	40,25	2135,9	804,0	587,8		527,3	114,8	4,2	29,75	494,3	344,4	128,4	172,1	31,2	1,9			
5,7	103	5669,5	2256,6	1762,2		1326,1	324,6	4,3	158	4995,1	1979,9	1575,4	1202,4	237,4	2,5			
6,3	23,25	1442,9	484,4	514,7		341,4	80,0	4,9	49,25	1447,7	404,2	539,8	419,5	84,2	2,6			
5,0	52,5	2840,5	1178,4	880,8		432,3	147,8	4,3	85,5	2754	1080,9	807,9	433,3	123,9	2,6			
6,0	27,25	1344,1	590,4	344,7		332,2	74,8	3,9	23,25	591,4	384,8	127,7	149,4	29,3	2,0			
5,1	267	12510,2	5859,8	3479,2		2415,8	755,4	3,7	281,75	7533,7	3474,5	2169,2	1513,5	376,5	2,1			
5,2	40	2124	854,8	737		400,8	131,4	4,2	54,75	1449,8	481,4	415,3	283,4	89,7	2,0			
4,6	144	4254,2	3175,7	1498,4		1202,1	380,0	3,4	98,5	2459,5	1234,1	782,4	508,3	132,5	2,1			
6,0	25	1242,8	582	374,8		203,0	81,0	3,9	38	1059,8	495,4	345,2	147	52,2	2,2			
4,7	27	1430,4	592,1	422,7		333,9	81,7	4,2	42,5	1410,8	751	400,2	380	79,4	2,0			
5,9	31	1454,8	455,2	444,3		274,0	81,3	3,7	24	733,8	310,4	225,9	174,8	22,5	2,3			
5,7	282,0	15580,2	6156,9	4678,7	344,3	3452,3	876,0	4,2	31,5	1116,1	380,7	434,3	241,6	61,5	2,8			
5,7	88,5	4449,1	2185,1	1044,1		1012,7	227,2	3,6	1,5	385,4	177,9	103,9	84,8	17	2,1			
6,1	48	4048,4	1475,8	1350,3		888,3	235,2	4,7	8	343,9	88,3	138,5	84,5	19,4	3,4			
6,2	47	3304,8	1080,5	1314,1		499,9	200,3	5,5	2,5	137,4	31,4	48,9	28,5	8,4	4,3			
5,0	23	1725	492,8	485,5	344,3	294,3	98,1	4,6	5	214,2	40,2	115,8	25,2	1,5	3,4			
4,1	20,5	848,9	445,1	192		178,9	51,9	3,3										
6,4	25	1091,8	449,4	282,7		274,2	43,3	3,4	1	25	11,7	7,2	4,4	1,5	2,0			
6,0	47,5	2403,4	1041,0	874,4		457,4	128,4	4,3	48,0	1237,7	440,0	343,4	195,8	38,5	2,1			
6,0	47,5	2403,4	1041	874,4		457,4	128,4	4,3	48	1237,7	440	343,4	195,8	38,5	2,1			

Sistemul de salarizare a personalului din cadrul organizațiilor din sfera științei și inovării pe anul 2014

Denumirea instituției	nr. de unitati, total	Salariul mediu lunar	Personal de Conducere						Cercetători științifici					Personal auxiliar și de deservire	
			nr. de unitati, total	inclusiv				Salariul mediu lunar	nr. de unitati, total	inclusiv				Salariul mediu lunar	Salariul mediu lunar
				Salariul de funcție	Sporuri și adaosuri	Premiul inclusiv premiul anual	Ajutor material			Salariul de funcție	Sporuri și adaosuri	Premiul inclusiv premiul anual	Ajutor material		
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>9=4+5+7/12/col.2</i>	<i>10</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16=12+13+14/12/col.10</i>	<i>17</i>	<i>19</i>	<i>20</i>	<i>21</i>	<i>22</i>	<i>23=19+20+21/12/col.17</i>	<i>32=26+27+30/12/24</i>
Total (Știința)	3015,50	3,6	284,0	6601,9	8238,6	4698,8	1205,9	5,7	1690,8	35507,2	25813,4	18855,9	5007,4	4,0	2,3
Secția de științe sociale și economice	252,25	4,2	30	698,4	991,7	488,2	138,3	6,1	173	3703,3	2995,5	1987,4	529	4,2	2,4
Institutul National de Cercetari Economice	127,25	4,0	14	319,5	465,9	253,2	63,8	6,2	77	1648,6	1504,7	886,0	235,4	4,4	2,4
Institutul de Cercetari Juridice si Politice	69	5,4	7	168,3	269,1	158,3	36,5	7,1	57	1188,9	1226,5	878,0	201,2	4,8	3,2
Institutul de Științe ale Educației	56	3,1	9	210,6	256,7	76,7	38	5,0	39	865,8	264,3	223,4	92,4	2,9	1,6
Secția de științe naturale si exacte	1416,50	3,5	126	2929,5	3740,3	2336,1	556,3	6,0	818,25	16489,6	11921,2	9216,7	2394	3,8	2,4
Institutul de Chimie	144	3,5	12	284,6	385,8	253,3	56,9	6,4	80	1640,6	941,6	985,1	205,7	3,7	2,4
Institutul de Genetică, Fiziologie si Protecție a Plantelor	397,5	3,1	30	689,5	939,8	543,1	135,7	6,0	240	3956,5	2542,6	2283,2	633,1	3,0	2,4
Institutul de Fiziologie și Sanocreatologie	85	3,6	10	224,1	267,7	175,2	40,4	5,6	49,5	1084,8	689,4	625,8	138,4	4,0	2,0
Institutul de Zoologie	135	4,0	16	350,1	456,5	327,9	67,20	5,9	77,75	1750,8	1561,2	993,5	267,1	4,6	1,9
Institutul de Microbiologie și Biotehnologie	88	3,7	12	303,7	288	192,6	49,2	5,4	52,75	1046,6	725,9	544,5	141,8	3,7	3,0
Institutul de Ecologie și Geografie	143	3,4	11	258,8	323	215,3	48,6	6,0	97	2069,2	1054,6	999,7	248,3	3,5	2,1
Grădina Botanică (Institut)	132	3,6	13	283,4	385,4	279,1	59,8	6,1	38,5	832,6	809,3	641,4	136,7	4,9	2,5
Institutul de Fizică Aplicată	213	4,1	13	320	458,2	191,3	63,5	6,2	142,5	3204,5	3008,8	1616,2	506,1	4,6	2,6
Institutul de Matematică și Informatică	79	3,5	9	215,3	235,9	158,3	35	5,6	40,25	904,0	587,8	527,3	116,8	4,2	1,9

Sistemul de salarizare a personalului din cadrul organizațiilor din sfera științei și inovării pe anul 2014

Denumirea institutiei	nr. de unitati, total	Salariul mediu lunar	Personal de Conducere						Cercetători științifici						Personal auxiliar și de deservire	
			nr. de unitati, total	inclusiv				Salariul mediu lunar	nr. de unitati, total	inclusiv				Salariul mediu lunar		Salariul mediu lunar
				Salariul de funcție	Sporuri și adaosuri	Premiul inclusiv premiu anual	Ajutor material			Salariul de funcție	Sporuri și adaosuri	Premiul inclusiv premiu anual	Ajutor material			
1	2	9=4+5+7/12*oel.2	10	12	13	14	15	16=(12+13+14)/3*oel.10	17	19	20	21	22	23=(19+20+21)/3*oel.1.17	24=(23+27+30)/3*24	
Secția de științe inginerești și tehnologice	290	3,5	29	656,8	819,6	491,9	119,5	5,7	103	2256,6	1762,2	1326,1	324,6	4,3	2,5	
Institutul de Geologie și Seismologie	80,5	3,7	8	188,5	255,2	162,9	36,1	6,3	23,25	486,6	514,7	361,6	80,0	4,9	2,6	
Institutul de Inginerie Electronică și Nanotehnologii "D. Ghitu"	151	3,4	13	272,7	323,2	190,8	48	5,0	52,5	1179,6	880,8	632,3	167,8	4,3	2,6	
Institutul de Energetică	58,5	3,5	8	195,6	241,2	138,2	35,4	6,0	27,25	590,4	366,7	332,2	76,8	3,9	2,0	
Secția de științe agricole	603,75	3,1	55	1302,5	1357,8	696,8	205,3	5,1	267	5859,8	3479,2	2415,8	755,4	3,7	2,1	
IP Institutul de Cercetări Culturale de Cîmp "Selecția"	105,25	3,1	8,5	200,0	214,4	113,6	34,4	5,2	40	854,8	737	400,8	131,4	4,2	2,0	
Institutul Științifico-Practic de Horticultura	262,5	3,0	20	479,7	404,9	217,6	71,9	4,6	144	3175,7	1498,4	1202,1	380,0	3,4	2,1	
Institutul Pedologie, Agrochimie și Protecția solului "N. DIMO"	70	3,2	7	167,8	247,8	90,0	33,8	6,0	25	582	376,8	203,0	81,0	3,9	2,2	
Institutul de Fitotehnie "PORUMBENI"	100	2,9	10,5	238,0	201,1	149,0	35,0	4,7	27	592,1	422,7	333,9	81,7	4,2	2,0	
Institutul Științifico-Practic de Biotehnologii în Zootehnie și Medicină Veterinară	66	3,4	9	217,0	289,6	126,6	30,2	5,9	31	655,2	444,3	276,0	81,3	3,7	2,3	
Secția de științe umanistice și arte	348	4,2	34,5	818,3	951,5	579,2	153,4	5,7	282,0	6156,9	4678,7	3452,3	876,0	4,2	2,8	
Institutul Patrimoniul Cultural	124,5	3,6	11	254,6	316,9	187,3	46,6	5,7	98,5	2185,1	1044,1	1012,7	227,2	3,6	2,1	
Institutul de Filologie	83	4,7	7	163,5	209	137,9	31	6,1	68	1473,8	1350,3	989,3	235,2	4,7	3,4	
Institutul de Istorie	53,5	5,5	4	98,1	130,5	66,7	19,1	6,2	47	1090,5	1314,1	699,9	200,3	5,5	4,3	
Institutul de Studii Enciclopedice	33	4,5	5	103,8	115	83,9	26,3	5,0	23	492,8	495,5	294,3	98,1	4,6	3,4	
Muzeul Național de Etnografie și Istorie Naturală	24	3,4	3,5	75,9	60,2	36,9	11,1	4,1	20,5	445,1	192	179,9	51,9	3,3		
Muzeul Național de Istorie a Moldovei	30	3,8	4	122,4	119,9	66,5	19,3	6,4	25	469,6	282,7	276,2	63,3	3,4	2,0	
Secția de științe medicale	105,0	3,5	9,5	196,4	377,7	106,6	33,1	6,0	47,5	1041,0	976,6	457,6	128,4	4,3	2,1	
Centrul Național de Sănătate Publică	105	3,5	9,5	196,4	377,7	106,6	33,1	6,0	47,5	1041	976,6	457,6	128,4	4,3	2,1	

H O T Ă R Î R E
cu privire la aprobarea Normativelor de plată pentru prestarea serviciilor de cercetări științifice de către angajații organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării participanți la proiectele de cercetare-dezvoltare europene și internaționale

nr. 534 din 20.07.2012

Monitorul Oficial nr.155-159/585 din 27.07.2012

* * *

În conformitate cu art.2 din Legea nr.279 din 27 decembrie 2011 pentru ratificarea Memorandumului de înțelegere între Republica Moldova și Uniunea Europeană privind asocierea Republicii Moldova la Cel de-al Șaptelea Program-cadru al Comunității Europene pentru cercetare, dezvoltare tehnologică și activități demonstrative (2007-2013) (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.21-24, art.60) și în temeiul Legii nr.64-XII din 31 mai 1990 cu privire la Guvern (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.131-133, art.1018), cu modificările și completările ulterioare, Guvernul

HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă **Normativele de plată** pentru prestarea serviciilor de cercetări științifice de către angajații organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării participanți la proiectele de cercetare-dezvoltare europene și internaționale, în funcție de categoria de activitate în aceste proiecte, conform anexei.
2. Durata maximă a timpului de muncă pentru participare în toate proiectele de cercetare-dezvoltare nu poate depăși 260 de ore pe lună, inclusiv pentru participare la proiectele europene și internaționale – 168 de ore pe lună.
3. Dacă proiectele europene și internaționale prevăd alte normative de plată pentru prestarea serviciilor de cercetare decât cele din anexă, se aplică normativele europene și internaționale.
4. Impozitarea venitului obținut pentru prestarea serviciilor de cercetări științifice, precum și calcularea și defalcarea contribuțiilor obligatorii de asigurări sociale și asigurări medicale din acest venit se efectuează în conformitate cu prevederile legislației în vigoare privind prestarea serviciilor.
5. Cheltuielile ce țin de punerea în aplicare a prezentei hotărâri vor fi acoperite integral din contul și în limitele bugetelor respective ale proiectelor de cercetare-dezvoltare europene și internaționale.

PRIM-MINISTRU

Vladimir FILAT

Contrasemnează:

Ministrul finanțelor

Veaceslav Negruța

**Ministrul muncii, protecției
sociale și familiei**

Valentina Buliga

Chișinău, 20 iulie 2012.

Nr.534.

Normativele de plată pentru prestarea serviciilor de cercetări științifice de către angajații organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării participanți în proiectele de cercetare-dezvoltare europene și internaționale

Nr. d/o	Categoria de activitate în cadrul proiectului	Nivelul studiilor	Limita maximă în lei/om/oră
1.	Conducător/coordonator al proiectului	superioare	320
2.	Coordonator științific al proiectului	superioare	220
3.	Responsabil pentru dezvoltarea/ implementarea/realizarea pachetelor de lucru în cadrul proiectului	superioare	210
4.	Membri ai echipei proiectului/executori	superioare	190
5.	Contabili/economiști, tehnicieni, doctoranzi, asistenți tehnici, laboranți etc.	superioare și/sau medii de specialitate	100

Sistemul de salarizare pentru cercetătorii științifici din Republica Moldova

Concept Nou

Analiză și recomandări
Versiunea a III-a

Prezentat: Acad. Gheorghe Duca, președinte al Academiei de Științe a Moldovei

Elaborat: Dr. Heinrich Pingel-Rollmann

Chișinău – 29 noiembrie 2013

CUPRINS

1	OBSERVAȚII PRELIMINARE.....	45
2	OBIECTIVE.....	45
3	METODOLOGIE.....	46
4	CADRUL LEGAL	49
5	ANALIZA SISTEMULUI ACTUAL	53
6	SISTEME EUROPENE DE SALARIZARE	60
7	CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	62
8	URMĂTOARELE ETAPE	68
9	ANEXE	69

1. OBSERVAȚII PRELIMINARE

La solicitarea dlui Academician Gheorghe Duca, Președinte al Academiei de Științe a Moldovei (AȘM) în data de 9 iulie a.c. de a dezvolta un nou concept de salarizare pentru cercetătorii științifici, am început să analizez sistemul de salarizare actual pentru cercetătorii din Republica Moldova, aflînd în primul rînd obiectivele președintelui și scopurile noului sistem de salarizare. Obținînd obiectivele specifice și scopul susmenționat, în data de 17 iulie, am început să examinez situația actuală prin dezvoltarea unui chestionar și contactarea părților interesate, parțial nominalizate de către domnul președinte. Prin urmare, următoarele concluzii și recomandări sunt bazate pe cercetare și numeroase interviuri efectuate la sfârșitul lunii iulie 2013.

Aș dori să mulțumesc toți colegii care mi-au susținut eforturile de a înțelege mai bine sistemul de salarizare actual pentru cercetătorii din Republica Moldova, în special doamnei Dr. Lilia Bujor și domnului Sergiu Porcescu. Totodată, aș dori să-mi exprim recunoștința colegilor din cadrul Direcției integrare europeană și cooperare internațională a AȘM, care au efectuat toate traducerile și m-au ajutat să organizez un șir de întrevederi cu persoane din exteriorul AȘM, în special doamnei Viorica Sturza.

2. OBIECTIVE

Dl S. Porcescu (reprezentant al AȘM la Oficiul din Moldova pentru Știință și Tehnologie la Bruxelles) a prezentat, iar dl președinte a confirmat că obiectivele noului sistem de salarizare ar fi următoarele:

„Argumentarea acestui concept nou este legată de necesitatea de a promova performanța în rândul cercetătorilor și crearea instrumentelor pentru obținerea/ recompensarea rezultatelor științifice deosebite și activității științifice. Cei care au rezultate științifice mai bune, respectiv ar trebui să primească și o plată lunară mai mare. Datele privind activitatea științifică în anul precedent vor servi drept puncte de referință pentru plățile salariale pentru anul viitor.

Acest concept va fi și o continuare logică a inițiativei referitoare la indicatorii de cercetare pentru personalul și instituțiile de cercetare și dezvoltare: în cazul în care banii nu vor urma performanța, indicatorii vor servi doar pentru date statistice. Unul dintre motive va fi stimularea participării cercetătorilor la atragerea proiectelor naționale și internaționale, contracte cu companii.

Sistemul va oferi motivație tinerilor cercetători – suma salariului va depinde nu numai de experiența / vechimea în muncă, dar și de productivitatea științifică.

Baza noului model va fi transferul rezultatelor științifice în echivalent financiar (salariu)”.

În completarea obiectivelor sus-menționate:

- Îmbunătățirea performanței printre cercetătorii științifici;
- Premiarea rezultatelor științifice remarcabile printr-o creștere salarială;
- Stimularea eforturilor cercetătorilor în atragerea lor în proiecte naționale și internaționale, precum și în afaceri;
- Motivarea tinerilor cercetători prin faptul ca salariul să nu se bazeze doar pe vechimea în muncă, dar și pe productivitatea științifică și rezultatele obținute.

Aș dori să propun câteva obiective și scopuri adiționale:

- Personalul academic calificat ar trebui să fie recrutat, atras și menținut prin stimulente financiare;
- Numărul și procentajul cercetătorilor din sfera științei și inovării trebuie să fie mărit;
- Remunerarea trebuie să fie bazată pe eficiență și rezultate științifice;
- În general, sistemul științific din Moldova ar trebui să sporească eficiența cercetărilor fundamentale și aplicative, pentru a avea un impact ascendent asupra societății și a dezvoltării economice.

3. METODOLOGIE

Din punct de vedere metodologic, acest studiu preliminar se bazează în mare măsură pe cercetarea de birou - studierea documentelor și interviuri cu angajați ai AȘM și ai instituțiilor subordonate, precum și decidenții politici și analiști politici care reprezintă ONG-urile. De asemenea, au fost analizate rapoartele prezentate de către experții externi și descrierea sferei științei și tehnologiei din Republica Moldova[1].

În primul rînd, a fost prezentat un chestionar cu scopul de a colecta informațiile necesare pentru a analiza sistemul actual (de exemplu: cadrul legislativ, structura sistemului de salarizare din Moldova pentru cercetători, bonusuri, evaluări, reclamații etc), (vezi Anexa 1). Acest chestionar a constituit baza mai multor discuții intense și foarte utile, cu câteva persoane din cadrul AȘM și alți reprezentanți ai instituțiilor din sfera științei și cercetării din Republica Moldova:

- Mihail BARBULAT (AȘM) – 23 iulie 2013
- Dr. hab. Vasile TRONCIU (AȘM) și Igor Cojocar (IDSI) – 23 iulie 2013
- Elena ZAMȘA (AȘM) – 24 iulie 2013
- Prof. Dr. Dragoș CIUPARU (Misiunea Uniunii Europene pentru Consultanță Politică la nivel înalt / Ministerul Educației al RM) – 21 august 2013
- Vasile IARMUSCHLI (AȘM) – 22 august 2013

- Viorel GÎRBU (Expert Reintegraț CIM, Institutul de Marketing Economic, Chișinău) – 27 august 2013
- Igor SEROTILA (AȘM) – 28 august 2013
- Nicolae JANTIC (AȘM) – 28 august 2013
- Prof. Dr. Vladimir HOTINEANU (deputat în Parlamentul Republicii Moldova, președintele Comisiei parlamentare protecție socială, sănătate și familie) – 29 august 2013
- Serghei OSTAF (ONG CREDO, Chișinău) – 30 august 2013
- Viorel GUȚU (Viceministru al Agriculturii și Industriei Alimentare) – 3 septembrie 2013
- Dr. Oleg BUJOR și Dr. Ion XENOFONTOV (AȘM) – 5 septembrie 2013
- Dr. Lilia BUJOR (AȘM) – 17 septembrie, 7 și 11 octombrie 2013
- Prof. Dr. Anatoli SIDORENKO (Institutul de Inginerie Electronică și Nanotehnologii «D.Ghițu» al AȘM) – 23 septembrie 2013
- Irina RABOȘAPCA (AȘM) – 23 septembrie 2013
- Dr hab. Alexandru STRATAN (Institutul Național de Cercetări Economice) – 30 Septembrie 2013
- Acad. Boris GAINA (AȘM) – 2 Octombrie 2013
- Acad. Maria DUCA (Universitatea AȘM) – 4 și 10 Octombrie 2013
- Roman CHIRCA (Agenția pentru inovare și transfer tehnologic) – 26 noiembrie 2013.

La fel, a avut loc discuții intensive a noului concept al sistemului de salarizare cu experți din străinătate, care au efectuat cercetări intensive și au prezentat un studiu privind sistemul științific din Moldova în 2012 (Dr. Kirsten Kienzler / Germania și dl Manfred Spiesberger / Austria).

Dl Sergiu Porcescu (ASM / Oficiului Republicii Moldova pentru Știință și Tehnologie pe lângă UE (MOST) Bruxelles), a oferit de mai multe ori informații detaliate prin intermediul Skype privind problema sistemului de salarizare în general și indicatorii de calitate. Au avut loc discuții foarte utile și cu acad. Gheorghe Duca, Președintele AȘM, acad. Ion Tighineanu, Prim Vice-președinte al AȘM. Informații detaliate și consultații în domeniul juridic au fost oferite de Dr. hab. Victor Balmuș (AȘM).

După prezentarea Analizei și Recomandărilor preliminare în data de 30 iulie 2013, acad. Gheorghe Duca, Președintele AȘM a invitat un grup de lucru pentru a discuta rezultatele preliminare în detaliu. Ședința respectivă a avut loc la 9 august 2013. Procesul Verbal a fost elaborat[2]. Totodată, s-a decis să se efectueze traducerile în limba română a considerațiilor preliminare ale autorului și al procesului verbal al grupului de lucru (09 august 2013), pentru a oferi posibilitate și grupurilor țintă să se implice în procesul de discuții.

Informațiile oferite de studenții, doctoranzii moldoveni, cercetătorii științifici, directorii institutelor de cercetare și reprezentanții sindicatelor, au ajutat autorul să obțină cunoștințe profunde și o viziune mai clară

asupra structurii sistemului actual de salarizare, precum și despre problemele existente în sistemul științific și de cercetare din Republica Moldova.

Cercetarea de birou și studiul documentelor au fost utilizate pentru a verifica și completa informațiile colectate în timpul interviurilor. Mai mult ca atât, au fost contactați colegii de la universitățile germane, cu scopul de a obține informații detaliate cu privire la sistemul de salarizare german din diferite state. A fost efectuată și o cercetare pe internet cu privire la sistemele de salarizare în domeniul științei și cercetării în diferite țări europene. În plus la acestea, a fost studiată legislația europeană privind ocuparea forței de muncă.

După prezentarea versiunii a II-a a Analizei și recomandărilor președintelui AȘM, academicianului Duca, la sfârșitul lunii octombrie 2013 și luând în considerare sugestiile dumnealui, a fost organizat un alt atelier de lucru, care a avut loc la 12 noiembrie, cu implicarea factori de decizie și experților de la Departamentul financiar și juridic al AȘM[3]. Mai mult decât atât, un feedback detaliat a fost oferit de către domnul Sergiu Porcescu, au avut loc și discuții intensive cu domnul Milan Jezic von Gesseneck (ARS Progetti SPA, Lider de echipă – Suport Academiei de Științe a Moldovei pentru integrarea mai bună în Spațiul European de Cercetare). Un răspuns detaliat din partea unui reprezentant al Sindicatului AȘM se așteaptă în viitorul apropiat. Ca urmare a acestor comentarii și discuții, a 3-a versiune noului concept a fost modificat și completat cu alte aspecte.

Referințe:

1. e. g. IncoNet EECA. S & T Policy Mix Peer Review Moldova (Iunie 2012), Raport elaborat de Manfred Spiesberger (Proiect finanțat în cadrul celui de-al 7-lea Program Cadru pentru cercetare și dezvoltare tehnologică.
2. Cf Annex 9.2.
3. Cf Anexa 9.3. Procesul verbal este accesibil atât în română, cât și în engleză.

4. CADRUL LEGAL

4.1. Cadrul Național

În primul rând, menționez faptul că analiza, recomandările și informațiile suplimentare trebuie să fie prezentate în scopul evitării conflictului cu legislația în vigoare în domeniul muncii și ocupării forței de muncă a Republicii Moldova[1]. Dar ar trebui să fie luate în considerare standardele europene generale și cele din domeniul științei și cercetării.

În ceea ce privește remunerarea cercetătorilor științifici, Articolului 157 din Codul Republicii Moldova cu privire la știință și inovare (2004)[2] declară:

„(1) Retribuirea muncii trebuie să asigure cercetătorului științific și familiei lui un nivel decent de viață, să stimuleze eficiența și spiritul de inițiativă. Retribuția se efectuează cu coeficientul intersectorial 1,5.” Față de această afirmație generală, inclusiv necesitatea de a lua în considerare obligațiile financiare ale cercetătorului științific față de familia sa, articolul 157 se referă la mai multe criterii sau alocații, e. g.;

- (3) vechimea în muncă (creștere de până la 50%, în funcție de anii de experiență în muncă);
- (4) creșterea suplimentară pentru cunoașterea a două sau mai multe limbi;
- (5) creșterea suplimentară în funcție de gradul științific primit;
- (6) premiu în valoare de până la patru salarii lunare în conformitate cu un contract individual de muncă;
- (7) ajutoare materiale anuale în valoare de două salarii lunare.

În general, plata lunară se bazează pe mai multe criterii, ținând cont de necesitatea de a oferi sprijin financiar suplimentar pentru angajat. Cu toate acestea, alocația familială și de sprijin financiar nu a fost inclusă ca un criteriu, deși este menționat în obiectivele generale.

În al doilea rând, Hotărîrea nr. 47 din 12 ianuarie 2007 cu privire la salarizarea angajaților din organizațiile de drept public din sfera științei și inovării[3], care stabilește că categoriile salariale se bazează pe o rețea de tarif unic pentru personalul de conducere și oamenilor de știință de la institute și alte organizații publice de știință și inovare finanțate de la bugetul de stat (anexele nr. 1–5).

În februarie 2012, Consiliul Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică (CSȘDT) al Academiei de Științe a Moldovei, fiind un organ executiv al AȘM a adoptat o Decizie (nr. 28), cu privire la indicatorii de performanță pentru evaluarea rezultatelor cercetării științifice[4].

Sunt stabilite diferite tipuri de indicatori de performanță:

1. Publicații științifice (naționale și internaționale);
2. Brevete și alte produse de drept de proprietate intelectuală;

3. Participări la conferințe, seminare, evaluarea și / sau publicarea lucrărilor științifice;
4. Cooperarea internațională (FP 7);
5. Activități educative (editarea materialelor didactice, consilierea / coordonatori ai masteranzilor și doctoranzilor);
6. Premii și titluri științifice (naționale și internaționale).

În ceea ce privește implicarea tot mai mare a cercetătorilor științifici în proiectele internaționale și mai ales, în cele finanțate de către Comunitatea Europeană (de exemplu, Programul Cadru 7), în temeiul Hotărârii Guvernului nr 534 din 20.07.2012, a crescut limita maximă de plată pentru personalul științific implicat în aceste proiecte[5]. În anexa Hotărârii de Guvern respective este stabilit salariul per oră, care este comparabil cu cel din alte țări europene care au fost supuse unor procese de transformare economice și sociale, în ultimele două decenii, e. g. Cehia sau Slovenia[6].

Normativele de plată pentru prestarea serviciilor de cercetări științifice de către angajații organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării participanți în proiectele de cercetare-dezvoltare europene și internaționale

Nr. d/o	Categoria de activitate în cadrul proiectului	Nivelul studiilor	Limita maximă în lei/om/oră
1.	Conducător/coordonator al proiectului	superioare	320
2.	Coordonator științific al proiectului	superioare	220
3.	Responsabil pentru dezvoltarea/ implementarea/realizarea pachetelor de lucru în cadrul proiectului	superioare	210
4.	Membri ai echipei proiectului/executori	superioare	190
5.	Contabili/economiști, tehnicieni, doctoranzi, asistenți tehnici, laboranți etc.	superioare și/sau medii de specialitate	100

4.2. Standardele europene

În ceea ce privește standardele legislative europene, *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene* (2000)[7] descrie în articolul 21 și articolul 31 principiile de bază și drepturile sociale ale angajaților:

„Articolul 21. Non-discriminare

1. Orice discriminare bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, proprietate, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală este interzisă” și

„Articolul 31. Echitabilitate și condițiile de muncă

1. Orice lucrător are dreptul la condiții care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.
2. Fiecare lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă, la perioade de odihnă zilnică și săptămânală și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

În 2005, Comisia Europeană (Direcția Generală pentru Cercetare) a publicat *Carta Europeană a Cercetătorilor. Codul de conduită pentru recrutare* [8], care a inclus recomandarea Comisiei cu privire la lipsa potențialului de identificare a cercetătorilor. *Carta Europeană a Cercetătorilor* conține un set de principii generale și de cerințe care specifică rolurile, responsabilitățile și drepturile cercetătorilor, precum și ale angajatorilor și/sau finanțatorilor, e. g.:

(9) Statele membre ar trebui să ofere cercetătorilor sisteme durabile de dezvoltare a carierei în toate etapele acesteia, indiferent de situația lor contractuală și de calea aleasă de cercetare și dezvoltare, și trebuie să depună eforturi pentru a se asigura că cercetătorii sunt tratați ca profesioniști și ca parte integrantă a instituțiilor în care lucrează. (p. 4)

(15) Societatea ar trebui să aprecieze mai mult responsabilitățile și profesionalismul pe care cercetătorii l-au demonstrat în executarea muncii lor în diferite etape ale carierei lor și în rolul lor de multiplu lucrător din domeniul cunoașterii, lideri, coordonatori de proiect, manageri, supraveghetori, mentori, consilieri de carieră sau comunicatorii de știință. (p. 5)

În plus, statele membre ale Uniunii Europene sunt invitate să transpună aceste principii generale și cerințe în cadrele naționale de reglementare sau în standardele și liniile directe sectoriale și/sau instituționale.

În ceea ce privește finanțarea și salariile, aspectele cele mai importante pentru acest studiu, spune că:

Angajatorii și/sau sponsorii cercetătorilor trebuie să se asigure că cercetătorii se bucură de condiții echitabile și atractive de finanțare și/sau de salarii adecvate și prevederi echitabile de asigurări sociale (inclusiv pentru boală și beneficii parentale, dreptul la pensie și prestații de șomaj), în conformitate cu legislația națională în vigoare și cu contractele colective naționale sau sectoriale. Aceasta trebuie să includă cercetătorii de la toate etapele carierei, inclusiv cercetătorii debutanți, proporțional cu starea lor juridică, de performanță și nivelul de calificare și/sau responsabilități. (p.18)

Un alt aspect subliniat este necesitatea de a se asigura că „taxele de predare sunt în mod adecvat remunerate și luate în considerare în sistemele de evaluare/apreciere și că timpul dedicat de către membrii de rang înalt ai personalului de instruire a cercetătorilor debutanți ar trebui să fie luat în considerare ca parte a angajamentului lor de predare (p. 21)”.

Referințe:

1. În acest context, aș dori să mulțumesc în special dlui Dr. Hab.V. Balmus , dnei Dr. Lilia Bujor, dlui Sergiu Porcescu, și dlui Nicolae Jantic pentru oferirea informației detaliate și necesare.
2. Codul cu privire la știință și inovare al Republicii Moldova nr. 259 of 15.07.2004. Baza juridică și legislativă a sferei științei și inovării din Republica Moldova, Chișinău: AȘM, 2008.
3. Republica Moldova. Guvernul. Hotărîre Nr. 47 din 12.01.2007 cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat (Publicat: 26.01.2007 in Monitorul Oficial Nr. 10-13 art Nr. 62).
4. Cf. Annex 9.3. CONSILIUL SUPREM PENTRU ȘTIINȚĂ ȘI DEZVOLTARE TEHNOLOGICĂ AL ACADEMIEI DE ȘTIINȚE A MOLDOVEI, HOTARIE Nr. 28, 23 februarie 2012, Cu privire la indicatorii de performanță recomandați pentru evaluarea rezultatelor cercetării științifice pe domenii.
5. Republica Moldova. Guvernul H O T Ă R Î R E Nr. 534 din 20.07.2012 cu privire la aprobarea Normativelor de plată pentru prestarea serviciilor de cercetări științifice de către angajații organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării participanți la proiectele de cercetare-dezvoltare europene și internaționale (Monitorul Oficial nr.155-159/585 din 27.07.2012).
6. 1 Euro amounts to appr. 17,5 MD Lei (17.10.2013).
7. http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
8. Cf http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/am509774CEE_EN_E4.pdf

5. ANALIZA SISTEMULUI ACTUAL DE SALARIZARE

Trebuie să fie menționat că următoarea analiză a sistemului existent de salarizare a cercetătorilor științifici din Republica Moldova s-a bazat pe cercetările de birou, precum și pe mai mult de 20 de interviuri realizate cu reprezentanți ai grupurilor țintă, e. g. doctoranzi, doctori în științe, directori de institute, șefi de secții/direcții a AȘM, factorii de decizie politică din Republica Moldova, precum și experți internaționali familiarizați cu domeniul științei și cercetării în RM. Cu toate acestea, trebuie să se constate că autorul acestui studiu nu pretinde să fie conștient de toate specificațiile sistemului de salarizare pentru cercetători științifici.

Trebuie de mai remarcat că, în conformitate cu cererea președintelui AȘM, analiza sistemului actual de salarizare este în principal preocupată de grupul cercetătorilor științifici cu statut de funcționar public, (cercetătorii științifici, inclusiv cu funcții de conducere, din organizațiile de drept public din sfera științei și inovării). Celelalte două categorii incluse în Hotărârea Guvernului nr. 47 din 12 ianuarie 2007 – specialiștii (personalul de specialitate, inclusiv cu funcții de conducere, din organizațiile auxiliare din sfera științei și inovării) și personalul cu funcții complexe (personalul cu funcții complexe, din organizațiile de drept public din sfera științei și inovării) nu au fost analizate.

Conform tabelului oferit de una din persoanele intervievate[1], există remunerație prevăzută și existență pentru activitățile de lucru în ceea ce privește „Proiectele INSTITUTIONALE”, precum și „Proiectele independente, programe de stat, sau bilaterale de inovare și transfer tehnologic”. Remunerarea privind proiectele instituționale se bazează în principiu pe prevederile legale menționate în Codul cu privire la știință și inovare, așa cum s-a discutat mai sus.

Cu toate acestea, sunt incluse criteriile și elementele suplimentare, e. g. plata în funcție de gradul științific obținut, salariul lunar, și cuprinde următoarele elemente:

- Valoarea categoriei, de la 21 la 13, în dependență de funcția în cadrul instituției. Salariul de funcție după categorie;
- Gradul științific obținut (gr.șt. Dr. habilitat: 700 Lei MD, dr. în științe: 300 Lei MD, doctoranzi: 50 Lei);
- Vechimea în muncă. Conform *Codului cu privire la știință și inovare*, art. 157 (3), majorarea salariului lunar în funcție de experiență este, după cum urmează:

Vechimea în muncă (ani)	Creșterea salariului (%)	Vechimea în muncă (ani)	Creșterea salariului (%)
de la 2 la 5	15	de la 16 la 20	35
de la 6 la 10	20	de la 21 la 25	40
de la 11 la 15	30	de la 26 și mai mult	50

- Randament ridicat (eficiență înaltă), până la 50% din salariul de bază plus vechimea în muncă
- Pentru cei care vorbesc două limbi străine, cu excepția celei ruse, creștere de 25%.

În plus față de salariul lunar, există două prime anuale prevăzute:

- Un salariu lunar în fiecare an, sub formă de ajutor material;
- Un bonus în valoare de patru salarii lunare pe an (Premiu lunar).

În total, un angajat științific în categoria 19-21 (e.g. , un prof./dr. hab. poate câștiga maxim de 8030 lei, iar salariul pentru un doctor în științe din categoria 17-19, se ridică la 6902 (86%), din categoria cea mai joasă (13-16), ridicându-se la 4914 lei (61%). Luând în considerare cele 168 ore de lucru lunare, salariul pentru o ora se ridică la 47,8 lei (aproximativ 2,70 euro), 41,1 lei (aprox. 2,35 de euro) sau 29,2 lei (aprox. 1,65 euro). Pe de altă parte, plățile lunare reale sunt mult mai mici, pentru că foarte rar angajații științifici primesc prima de 4 rate lunare.

În ceea ce privește educația anterioară și gradele științifice obținute, diferența salariului între un doctor în științe și un cercetător de cea mai înaltă categorie este relativ limitată, mai ales având în vedere o creștere lunară de 300-700 lei (mai puțin de 25 euro). Pentru a spori atractivitatea de a investi în propria sa calificare profesională, remunerarea pentru cercetătorii de înaltă calificare ar trebui să fie crescută substanțial, în scopul de a evita exodul de creiere și/sau să-i convingă pe cercetătorii de origine din Republica Moldova să se întoarcă în țara lor din străinătate. *Vezi tab. de pe pag. 14.*

În ceea ce privește plata suplimentară pentru utilizarea limbilor străine, trebuie remarcat faptul că, în cele mai multe cazuri angajații științifici din Republica Moldova posedă adesea o cunoaștere excelentă a două limbi (română și rusă), fiind astfel capabili să comunice cu oamenii de știință din țările romanice și slave, vorbind, mai ales, cu cei din România și Rusia. Mai mult, de foarte multe ori cercetătorii au o bună cunoaștere de a limbii franceze, ceea ce este, de asemenea, un avantaj.

Cu toate acestea, deoarece mai mult de câteva decenii, „lingua franca” în lumea științifică a fost limba engleză, în general, rezultatele științifice de înaltă calitate sunt publicate în limba engleză, prezentările în cadrul conferințelor și discuțiile fiind derulate, de asemenea în limba engleză. Prin urmare, fără capacitatea de a studia rezultatele cercetărilor din străinătate și fără comunicare cu colegii din străinătate, știința din Moldova nu va fi în măsură să-și crească reputația internațională. Concentrându-se doar pe cercetarea științifică în parteneriat cu România și/sau Rusia, precum și cu alte state-membre ale CSI nu pare a fi de ajutor. În plus, lipsa sau insuficiența cunoașterii este o piedică în a se implica în proiectele Uniunii Europene și în a fi co-finanțată prin programele de cercetare, cum ar fi Orizont 2020.

Tabelul cu remunerarea muncii funcțiilor de cercetător din cadrul proiectelor

Funcția	valoarea categ.	categ.	Remunerarea muncii																				
			Proiect INSTITUȚIONAL										Spor din Proiecte independente, program de stat, bilateral de inovare și transfer tehnologic lunar										
			Salariul de funcț. după categ.	gr.șt.	vechime în muncă	eficiență înaltă (0 - 100% din s.f.+v.m.)	utiliz. limbi	Salariul lunar	Ajutor mat. lunar	Premiu lunar	Salariul total lunar Proiect Instituț.	Salariul /ORĂ	nr. proiecte	suma 50 % din sal.func.			suma 100 % din sal.func.						
														din 01.06.2013 conform Anexei 5 a HG 47	700 300 50	(% din s.f.)	50 % pe organiz. din sal.func. + vechime	(15,25 % din s.f.)	1 sal. lunart pe An	4 sal. lunare pe An	168 ore/ lună	suma	ore
2	4	5	6	7+	8	9	10	12	13	14	15	16	17										
cercet.șt.princ.	19-21	21	2070	700	50	1035	1553	311	5668	472	1889	8030	47.8	4	4140	87	12170	8280	173	1631			
cercet.șt.princ.	19-21	20	1980	700	50	990	1485	297	5452	454	1817	7724	46.0	4	3960	86	11684	7920	172	1564			
cercet.șt.coord.	18-20	20	1980	700	50	990	1485	297	5452	454	1817	7724	46.0	4	3960	86	11684	7920	172	1188			
cercet.șt.coord.	18-20	19	1905	700	50	953	1429	286	5272	439	1757	7469	44.5	4	3810	86	11279	7620	171	1143			
cercet.șt.sup.	17-19	19	1905	300	50	953	1429	286	4872	406	1624	6902	41.1	4	3810	93	10712	7620	185	1143			
cercet.șt.sup.	17-19	18	1830	300	30	915	1373	275	4692	391	1564	6647	39.6	4	3660	93	10307	7320	185	1098			
cecet.șt.	15-17	17	1755	50	50	878	878	263	3823	319	1274	5416	32.2	4	3510	109	8926	7020	218	1053			
cecet.șt.	15-17	16	1680	50	30	840	840	252	3662	305	1221	5188	30.9	4	3360	109	8548	6720	218	1008			
cecet.șt.	15-17	15	1635	50	30	818	818	245	3565	297	1188	5051	30.1	4	3270	109	8321	6540	218	981			
cercet. șt. stag.	13-16	14	1590	50	15	795	795	239	3469	289	1156	4914	29.2	4	3180	109	8094	6360	217	95			
cercet. șt. stag.	13-16	13	1560	50	10	780	1560	234	4184	349	1395	5927	35.3	4	3120	88	9047	6240	177	93			

Notă: Hot. Gov. Nr.47 din 12.01.2007 cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat.

Din fericire, există un număr tot mai mare de tineri cercetători care utilizează limba engleză destul de des și fluent, dar ținând cont de problemele existente, se sugerează dezvoltarea unui sistem de instruire la locul de muncă, în instituțiile științifice (Academia de Științe a Moldovei, universități, institutele de cercetare, etc.), în scopul de a permite angajaților de toate nivelurile să-și îmbunătățească capacitatea de a studia și de a integra rezultatele internaționale de cercetare în activitățile lor științifice, precum și de a comunica cu oamenii de știință din întreaga lume.

Prin urmare, se recomandă ca doar cercetătorii care au o cunoaștere dovedită a limbii engleze și care o folosesc în activitatea lor de zi cu zi, ar trebui să primească plata suplimentară de până la 25% din salariul de bază. Certificarea ar putea avea loc prin teste de limba engleză, cum ar fi TOEFL sau dacă au lucrat într-un mediu științific în străinătate pentru cel puțin șase luni, unde au vorbit engleza.

Plata suplimentară pentru material ar putea fi inclusă în salariul lunar de la bun început, de asemenea.

Vechimea în muncă, ar putea fi pusă la îndoială, deoarece acest principiu nu trebuie neapărat să existe, dar care ar putea duce la o anumită inactivitate a cercetătorilor științifici, care au ținut ocupate pozițiile lor de mulți ani. În scopul de a stimula și motiva oamenii de știință tineri și de vârstă medie, principiul de vechime ar trebui să fie modificat în cazul în care poziția nu a fost abandonată cel puțin pentru cei care încep o nouă carieră și de a fi angajat anterior. În plus, față de un salariu de bază mai mare, cel puțin majorarea salariilor pentru această categorie de cercetători ar trebui să fie mai mare și mai rapidă la începutul carierei universitare decât la sfârșitul acesteia. Acest lucru ar putea fi un alt mic pas în a face cariera academică mai atractivă pentru cercetătorii tineri și de vârstă medie din Republica Moldova.

Eficiența înaltă și prima lunară par a fi categoriile cel mai dificil de evaluat și de apreciat exact, din motiv că, deseori, ele sunt oferite subiectiv. Aproximativ 40% din totalul valorii criteriilor salariale lunare instituționale clare și un proces de evaluare de anvergură ar trebui să fie elaborat și pus în practică instituțională, inclusiv e. g. criteriul de performanță și rezultate științifice. În februarie 2012, Consiliul Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică (CSSDT) al AȘM, a publicat o decizie (nr. 28), care a inclus recomandări pentru evaluarea activității științifice în diferite domenii de cercetare (Indicatori cantitativi de performanță recomandați comisiilor de evaluare a rezultatelor cercetării științifice pe domenii)[2]. Se propune ca acești indicatori de performanță și rezultat să fie luați în considerare, în scopul de a lua decizii privind plățile suplimentare, mai ușor de înțeles și mai comprehensive.

O creștere suplimentară (spor din Proiecte independente, programe de stat, bilaterale de inovare și transfer tehnologic lunar), în valoare de 50 sau 100% din salariul instituțional, este posibilă prin participarea la maxim

patru proiecte, finanțate de stat, bilaterale de inovare, independente sau de transfer de tehnologic. Pentru aceste proiecte sunt prevăzute suplimentar de la 173 până la 218 ore de lucru lunar. Numărul foarte mare de ore de lucru, în scopul de a primi plata lunară maximă (339-385) înseamnă un volum de lucru săptămânal de mai mult de 80 de ore de lucru. Acest lucru pare să fie destul de nereal și nu este în conformitate cu standardele internaționale, luând în considerare principiile de bază, așa cum s-a subliniat mai sus (de exemplu, o limitare a duratei maxime de muncă). Productivitatea cercetătorilor științifici, pe ora de lucru va fi redusă, în comparație cu cei care lucrează doar 168 oră lunar în cadrul Proiectului Instituțional de bază.

Există pericolul că cercetătorii științifici își vor concentra activitatea pe proiecte și activități profesionale în afara instituției respective, de multe ori în urma semnării unui contract privat, ceea ce va duce la rezultate științifice, diseminare și impact asupra societății și mediului de afaceri scăzut, ale proiectelor instituționale.

Din cauza remunerării foarte scăzute și insuficiente, în ceea ce ține de proiectele instituționale, cercetătorii științifici din Republica Moldova sunt nevoiți să găsească un sprijin financiar suplimentar pentru a-și asigura traiul propriu și, mai ales, familiilor lor. Având în vedere că, potrivit Biroului Național de Statistică, costul minim de subsistență pe lună în Republica Moldova, în prima jumătate a anului 2013 a fost de 1608 lei[3] (aprox. 100 Euro), este nevoie ca cercetătorii să identifice alte surse financiare, în special cei tineri.

Având în vedere că în toate țările Uniunii Europene există pachetele de beneficii pentru familii[4], în Republica Moldova, de asemenea, ar trebui să existe beneficii pentru copii, care trebuie să fie acordate părinților sau tutorilor copiilor sub 16 ani, sau sub 18 ani dacă copilul studiază la o instituție cu program de zi, universitară sau de formare profesională sau dacă copilul are un handicap. Ar trebui să se acorde un sprijin financiar familiilor cercetătorilor și angajaților din sectorul științei, care au copii, în valoare de cel puțin jumătate din costul minim lunar pentru existență (octombrie 2013: 800 Lei MD).

În conformitate cu reglementările generale naționale și europene, numărul maxim de ore de lucru ar trebui să fie redus până la 260 pe lună. Cu toate acestea, în scopul de a motiva oamenii de știință să joace un rol util și pozitiv în societate și în dezvoltarea economică și tehnologică a țării, aceștia ar trebui să fie recompensați financiar în conformitate cu reglementările legislative deja decise de Guvern în ceea ce privește implicarea în proiecte internaționale (Hotărârea Guvernului nr. 534, 20.07.2012)[5].

Hotărârea de Guvern Nr. 534 cu privire la aprobarea Normativelor de plată pentru prestarea serviciilor de cercetări științifice de către angajații organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării participanți la proiectele de cercetare-dezvoltare europene și internaționale

Nr. d/o	Categoria de activitate în cadrul proiectului	Nivelul studiilor	Limita maximă în lei/om/oră
1.	Conducător/coordonator al proiectului	superioare	320
2.	Coordonator științific al proiectului	superioare	220
3.	Responsabil pentru dezvoltarea/ implementarea/realizarea pachetelor de lucru în cadrul proiectului	superioare	210
4.	Membri ai echipei proiectului/executori	superioare	190
5.	Contabili/economiști, tehnicieni, doctoranzi, asistenți tehnici, laboranți etc.	superioare și/sau medii de specialitate	100

Se recomandă ca cercetătorii și oamenii de știință să poată primi plăți adiționale și mai mari decât cele existente, pentru până la 160 de ore de lucru, din totalul de 260 de ore lucrătoare lunare. În acest caz, numărul de ore de lucru în cadrul instituției de cercetare, și pentru aceasta (proiect instituțional) ar putea fi redus de la 168 până la 100.

Combinată cu un sistem eficient de evaluare și monitorizare a unui cercetător, performanța acestuia în activitatea instituției și rezultatele produse, valoarea adăugată a cercetării publice fundamentale, precum aplicative, ar putea fi majorată prin aceste acțiuni.

Cu toate acestea, venitul total al cercetătorilor științifici din Republica Moldova nu ar trebui să fie redus, ținând cont de această propunere. În contradicție, venitul lunar obișnuit ar trebui să crească, cu scopul de a

«asigura pentru cercetătorul științific nivelul adecvat de viață al familiei acestuia» (Codul pentru Știință, art. 157). În general, este venitul total posibil lunar sau anual pentru cercetătorii din Republica Moldova, ar trebui să fie ajustat și mărit, pentru a evita în continuare exodul de creiere la nivel național, e. g. de afaceri, sau la nivel internațional pentru instituțiile situate în alte țări europene, SUA, Israel sau Rusia.

La moment remunerarea și ajutorul financiar pentru tinerii cercetători este foarte mic, ba chiar la limită, uneori mai mic decât costul minim de sub existență menționat mai sus. Pentru a convinge tinerii cercetători doctoranzi să rămână în țară, ceea ce este foarte important pentru dezvoltarea ulterioară a științei și inovării în Republica Moldova, ei trebuie să aibă posibilitatea de a deveni cel puțin un cercetător în stadiu incipient și să li se acorde ajutor financiar pentru familiile acestora deopotrivă.

Decizia recentă a Guvernului Nr. 791 cu privire la salarizarea medicilor rezidenți (2000 lei pe lună)[6] e considerată ca o motivație pentru tinerii specialiști, cum ar fi medicii de sector.

Mai mult, se va pune în discuție posibilitatea de a oferi burse pentru tinerii doctoranzi și post-doctoranzi pentru a avea șansa de a efectua cercetări în străinătate prin semnarea unor contracte care ar asigura schimbul de idei precum și revenirea în țară după ce au fost instruiți și au câștigat experiență științifică suplimentară peste hotare.

Acest grup țintă trebuie sprijinit, având în vedere numărul redus de oameni de știință din domeniul științei și tehnologiei.

Astfel spus, factorii de decizie politică ar trebui să fie conștienți de triunghiul știință – business – societate, unul dintre principalele aspecte importante pentru dezvoltarea țărilor în particular și a Europei în general, care prin urmare, ar crește suportul financiar pentru știință.

În același timp, știința, în special cercetarea aplicată, ar trebui să acopere diferența dintre știință pe de o parte, și afaceri și societate, pe de altă parte.

Referințe:

1. Tabelul cu remunerarea muncii cercetătorilor din cadrul proiectelor (Nota: Hot. Guv. Nr. 47 din 12.01.2007).
2. Cf. footnote 6), Anexa 9.3.
3. Cf. Infotag.md, 2 Octombrie 2013.
4. http://www.cpag.org.uk/sites/default/files/CPAG_Poverty139_ChildBenefitsEU.pdf Cf. Figures 1 to 3.
5. Republica Moldova. Guvernul Hotarire Nr. 534 din 20.07.2012 cu privire la aprobarea Normativelor de plată pentru prestarea serviciilor de cercetări științifice de către angajații organizațiilor de drept public din

sfera științei și inovării participanți la proiectele de cercetare-dezvoltare europene și internaționale (<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=344189>).

6. Hotărârea de Guvern nr. 791 din 7 octombrie 2013 cu privire la salarizarea medicilor rezidenți. News article STUDENȚII UNIVERSITĂȚII DE STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „N. TESTEMIȚANU”, CARE LUCREAZĂ ÎN INSTITUȚII MEDICO-SANITARE, VOR PRIMI SALARIUSTUDENȚII UNIVERSITĂȚII DE STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „N. TESTEMIȚANU”, CARE LUCREAZĂ ÎN INSTITUȚII MEDICO-SANITARE, VOR PRIMI SALARIU – 2000 lei. <http://www.infotag.md/noutati/753904/>

6. SISTEME EUROPENE DE SALARIZARE

Sistemele de salarizare pentru personalul științific din Europa variază în funcție de rolul pe care îl joacă știința în societățile specifice și a resurselor economice din diferite țări.

Estonia

În 2008, tot bugetul de stat – instrumente de finanțare aferente salariilor cercetătorilor au crescut cu 30% în Estonia. Universitățile estoniene sunt autonome și au reguli salariale diferite. Mai jos vedeți salariile minime de începători pentru pozițiile de cercetare la Universitatea Tartu (în euro, din ianuarie 2008):

Cecetător – 723; Cercetător Superior – 1085; Cercetător Principal – 1446.

Nivelul de salarizare și alte condiții de muncă sunt stabilite într- un contract de muncă , bazat pe normele universitare și pe Legea privind codul muncii. Regulile de salariu variază pentru profesori, asistenți, specialiști și alte poziții academice, iar aceste reguli sunt revizuite în mod regulat.

Finlanda

Salariul de la universitățile finlandeze se bazează pe nivelul cerințelor de sarcini în funcție de graficul locurilor de muncă pentru cadrele didactice și de cercetare sau pentru personalul general.

Sarcina specific a salariului este completată de component performanței profesionale, de prestare a muncii, care poate ajunge la un maxim de 46 la sută din sarcina specific a salariului.

Definirea nivelului cerințelor se bazează pe documentația angajatului privind sarcinile sale despre care angajatul discută cu superiorul său pe parcursul perioadei de evaluare. Pe baza acestei discuții , supraveghetorul

sugerează un nivel de cerințe. După aceea , șeful Secției și șeful Departamentului își exprimă părerile, și în cele din urmă nivelul cerințelor propuse sunt discutate în cadrul Grupului de evaluare.

Grupul de evaluare propune angajatorului (Rector și Șeful de Personal) un nivel de sarcini care stabilește nivelul final de cerințe. Evaluarea nivelului de performanță personală este elaborată în mod confidențial și nivelul este stabilit de către angajator (Rector și Șeful de Personal) pe baza sugestiilor supraveghetorului sau a șefului de unitate. Performanța personală de lucru a tuturor angajaților se evaluează la fiecare doi ani.

Salariul noilor angajați este plătit în funcție de evaluare preliminară a nivelului cererilor de locuri de muncă ale angajatorului.

Evaluarea reală a nivelului sarcinilor al noilor angajați trebuie să se facă în termen de șase luni de la începutul contractului.

Odată cu implementarea noului sistem de salarizare, creșterile salariale anterioare acordate în funcție de vârstă și ani de muncă, de limbi străine suplimentare și alte sporuri cu caracter personal au fost eliminate.

Germania

Sistemele de salarizare din diferite state federale diferă ușor. Cu toate acestea , bonusurile de performanță de loialitate pentru realizări speciale pot fi acordate pentru o perioadă limitată sau nelimitată ca plată unică. Bonusuri speciale și de performanță sunt plătite pe durata în care funcția sau activitatea este efectuată.

1. Bonusurile de performanță și de loialitate

Bonusurile de performanță plătite pentru profesori la numirea lor în funcție se bazează în general pe calificările și realizările anterioare ale acestuia, luând în considerare situația vis-à-vis de solicitanți și piața forței de muncă din zona subiectului respectiv, precum și eventualele oferte alternative în afara sectorului universitar. Bonusurile de loialitate ar trebui acordate profesorilor pentru a stopa numărul de demisii. De regulă, universitățile plătesc bonusuri de loialitate în cazul în care un profesor prezintă în scris o ofertă atractivă de la un alt angajator.

Bonusurile de performanță și de loialitate în general ar trebui să fie oferite pe un termen nelimitat. Multe state federale au totuși o opțiune de a le limita.

2. Bonusuri de performanță specială

Bonusuri de performanță specială pentru realizări deosebite în cercetare , învățământ, arte, de formare sau sprijinirea tinerilor cercetători sunt de obicei plătite profesorilor în cazul în care au efectuat aceste activități pentru o perioadă îndelungată. Acestea pot fi, de asemenea plătite în avans, ca un stimulent. În ceea ce privește

bonusurile de performanță pentru realizări deosebite , universitățile stipulează criteriile detaliate în orientările lor de remunerare. Termenii și procedurile cu privire la cererile și propunerile specifice trebuie respectate.

3. Bonusuri de performanță în funcție

Bonusuri de performanță în funcție sunt atribuite profesorilor care efectuează sarcini speciale referitoare la administrația sau conducerea Universității.

Administrația Universității, decanii, purtătorii de cuvânt ai Consiliului facultății, decanii și alți deținători de funcții în cadrul universității primesc un bonus de performanță, nivelul căruia este, în general definit în regulamentul relevant pe bonusuri de performanță sau puncte de ghidare universitare.

În plus, este prevăzută o indemnizație de familie și sprijin suplimentar pentru cercetători științifici care au copii.

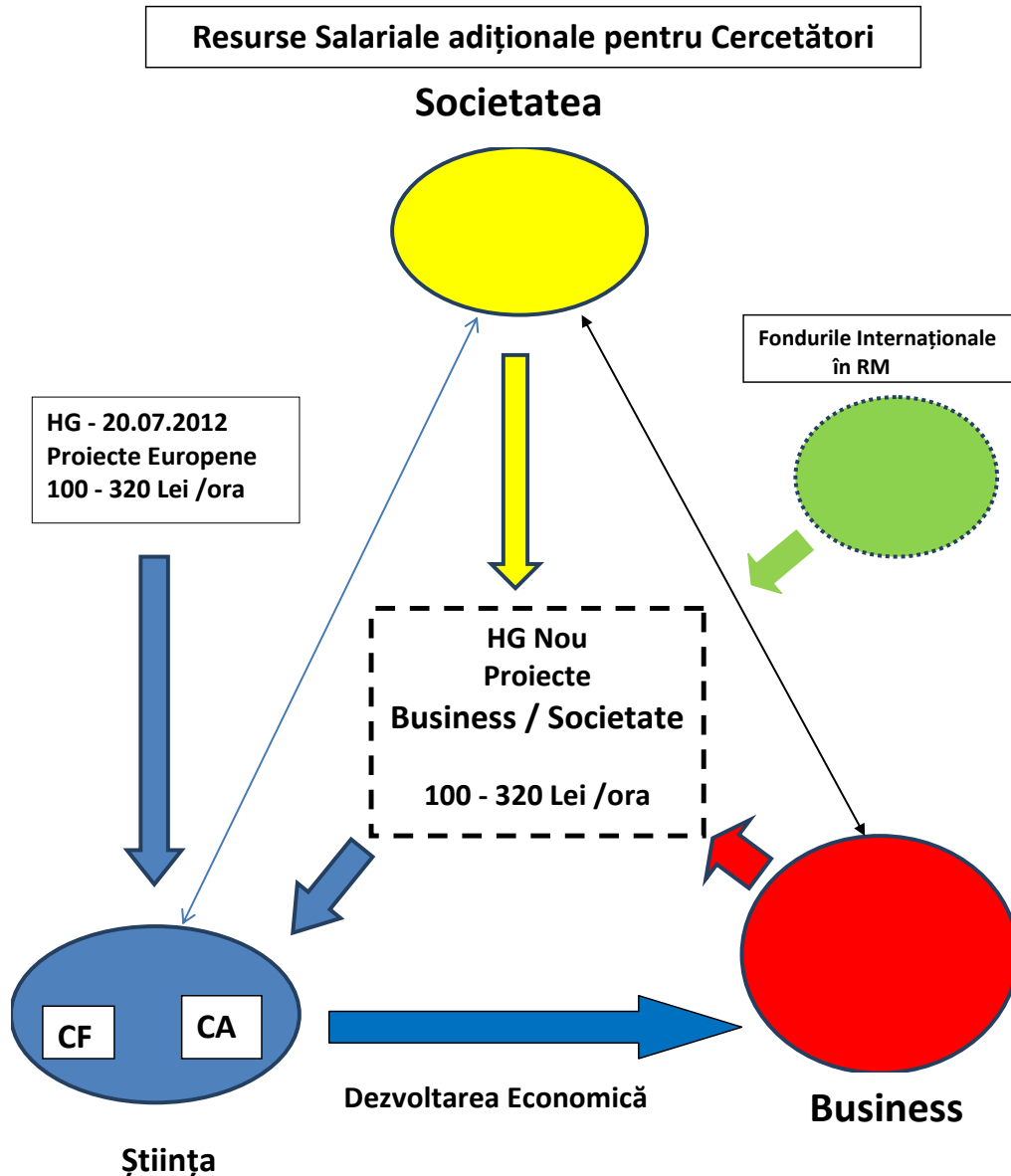
7. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Resursele umane sunt în mare măsură cheia eforturilor de cercetare, excelența și performanța nu numai în Europa, ci și în Republica Moldova. Prin urmare, sistemul de remunerare joacă un rol important în ceea ce privește atractivitatea unei cariere academice în domeniul cercetării științifice.

Mai mult, având în vedere că sectorul de afaceri din Republica Moldova trebuie să fie dezvoltat în continuare, în scopul de a concura pe o piață globalizată și pentru a asigura o dezvoltare stabilă și prosperă a societății în această țară, diverși actori ar trebui să intensifice comunicarea și cooperarea între ele. Comunitatea științifică ar trebui să fie conștientă de rolul pozitiv pe care îl poate juca în ceea ce privește dezvoltarea economică a acestei țări, în special în domeniul științelor aplicate. Pe de altă parte, mediul de afaceri ar trebui să recunoască potențialii cercetătorii științifici în calitate de parteneri, în scopul de a asigura competitivitatea pe piața națională și, mai ales, pe cea europeană și globală.

În plus, știința din Moldova ar trebui să joace un rol pozitiv în furnizarea de servicii pentru societate, e. g. în domeniul cercetării empirice cu privire la aspectele economice și demografice sau cu privire la patrimoniul cultural, domenii importante, pentru promovarea turismului în Republica Moldova. În acest sens, autoritățile publice sau ONG-urile ar putea deveni contractanți și parteneri. Posibilitatea de a atrage fonduri internaționale care activează în Republica Moldova, în calitate de clienți ar trebui să fie examinate în continuare. Trebuie menționat faptul că, creșterea eforturilor în conectarea științei și sectorului de afaceri în țările europene este una dintre cele mai importante obiective ale Programului pentru cercetare și inovare al UE, Orizont 2020[1].

Graficul de mai jos încearcă să vizualizeze analizei prezentate mai sus:



În baza cercetărilor prezentate și, mai ales, numeroaselor interviuri, autorul acestui studiu ar dori să înainteze următoarele constatări și recomandări:

1. Autoritățile publice trebuie să asigure cercetătorilor care sunt capabili de a atrage fonduri (sfera de afaceri, societate) sau sunt implicați în mod activ în aceste tipuri de proiecte, plăți suplimentare comparabile cu posibilitățile și reglementările cu privire la implicarea în proiecte europene și internaționale (Hotărâre de Guvern, Nr. 534, 20.07.2012).

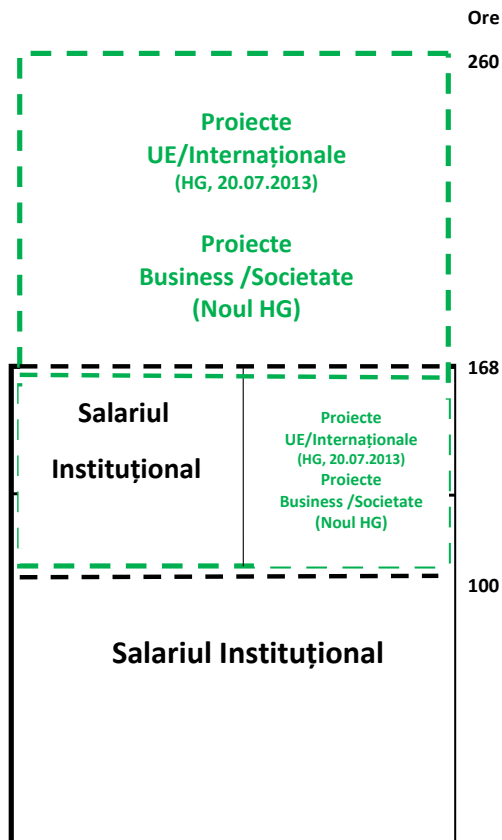
Standardele de plată propuse pentru implicarea în proiecte cu afaceri și societate

Nr. d/o	Categoria de activitate în cadrul proiectului	Nivelul studiilor	Limita maximă în lei/om/oră
1.	Conducător/coordonator al proiectului	superioare	320
2.	Coordonator științific al proiectului	superioare	220
3.	Responsabil pentru dezvoltarea/ implementarea/realizarea pachetelor de lucru în cadrul proiectului	superioare	210
4.	Membri ai echipei proiectului/executori	superioare	190
5.	Contabili/economiști, tehnicieni, doctoranzi, asistenți tehnici, laboranți etc.	Superioare și/sau medii de specialitate	100

În funcție de tipul de serviciu care urmează să fie furnizat de către o instituție științifică, e. g. echipamente, materiale, etc., procentul de cheltuieli pentru salariul personalului ar putea ajunge până la 70%. În scopul de a asigura implicarea încă de la începutul carierei cercetătorilor, precum și de a crește salariile lor mici, 30% din cheltuielile de personal ar trebui să fie rezervate pentru acest grup, în special doctoranzi.

2. Conform standardelor europene, numărul total de ore de lucru lunare ar trebui să fie limitat la 260 ore, dar cercetătorilor științifici implicați în proiecte internaționale, și în cele cu mediul de afaceri sau societatea, ar trebui să li se permită să primească plăți mai mari și până la 160 din totalul de 260 ore. Acest lucru poate fi privit ca un alt pas pentru a evita în continuare exodul de creiere științifice și/sau pentru a motiva membrii diasporei științifice din Republica Moldova să se întoarcă în această țară. Mai mult, este important să se știe că auditorii europeni sunt obligați să verifice numărul total de ore de muncă efectuate de către un membru proiect. În cazul în care sunt prea multe ore de lucru, nu doar cercetătorul, dar și instituția, fiind un partener de proiect, ar putea fi amendată de către finanțator și să i se ceară să plătească înapoi fondurile financiare primite.

Salariu lunar pentru Cercetători din RM (Noul Concept)



3. De a reduce importanța stagiului de muncă în sistemul de salarizare. Procentul pentru tinerii cercetători ar trebui să fie majorate încă de la început și, în plus, creșterea anuală de la începutul stagiului de muncă ar trebui să fie mai rapidă decât cea de la sfârșitul ei.

Vechimea în muncă (Ani)		Creșterea salariului (%)
Recomandat		Recomandat
De la	1 la 2	20
De la	3 la 4	25
De la	5 la 8	35
De la	9 la 13	40
De la	14 la 19	45
De la	20 și mai mult	50

4. Plata suplimentară pentru cunoașterea unei limbi străine ar trebui să fie redusă la cunoștințe dovedite de limba engleză (certificat de cunoaștere a limbii străine, experiență de lucru într-un mediu științific în străinătate).

5. Având în vedere faptul că în toate țările Uniunea Europeană există pachetele de beneficii pentru familii, în Republica Moldova alocațiile pentru copii ar trebui să fie acordate părinților sau tutorilor copiilor sub 16 ani, sau sub 18 ani dacă copilul studiază la o instituție cu program de zi, universitară sau de formare profesională sau dacă copilul are un handicap. Trebuie să se acorde sprijin financiar pentru familiile de cercetători și pentru angajații din sectorul științei cu copii (cel puțin jumătate din minimumul de existență lunar, octombrie 2013: 800 Lei MD).

6. Ar trebui să fie majorate salariile în domeniul cercetării publice, având scopul de a asigura cercetătorului științific și familiei sale un nivel de viață adecvat și de a oferi salarii competitive, comparabile cu cele plătite în sfera de afaceri sau în străinătate. Majorarea substanțială a salariului de bază pentru toate categoriile de personal științific, începând cu categoria 13 de factorul K: 1,5 din costul statistic minim pentru existență.

7. Mai mult, factorii de decizie politică și științifică ar trebui să discute posibilitatea de a oferi burse pentru doctoranzii și tinerii doctori în științe, pentru a face cercetări în străinătate, prin semnarea cu ei a unor contracte pentru a se asigura că mobilitatea inteligenței va avea loc, dar și că aceștia vor reveni înapoi după ce au fost instruiți și au obținut experiență științifică suplimentară în străinătate. Având în vedere reducerea

numărului cercetătorilor în domeniul științelor și tehnologiilor, acest grup țintă ar trebui să fie sprijinit în mod special.

8. Un sistem de evaluare și monitorizare eficientă a performanței în muncă a persoanelor și instituțiilor, în special în ceea ce privește valoarea adăugată a cercetării publice fundamentale, precum și celei aplicative, ar trebui să devină o parte a unui nou sistem de salarizare în dezvoltare. Bonusurile și premiile trebuie să depindă de performanța și indicatorii prezentați în decizia CSȘDT nr. 28 de la 23 februarie 2012.

9. Instituțiile științifice ar trebui să aibă o anumită autonomie de remunerare, în scopul de a atrage cei mai bun și calificat personal.

10. Alternativă: salariul de bază pentru cercetători ar putea fi simplificat prin reducerea de la categoriile 24-13 la trei categorii: dr. habilitat / Directori Institute, post doctorat, doctoranzi (masterat).

În concluzie, sistemul actual de salarizare din Moldova pentru oamenii de știință și cercetători, trebuie să fie modificat și îmbunătățit pentru a fi în conformitate cu standardele sociale europene, precum și pentru a evita în continuare exodul de creiere.

Referință:

1. http://ec.europa.eu/research/horizon2020/index_en.cfm The three main objectives are: Excellent Science, Competitive Industries and Tackling Societal Challenges.

8. URMĂTOARELE ETAPE

Sugestiile critice și discuțiile suplimentare vor fi înalt apreciate de către autor. Se sugerează ca aceste constatări și recomandări să fie discutate la diverse niveluri și Președintele Academiei de Științe a Moldovei va decide cum acest studiu ar putea să se integreze în dezvoltarea Științei din Republica Moldova în timpul procesului de asociere cu Uniunea Europeană.

Copii: Persoane intervievate și altele care au fost implicate până în prezent.

Chișinău – 29 Noiembrie 2013

Persoana de contact:

Dr. Heinrich Pingel-Rollmann

Expert Integrat

Consilier al Președintelui AȘM

Academia de Științe a Moldovei

Bd. Ștefan cel Mare, 1

MD-2001 Chișinău

T +373 22 27 2097

F +373 22 27 2097

M +373 69970425

E pingel-rollmann@asm.md

E h.pingel-rollmann@t-online.de

E heinrich.pingel-rollmann@cimonline.de

I www.asm.md

I www.cimonline.de

9. ANEXE

Anexa 9.1. Întrebări Workshop 23 iulie 2013

Sistem de salarizare – Concept nou

Întrebări Workshop 23 iulie 2013

1. Cum este structurat sistemul de salarizare actual pentru cercetătorii științifici? Cum este organizat sistemul de remunerare? De ce depinde salariul angajatului?
2. Care este cadrul legal (reglementări naționale)?
3. Ce fel de beneficii, bonusuri există, în plus față de salariul lunar?
4. Există alte surse de venituri sau bonusuri pentru productivitate? (de exemplu, pentru companii private)?
5. Cum are loc evaluarea performanței activității de cercetător științific? Cine evaluează performanța? Există cerințe ale funcției?
6. Există plângeri din partea cercetătorilor științifici?
7. Cum ar trebui sistemul de salarizare actual să fie modificat pentru a stimula motivația?

Pingel-Rollman, 23.07.2013

Anexa 9.2. Sistem de salarizare pentru cercetătorii științifici din Republica Moldova. Concept nou

PROCES-VERBAL al Reuniunii din 09/08/2013

Locație	Biroul Președintelui Academiei de Științe a Moldovei	
Data/ora	09.08.2013, 9:00-12:00	
Participanți	Acad. Gheorghe Duca - Președinte al AȘM	
	Dr. Heinrich Pingel-Rollmann – Expert CIM , consilier al Președintelui A.Ș.M	
	Dr. Lidia Romanciuc – Director al Centrului Proiecte Internaționale	
	Sergiu Porcescu - Oficiul Republicii Moldova pentru Știință și Tehnologii la Bruxelles (Prin SKYPE)	
	Vitalie Boian – șef al Direcției Politici Economice și Finanțe	
	Dr. Lilia Bujor – șef-adjunct al Direcției Politici Economice și Finanțe	
	Igor Serotila - consilier al Președintelui A.Ș.M	
	Angela Belinschi – Șef -adjunct al Direcției Juridice	
	Elena Zamsa - Șef-adjunct al CFCFA	
	Oleg Bujor – Punct Național de Contact	
	Viorica Sturza (Translator) – Șef secție Integrare Europeană a DIECI	
Referințe		
Subiect	Sistemul de salarizare pentru cercetătorii științifici din Republica Moldova Concept Nou	

Acronime	AȘM – Academia de Științe a Moldovei
	CIM – Centrul pentru Migrație și Dezvoltare Internațională
	CIP – Centrului Proiecte Internaționale
	CFCFA – Centrul pentru finanțare a cercetării fundamentale și aplicative
	NCP - Punct Național de Contact
	CNAA – Consiliul National pentru Acreditare și Atestare
	DIECI– Direcția Integrare Europeană și Cooperare Internațională
Agenda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuvînt de salut (acad. Gheorghe Duca) 2. Rezumatul analizei și concluziilor preliminare (Dr. Heinrich Pingel-Rollmann) 3. Comentarii cu privire la raport 4. Cadrul legal al sistemului de salarizare <ul style="list-style-type: none"> - Legislația generală (Angela Belinschi) - Proiecte Internaționale (Dr. Lidia Romanciuc) 5. Sistemul actual: Puncte forte și puncte slabe? 6. Sugestii: Cum să fie îmbunătățit sistemul actual? 7. Pașii următori - Foaie de parcurs
1. Cuvînt de salut	Acad. Gheorghe Duca, Președinte al A.Ș.M., a salutat participanții și a subliniat importanța dezvoltării unui nou sistem de salarizare pentru cercetătorii științifici din Republica Moldova, în scopul promovării performanței în rândul cercetătorilor și creării unor instrumente pentru a stimula rezultatele științifice ale cercetătorilor.

2. Rezumatul analizei și concluziilor preliminare

Dr. Heinrich Pingel-Rollmann a prezentat *Analiza preliminară și constatările privind un nou concept al sistemului de salarizare pentru cercetătorii științifici din Republica Moldova*. Prezentarea a fost distribuită tuturor participanților, în prealabil, atât în limba engleză cât și în limba română. Prezentarea s-a axat pe următoarele aspecte:

- Remarci preliminare
- Obiective
- Metodologie
- Cadrul legal
- Analiza sistemului actual
- Alte sisteme europene de salarizare
 - Constatări preliminare și recomandări

Dr. Heinrich Pingel-Rollmann a prezentat concluziile preliminare cu referire la raportul său și schițe flipchart:

Resursele umane sunt, în mare măsură, cheia eforturilor de cercetare, excelență și performanță în Europa, dar și în Republica Moldova, de asemenea. Prin urmare, sistemul de remunerare joacă un rol important în ceea ce privește atractivitatea către o carieră academică în domeniul cercetării științifice. Având în vedere timpul scurt pentru a pregăti acest document, autorul acestui studiu preliminar ar dori să prezinte următoarele constatări provizorii și recomandări:

Sistemul de salarizare a cercetătorilor științifici din Republica Moldova ar trebui să fie **simplificat** în ceea ce privește numeroși factori de remunerare. Criterii cum ar fi *utilizarea limbilor străine și sprijin suplimentar material* ar putea fi integrate în salariul de bază.

Numărul maxim de ore lunare de lucru posibile sunt prea mari, nu este real și, în plus, nu respectă normele internaționale. Prin urmare, acestea ar trebui să fie reduse de la 385 la 255 ore.

În general, **salariile** din domeniul cercetării publice **ar trebui să fie majorate**, cu scopul de a asigura cercetătorului științific și familiei sale un nivel de viață decent și de a oferi salarii competitive, care ar fi mai aproape/echivalente de cele plătite în sfera afaceri sau în străinătate.

Rolul **proiectelor instituționale** în legătură cu **proiectele suplimentare** ar trebui să fie consolidat pentru a asigura o implicare mai puternică a cercetătorilor științifici în activitățile proiectelor instituționale și activitățile finanțate de stat.

Instituțiile științifice ar trebui să aibă o anumită autonomie de remunerare cu scopul de a atrage cel mai calificat personal.

În general, ar trebui să existe o schimbare de bază pentru finanțarea proiectului, în scopul de a convinge societatea de rolul important al științei în Republica Moldova. Cercetarea științifică și rezultatele din proiecte ar trebui să aibă un impact clar și vizibil asupra societății și a sectorului de afaceri.

Rolul **vechimii în muncă** în sistemul de salarizare ar trebui să fie **reduc sau eliminat**, cu scopul de a stimula și motiva tinerii

cercetători științifici. În acest context, vechimea în muncă rămîne a fi un subiect discutabil, cel puțin pentru cei care încep o carieră nouă și/sau cei care au fost angajați anterior. În acest fel, ar putea fi redus exodul de creiere în ceea ce privește oamenii de știință tineri. Remunerarea trebuie să se bazeze pe eficiența științifică și rezultatele de prestare a muncii cercetătorului în schimbul unui număr de ani, aparținând unei instituții.

Eforturile depuse de personalul științific pentru a obține **calificări academice** superioare ar trebui să fie recompensate mai clar. Remunerarea pentru cercetătorii cu calificare înaltă ar trebui să crească substanțial.

Un **sistem eficient de evaluare și monitorizare** a performanței angajaților și instituțiilor, în special în ceea ce privește valoarea adăugată a cercetării publice fundamentale, precum și cercetarea aplicată, ar trebui să devină parte a unui nou sistem de salarizare.

Implicarea în proiectele internaționale și atragerea fondurilor terțe trebuie să fie recompensate suplimentar, dar beneficiile acestor activități pentru sfera de cercetare instituțională și națională, precum și impactul asupra dezvoltării societății și/sau sectorului industrial ar trebui să fie făcute clar vizibile de către cercetătorii științifici.

Suportul financiar pentru tinerii cercetători (de exemplu doctoranzi) ar trebui să fie furnizat în scopul de a evita exodul de creiere și de a promova mobilitatea acestora. Tinerii cercetători

	<p>care își construiesc cariera lor în străinătate trebuie să fie motivați/atrași ca să se întoarcă în Republica Moldova.</p>
<p>3.Comentarii asupra raportului</p>	<p>Dr. Heinrich Pingel-Rollmann a subliniat că este discutabil să includă sau nu o categorie în ceea ce privește cunoștințele limbilor străine, pentru că în prezent elevii învață două limbi străine încă din licee și personalul științific trebuie să utilizeze în mod activ limba engleză, la fel și vechimea în muncă ar putea fi pusă la îndoială.</p> <p>Acad. Gheorghe Duca a insistat ca vechimea în muncă și cunoașterea limbilor străine, în special limba engleză, ar trebui să rămână ca plată suplimentară. Mai mult, ar trebui să fie incluse drept criterii de angajare și certificatele de cunoaștere a limbii engleze, cum ar fi TOEFL / IELTS.</p> <p>De asemenea, este necesar de discutat asupra modalității de atragere a mai multor tineri în sfera științei și inovării, deoarece o mulțime de tineri cercetători talentați părăsesc țara din cauza salariilor mici.</p> <p>Trebuie să fie introduse unele stimulente pentru tineri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - creșterea salariului de bază; - remunerarea tinerilor cercetători pentru obținerea diplomei de master sau doctor; - remunerarea celor care participă la olimpiadele științifice. <p>Dr. Heinrich Pingel-Rollmann a explicat, printre altele, sistemul de remunerare german care variază ușor în diferite state federale. Numirea în funcție și bonusuri de performanță și loialitate pentru realizări speciale pot fi acordate pentru o perioadă limitată sau nelimitată sub formă de plată unică. Bonusuri speciale în</p>

neimunitata sub forma de plata unica. Bonusuri speciale in dependență de funcționalitatea performanței sunt plătite pe durata funcționalității sau pe perioada efectuării activității.

- Numirea în funcție și bonusuri de performanță și loialitate

- Bonusuri speciale de performanță

- Bonusuri de funcționalitate a performanței

De asemenea, sunt prevăzute indemnizații pentru familie și sprijin suplimentar pentru cercetătorii științifici care au copii.

În plus, a fost discutat intens programul de lucru lunar pentru Proiectele Instituționale și Proiectele Independente. **Dr. Heinrich Pingel-Rollmann** a prezentat un tabel, în care numărul maxim de ore de lucru se ridică la 341 pe lună, care este mult prea mare și nu este realist. El a sugerat reducerea acestora la 260 de ore de lucru lunare, care sunt stipulate în Hotărârea Guvernului, nr. 534 din 20.07.2013, cu privire la remunerarea cercetătorilor implicați în proiectele Europene.

Acad. Gheorghe Duca a propus ca să fie preluate cele mai bune practici din sistemul german și de împărțit numărul total de 168 de ore în: 68 ore - pentru funcția de bază, 60 de ore - pentru activitatea în proiecte și restul orelor de lucru - pentru activități didactice.

DI. Sergiu Porcescu a subliniat, că remunerarea ar trebui să corespundă indicatorilor de performanță. În plus, este necesar să fie implementate sisteme twinning, care va implica un număr de 3 experți internaționali. Cercetătorii din Republica Moldova ar trebui să aibă posibilitatea de a lua parte la programele de studiu în străinătate, cu o durată de 6 luni și mai mult.

	<p>Întrebările suplimentare care urmează a fi discutate:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hotărârea Guvernului cu privire la 260 ore de lucru (dl. Vitalie Bojan, dr. Lilia Bujor) 2. Instrumentul IT care va monitoriza evidența orelor de lucru (fișe de pontaj?) (dl I. Virțan, dr. V. Balmuș, dl. V. Bojan, dr. A. Stratan) 3. Codul cu privire la știință și Carta "Exelență în Știință" (CIP și Rețeaua Punctelor Naționale de Contact)
<p>4. Cadrul legal al sistemului actual de salarizare</p>	<p>Dr. Lidia ROMANCIUC a abordat următoarele subiecte și a prezentat o soluție cu privire la sistemul de monitorizare a orelor de muncă:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. În conformitate cu decizia Guvernului privind aprobarea standardelor de plată pentru serviciile de cercetare furnizate de către angajați din organizațiile publice din sfera științei și inovării care participă la proiecte Europene și internaționale de cercetare și dezvoltare, durata maximă a timpului de lucru pentru participare la toate proiectele de cercetare și dezvoltare <u>nu poate depăși 260 ore pe lună</u>, inclusiv participarea la proiecte Europene și internaționale - <u>168 de ore pe lună</u>. Prin urmare, 168 de ore de lucru pe lună vor fi considerate ca fiind salariul de bază (funcția de bază), care se calculează pentru a acoperi 8 ore de muncă pe zi, aceasta înseamnă că restul de 100 ore vor acoperi toate activitățile suplimentare în proiecte, servicii și alte activități, sau cercetătorii ar putea corela timpul de lucru între activitățile de bază și cele suplimentare. Dl. Vitalie Boian, dr. Lilia Bujor, dr. Victor Balmuș sunt desemnați să coordoneze această problemă reprezentanți ai Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei;

2. În prezent, în Republica Moldova nu există un instrument IT de monitorizare a orelor de lucru pentru persoanele fizice, fișe de pontaj. Acad. Gheorghe Duca a nominalizat pe Dr. Heinrich Pingel-Rollmann, dl. Vitalie Boian, dr. Lilia Bujor, dr. Victor Balmuș, dl. Ion Virtan pentru a discuta despre sistemul de monitorizare;
3. Consiliul Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică al AȘM a aderat la inițiativa Comisiei Europene și la prevederile stipulate în Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea a cercetătorilor, de la începutul anului 2012. Prin implementarea principiilor "Cartei & Codului", AȘM se angajează să respecte principiile prevăzute legate de managementul resurselor umane și recrutarea cercetătorilor, al cărui scop este de a asigura o dezvoltare eficientă a carierei și statutul înalt al cercetătorului în societate:
 - Strategia privind managementul resurselor umane din domeniul științific susține punerea în aplicare a principiilor stipulate în "Carta & Codul" și prevede acordarea logo-ului CE pentru resurse umane "Excelență în Cercetare". Logo-ul "Excelență în Cercetare" va identifica instituțiile și organizațiile, care se vor impune drept furnizorii și susținătorii ai unui mediu de lucru stimulat și favorabil. Instituțiile de cercetare pot utiliza logo-ul pentru a ajuta la promovarea lor înșiși ca furnizori de un mediu de lucru stimulat și favorabil. Logo-ul, de asemenea, va asigura cercetătorilor un proces de recrutare și evaluare corect și transparent. Organizațiile de finanțare pot utiliza logo-ul pentru a spori vizibilitatea lor ca organizații ce promovează în mod activ sistemul național de cercetare și/sau al

Spațiului European de Cercetare, ca o destinație atractivă pentru cercetătorii din întreaga lume.

- Centrul Proiecte Internaționale a început să pună în aplicare principiile "Cartei & Codului" în cadrul Universității AȘM și cinci institute ale AȘM. Aceste instituții pot obține logo-ul "Exelență în Cercetare", pot introduce noi criterii pentru procesul instituțional de recrutare și să desemneze o persoană sau un comitet care va analiza, ajusta și estima interacțiunea dintre indicatorii de productivitate. Aceste instituții, într-un mod transparent, va reflecta calitatea rezultatelor, respectarea drepturilor omului în procesul de recrutare și creșterea vizibilității interne. Aceste principii de evaluare va fi, de asemenea, luate în considerare și la depunerea proiectelor. Este necesar să se aplice măsuri administrative pentru a stimula instituțiile din sectorul cercetare - dezvoltare, să se pună în aplicare principiile "Cartei & Codului", cum ar fi:
 1. de a coordona și discuta cu Consiliul Național pentru Acreditare și Atestare (CNAA), posibilitatea de a introduce noi criterii legate de punerea în aplicare a acestor principii în procesul de acreditare a acestor instituții;
 2. indicatori de performanță trebuie să introducă aceleași criterii pentru sectorul cercetare - dezvoltare;
 3. de a introduce un criteriu suplimentar de evaluare a proiectelor, cu scopul de a reflecta performanța instituțiilor din domeniul cercetare-dezvoltare: responsabili pentru cele sus-menționate sunt nominalizați Centrul Proiecte Internaționale (CIP), Consiliul Național pentru Acreditare și Atestare (CNAA), Centrul pentru Finanțarea Cercetării Fundamentale și Aplicative (CFCFA), Consiliul Consultativ de Expertiză (CCE), precum și instituțiile implicate.

	DI Vitalie Boian a prezentat o listă care include 25 de acte legislative din anii 2003-2013 (<i>Lista actelor legislative și normative care reglementează remunerarea muncii în sectorul bugetar</i>)
5.Sistemul de salarizare actual: puncte forte și puncte slabe	Subiecte discutate deja, punctele 3 și 4.
6.Sugestii privind schimbarea și îmbunătățirea sistemului de salarizare actual	<p>- Păstrarea criteriului de vechime în muncă;</p> <p>- Cunoașterea limbii engleze ar trebui să fie remunerată;</p> <p>- Priorități strategice care ar trebui să aibă un impact asupra sistemului de salarizare în dezvoltare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produse materiale, tehnologice și inovatoare; • Resurse regenerabile de energie; • Sănătate / biomedicină; • Biotehnologie; • Științe Sociale și Patrimoniu Național
7. Următorii pași – Foaie de parcurs	<p>Dr. Heinrich Pingel-Rollmann a sugerat următorii pași care trebuie efectuați:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cercetări suplimentare privind cadrul juridic, pentru evitarea contradicțiilor dintre noul sistem de salarizare și legislația existentă în Republica Moldova, precum și legislația Europeană; 2. Cercetări privind sistemele de salarizare în alte țări (de exemplu, România, Ucraina); 3. Discuții cu reprezentanții sindicatelor; 4. Discuții cu membrii grupurilor-țintă (directori ai institutelor de cercetare, dr. habilitați, doctoranzi);

5. Discuții cu experți internaționali: Dl. Spiesberger (AT), Dr. Kienzler (DE), Prof. Koehler (DE), Prof. Ciuparu (EUHLPAM)

6. Alte reuniuni ale grupului de lucru

Acad. Gh. Duca a sugerat că următoarele persoane de asemenea ar trebui să fie contactate de către Dr. Heinrich Pingel-Rollmann:

- Serghei Ostaf, Consiliului Național de Participare (CNP);
- Rectorii: acad. Gh. Rusnac, acad. Ion Bostan, acad. Grigore Belostecinic, acad. Ion Ababii;
- Acad. Valeriu Canter (CNAA), Consiliul Național pentru Acreditare și Atestare, Mihail Ciocanu, Viceministru al Sănătății;
- Dr. Rodica Sturza și Dr. Viorel Guțu - Ministerul Agriculturii;
- Vladimir Hotineanu – Ex-ministru al Sănătății, în prezent deputat în Parlament.

Foaie de parcurs:

- Procesul-verbal din 09 august 2013 să fie transmis participanților până la **25 august 2013**. Comentariile și modificările privind cele menționate în procesul-verbal, vor fi prezentate dlui Dr. Heinrich Pingel-Rollmann până la **30 august 2013**.
- Următoarea ședință a grupului de lucru va avea loc între **16 – 19 septembrie 2013** (până atunci autorul va prezenta o versiune revizuită a Analizei și Recomandărilor privind noul concept de salarizare)

- **Președintele Gh. Duca** a mulțumit dlui Dr. Heinrich Pingel-Rollmann pentru prezentarea analizei preliminare și pentru pregătirea ședinței de lucru, precum și colegilor participanți pentru implicarea activă a acestora în cadrul discuțiilor.
- **Dr. Heinrich Pingel-Rollmann** și-a exprimat gratitudinea pentru cooperarea și sprijinul primit până în prezent, dar și speranța unei cooperări fructuoase și pe viitor. Comunicarea între expert integrat și reprezentanții AȘM ar trebui să continue, cu scopul de a obține informații suplimentare. Participanții sunt rugați să se exprime vis-a-vis de punctele forte și punctele slabe ale sistemului actual. Sugestii suplimentare privind modalitățile de îmbunătățire a sistemului de salarizare sunt binevenite. Dr. Heinrich Pingel-Rollmann a mulțumit dnei Viorica Sturza pentru traducerea discuției.

Ed: V. Sturza (13 August 2013) / H. Pingel-Rollmann (20 August 2013)

PROCES-VERBAL al Întrevederii din 12 noiembrie 2013

Locație	Biroul dl. Vitalie Boian, șef al Direcției Politici Economice și Finanțe	
Data și ora	12.11.2013, 14:00-16:30	
Participanți	DI. Vitalie BOIAN, șef al Direcției Politici Economice și Finanțe (AȘM)	
	Dr. Lilia BUJOR – șef-adjunct al Direcției Politici Economice și Finanțe (AȘM)	
	Dr. Victor BALMUS – Șeful Direcției Juridice (AȘM)	
	Dr. Heinrich PINGEL-ROLLMANN - Expert CIM , consilier al Președintelui AȘM	
	Viorica STURZA (Translator) – Șef secție Integrare Europeană a Direcției relații externe (AȘM)	
	Tamara CARANIC – Specialist superior în Direcția relații externe (AȘM)	
Agenda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prezentarea Conceptului pentru un nou Sistem de salarizare pentru cercetătorii științifici din Republica Moldova 2. Dezbateri cu privire la prezentarea – Dezvoltarea unei strategii pentru a aduce schimbări în sistemul de salarizare actual (Sugestie dn partea Președintelui Duca) 3. Următorii pași 	
1. Prezentarea Conceptului pentru un nou Sistem de salarizare pentru cercetătorii științifici din Republica Moldova	<p>În baza cercetărilor și a numeroaselor interviuri realizate, Dr. Heinrich Pingel-Rollmann a prezentat un rezumat al constatărilor și recomandărilor sale prevăzute în ultima sa analiză (a 2-a versiune - 30 octombrie, 2013):</p> <p>Resursele umane sunt în mare măsură cheia pentru cercetare eforturi, excelență și performanță, nu numai în Europa, dar și în Republica Moldova. Prin urmare, sistemul de remunerare joacă un rol</p>	

important în ceea ce privește atractivitatea unei cariere academice în domeniul cercetării științifice. Mai mult decât atât, el a comparat sistemul de salarizare actual al RM cu reglementările europene, care asigură angajaților și familiilor lor un nivel de trai sufficient. De asemenea, el a subliniat că propunerile sale, fondate în baza a mai mult de 25 de interviuri, cu reprezentanți ai diferitelor grupuri țintă, și a cercetărilor, ar trebui să nu fie considerate ca fiind sisteme total noi, ci ca modificări a unor aspecte, cu scopul de a motiva cercetătorii.

Referindu-se la o schita (Anexa 1), dânsul a propus:

11. Să permită cercetătorilor, care sunt capabili de a atrage fonduri de la părțile terțe (business, societate) sau sunt implicați activ în aceste tipuri de proiecte, să primească plată suplimentară în funcție de posibilitățile și reglementările cu privire la implicarea în proiecte europene, internaționale și de cercetare-dezvoltare (Hotărârea Guvernului , nr 534 din 20/07/2012)
12. Numărul total de ore lunare de lucru ar trebui să fie limitat la 260 ore. Se recomandă ca cercetătorii și oamenii de știință implicați în proiecte internaționale, și cei din mediul de afaceri și societate să primească plăți suplimentare pentru 160 de ore de lucru din totalul de 260 de ore de lucru lunar.
13. Reducerea importanței de vechime în muncă în cadrul sistemului de salarizare. Majorarea salariilor pentru cei care încep o nouă carieră ar trebui să fie mai mare și mai rapidă la începutul carierei decât la sfârșitul acesteia.
14. Doar cercetătorii care au o cunoaștere dovedită a limbii engleze ar trebui să primească plata suplimentară. (Calificarea

ar putea fi obținută în urma unor teste de limba engleză, sau dacă au lucrat într-un mediul științific în străinătate, în cadrul căruia s-a vorbit engleza)

15. Ar trebui să se acorde un sprijin financiar familiilor de cercetători precum și celor angajați în sectorul științei care au copii (cel puțin jumătate din minimum lunar de existență; Octombrie 2013: 800 de lei)
16. În general, salariile din domeniul public de cercetare ar trebui să crească pentru a asigura cercetătorilor științifici, precum și familiilor acestora, un nivel adecvat de viață și a le oferi salarii competitive, comparabile cu cele plătite în mediul de afaceri sau în străinătate.
17. Majorarea salariului de bază pentru toate categoriile de personal științific, începând cu categoria 13 de factor k: 1,5 din costul minim statistic pentru subzistență
18. Un sistem eficient de monitorizare și evaluare a performanței în muncă a persoanelor și instituțiilor, în special în ceea ce privește valoarea adăugată a cercetării publice în cercetare fundamentală, precum și aplicată, ar trebui să devină parte a unui nou sistem de salarizare.
Bonusurile și prima lunară ar trebui să depindă de performanța și indicatorii prezentate în Decizia nr 28 a CSSDT din 23 februarie 2012. Instituțiile științifice ar trebui să aibă o anumită autonomie de remunerare, cu scopul de a atrage cel mai bun personal calificat.

În conformitate cu decizia Guvernului privind aprobarea standardelor de plată pentru serviciile de cercetare furnizate de către angajați din organizațiile publice din sfera științei și inovării care participă la

proiecte Europene și internaționale de cercetare și dezvoltare (Hotărârea de Guvern Nr. 534 din 20 iulie 2012), durata maximă a timpului de lucru nu poate depăși 260 ore pe lună, inclusiv participarea la proiecte europene și internaționale. În cazul în care instituturile și cercetătorii încheie cu succes contracte cu companiile din mediul de afaceri și/sau societate, salariul de bază al angajatului și beneficiile suplimentare trebuie să se bazeze pe un minim de 100 de ore de lucru lunar. Până la 160 de ore de lucru suplimentare, cercetătorului științific ar trebui să i se permită să se implice în proiecte europene și internaționale, precum și activități în cadrul proiectelor în știință și în afaceri care ar oferi un salariu mai mare și mai motivant. (Anexa 3)

Este necesar să găsim soluții cum să atragem tinerii în domeniul științei și inovării pentru a evita exodul de creiere, deoarece există o mulțime de tineri și talentați cercetători din RM care părăsesc țara din cauza salariului foarte scăzut.

Mai mult, Dr. Heinrich a prezentat triunghiul - știință, societate și business, ceea ce înseamnă că comunitatea științifică din Moldova ar trebui să coopereze cu companiile de afaceri și cu societatea, în scopul dezvoltării proiectelor de cercetare între instituțiile științifice și companii. (Anexa 2)

2. Dezbateri referitoare la dezvoltarea unei strategii pentru schimbarea sistemului de salarizare actual (Sugestie a Președintelui Duca)

Dr. Victor Balmus a spus că nu înțelege relația dintre Știință, Societate și Business. În plus, el a insistat că noul concept nu este relevant și că sistemul actual de salarizare este suficient de bun pentru cercetătorii științifici.

Dr. Heinrich PINGEL-ROLLMANN a subliniat că unul dintre obiectivele cele mai importante ale științei este să sprijine societatea și mediul de afaceri. Știința ar trebui să furnizeze servicii și să coopereze atât cu societatea (autorități publice, ONG-uri, etc) cât și cu sectorul de

afaceri. În acest sens, dânsul s-a referit la noul program al UE pentru cercetare și inovare, ORIZONT 2020. El i-a sugerat Dr.-ului Balmus să aibă o altă întâlnire personal cu dânsul în următoarele zile, în cadrul căreia să-i explice mai detaliat relația dintre diferiți actori.

Dr. Lilia BUJOR susține inițiativa Dr.-ului Heinrich PINGEL-ROLLMANN

DI. Boian a menționat că pentru a pune în aplicare strategia avem nevoie de o hotărâre de guvern sau de amendamente la normele guvernamentale vechi.

Dr. Heinrich PINGEL-ROLLMANN a spus că, după semnarea unui eventual contract între companiile de afaceri și Institutul de cercetare, 50% ar putea fi alocate Institutului de cercetare și restul de 50% pentru cercetători.

DI. Boian a subliniat că trebuie de inclus și cheltuielile pentru electricitate, echipament. În opinia sa, 50 % din totalul contractului pentru salariul cercetătorului este prea puțin și că salariul ar trebui să crească până la 70 % din valoarea proiectului complet. Mai mult decât atât, cu scopul de a stimula și motiva tinerii cercetători, 30 % din costurile pentru personal ar trebui să fie acordate acestora (ex. studenții doctoranzi).

Dr. Heinrich PINGEL-ROLLMANN a luat în considerație această propunere și a spus că ideea principală este de a stimula cercetătorii. Acest lucru va contribui la dezvoltarea economică a întregii țări și va oferi oportunități atât pentru cercetători și institute cât și pentru sectorul de afaceri.

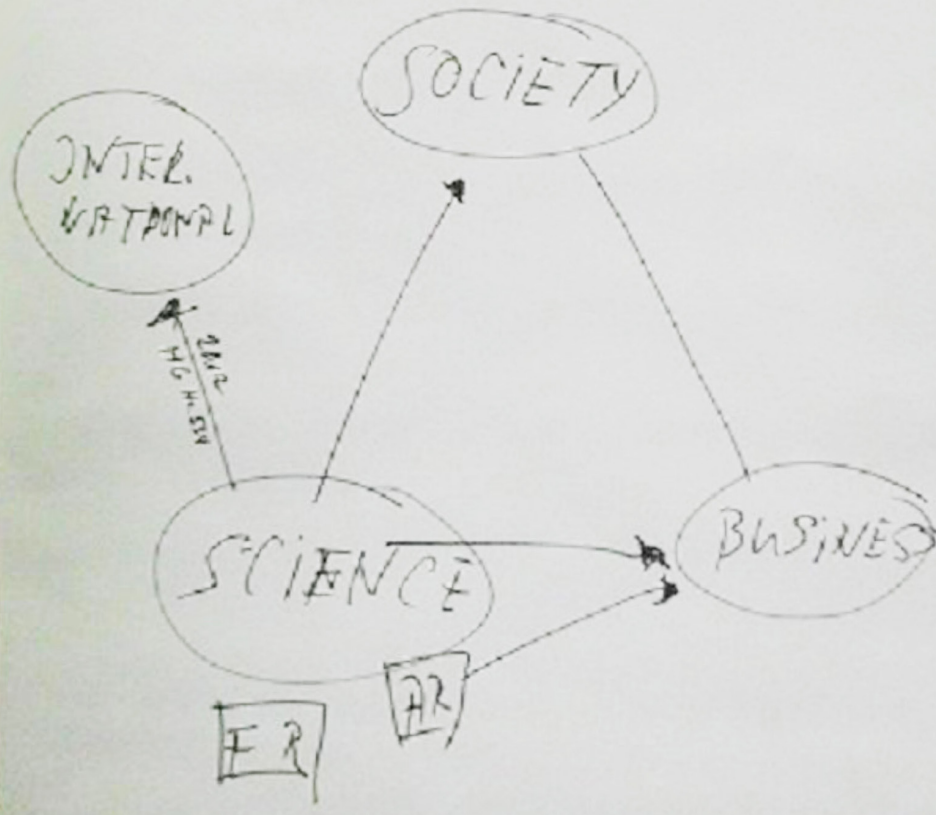
După acest schimb intensiv de idei participanții au discutat strategia de implementare . Au convenit la următoarea ordine:

1. O noua Hotărâre de Guvern pentru salarii mai mari cu privire la proiecte comune între știință și business/societate,

	<p>respectiv și amendamente la regulamentul actual.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Creștere substanțială a salariului de bază (salariul functional). 3. Modificări ale sistemului actual de salarizare incluse în recomandările prezentate. 4. Sprijin financiar pentru cercetători științifici care au copii. 	
<p>3. Următorii pași</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tamara Caranic va pregăti procesul verbal în limba engleză și în limba română - Dr. Heinrich Pingel-Rollmann va vorbi cu Dr. Victor Balmus - Întâlnire cu Dr. Bujoreanu (Președintele Consiliului Sindical al AȘM) - Întâlnire și discuții cu Președintele Duca - Discuții cu Ministerul Economiei, Finanțelor și Muncii, după cum a sugerat președintele Duca. 	

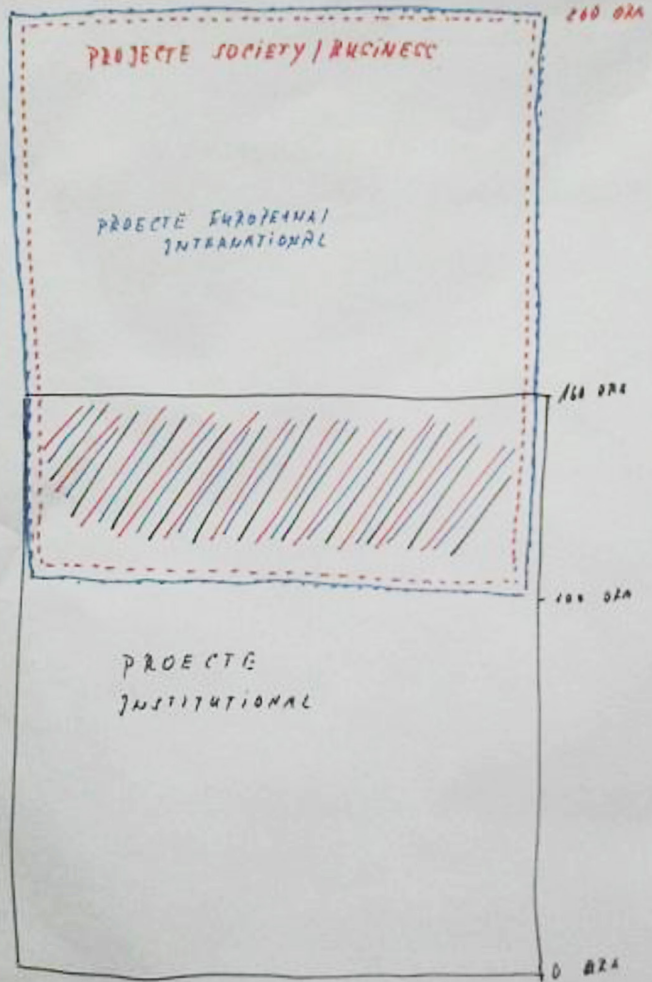
Ed: TC / HPR, TC 25 noiembrie 2013

MOLDOVA INNOVATION TRIANGLE



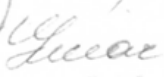


SALARUL LUNAR

WS 12.11.13



Anexa 9.4 Consiliul Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică (AȘM).
Hotărîre cu privire la indicatorii de performanță (23.02.2012)

CONSILIUL SUPREM PENTRU ȘTIINȚĂ ȘI DEZVOLTARE TEHNOLOGICĂ AL ACADEMIEI DE ȘTIINȚE A MOLDOVEI SUPREME COUNCIL ON SCIENCE AND		TEHNOLOGICAL DEVELOPMENT OF THE ACADEMY OF SCIENCES OF MOLDOVA
HOTARIRE		
23 februarie 2012	mun. Chișinău	Nr. 28
<p>Cu privire la indicatorii de performanță recomandați pentru evaluarea rezultatelor cercetării științifice pe domenii</p> <p>în legătură cu aderarea comunității științifice din Republica Moldova la Programul Cadru 7 și necesitatea stimulării rezultatelor de performanță ale cercetătorilor, precum și în conformitate cu propunerile elaborate de grupul de lucru creat prin Dispoziția Președintelui AȘM nr. 03 din 03.01.2012. Consiliul Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică al Academiei de Științe a Moldovei H O T Ă R Ă Ș T E :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Se aprobă indicatorii de performanță pentru evaluarea rezultatelor cercetării științifice pe domenii.2. Se recomandă crearea unui Grup de lucru pentru ajustarea indicatorilor de performanță la indicatorii aprobați prin hotărîrea CSȘDT nr.179 din 26.11.09, ținînd cont de cerințele Eurostat în sfera științei și inovării, în vederea elaborării unui mecanism de evaluare uniformă a rezultatelor cercetării științifice.3. Se pune în sarcina Comisiei pentru elaborarea modificărilor la Acordul de parteneriat între Guvern și Academia de Științe a Moldovei de a include indicatorii de performanță în Acord.4. Se recomandă utilizarea indicatorilor de performanță de către comisiile de evaluare a activității cercetătorilor.5. Controlul asupra executării prezentei hotărîri îi revine mem.cor. Ion Tighineanu, vicepreședinte al AȘM, și dr.hab. Ion Guceac, secretar științific general al AȘM.		
Președinte al AȘIV I academician		Gh. DUCA
Secretar științific general al AȘM doctor habilitat		I. GUCEAC

**Indicatori cantitativi de performanță recomandați comisiilor de evaluare a rezultatelor
cercetării științifice pe domenii**

I. Publicații științifice

La nivel internațional		
1.1	Monografie în ediții internaționale, inclusă în sistema de citare Web of Science: Science Citation Index Expanded http://science.thomsonreuters.com/cszi- (baza de date pentru științele naturale și exacte)	50,0
1.2	Editor la monografie colectivă în ediții internaționale, inclusă în sistema de citare Web of Science: Science Citation Index Expanded http://science.thomsonreuters.com/cgi-bin/irmst/iloptions.cei?PC=D (baza de date pentru științele naturale și exacte)	35,0
1.3	Monografie în alte ediții din străinătate	25,0
1.4	Capitole în monografii editate în străinătate	10,0
1.5	Rapoarte la invitație în culegeri de lucrări la conferințe internaționale	5,0
1.6	Articol în reviste cu factor de impact mai mare de 10,00/de sinteză	20,0/21,0
1.7	Articol în reviste cu factor de impact cuprins între 3,00 și 9,99/de sinteză	10,0/11,0
1.8	Articol în reviste cu factor de impact 1,00-2,99/de sinteză	6,0/7,0
1.9	Articol în reviste cu factor de impact 0,10-0,99/de sinteză	3,0/4,0
1.10	Articol în reviste cu factor de impact mai mic ca 0,10/de sinteză	2,0/3,0
1.11	Articol în alte reviste editate în străinătate/de sinteză	1,0/2,0
1.12	Publicație științifică electronică internațională/de sinteză	1,0/2,0
1.13	Rezumat la conferință științifică internațională	0,5
La nivel național		
1.15	Monografie cu coautori din străinătate, aprobată de consiliul științific/senat	35,0
1.16	Monografie aprobată de consiliul științific/senat	25,0
1.17	Editor la monografie aprobată de consiliul științific/senat	15,0
1.18	Capitole în monografie aprobată de consiliul științific/senat	5,0
1.19	Articol în reviste naționale, categoria A/de sinteză	3,0/4,0
1.20	Articol în reviste naționale, categoria B/de sinteză	2,0/3,0
1.21	Articol în reviste naționale, categoria C/de sinteză	1,0/2,0
1.22	Articol în alte reviste naționale recenzate/de sinteză	0,5/1,5
1.23	Articol în culegeri naționale recenzate	0,5
1.24	Articol în culegeri naționale nerecenzate	0,2
1.25	Publicație științifică electronică națională recenzată	0,5
1.26	Ghiduri practice pentru specialiști în domeniu, de nivel național	15,0
1.27	Protocoale științifice clinice	5,0
1.28	Rezumat la conferință științifică națională cu participare internațională	0,2
1.29	Rezumat la conferință națională	0,2

2. Patente, brevete de invenție, tehnologii noi, mostre elaborate, noi soiuri de plante și specii de animale, modele de utilitate, obiecte de artă, produse cu drept de proprietate intelectuală, proiecte de transfer tehnologic, contracte economice realizate, servicii prestate, implementări în practică

2.1	Contract de licență în baza invențiilor și know-how, >1 mln lei	50,0
-----	-----------------------------------------------------------------	------

2.2	Contract de licență în baza invențiilor și know-how, 100 mii - 1 mln lei	30,0
2.3	Contract de licență în baza invențiilor și know-how, <100 mii lei	10,0
2.4	Patent obținut în străinătate	25,0
2.5	Brevet implementat cu efect economic mai mare de 100 de mii lei (contract economic, parteneriat public-privat sau sponsorizări)	10,0
2.6	Brevet implementat cu efect economic până la 100 de mii lei (contract economic, parteneriat public-privat sau sponsorizări)	5,0
2.7	Brevet obținut, tehnologie, regulament tehnic, standard înregistrat	4,0
2.8	Materiale, produse, metode, procedee noi elaborate	5,0
2.9	Set de documentație tehnică pentru mostrele experimentale ale dispozitivelor	3,0
2.10	Recomandare științifico-practică aprobată	5,0
2.11	Prestare de servicii în laboratoare acreditate	4,0
2.12	Prestare de servicii în laboratoare neacreditate	2,0
2.13	Mostre de mașini, echipamente, dispozitive funcționale elaborate	5,0
2.14	Conducător al proiectului de transfer tehnologic	10,0
2.15	Executor în cadrul proiectului de transfer tehnologic	3,0
2.16	Produs, echipament asimilat în producere, conducător/executor	50,0/15,0
2.17	Tehnologii și produse noi realizate și valorificate la agenți economici prin contract cu un volum de finanțare >1 mln lei, conducător/executor	30,0/10,0
2.18	Tehnologii și produse noi realizate și valorificate la agenți economici prin contract cu un volum de finanțare 100 mii - 1 mln lei, conducător/executor	15,0/5,0
2.19	Tehnologii și produse noi realizate și valorificate la agenți economici prin contract cu un volum de finanțare < 100 mii lei, conducător/executor	5,0/2,0
2.20	Cerere de model industrial	3,0
2.21	Preparate farmaceutice omologate în străinătate, conducător/executor	30,0/10,0
2.22	Preparate farmaceutice omologate în țară, conducător/executor	15,0/5,0
2.23	Documente tehnice pentru preparate medicamentoase, conducător/executor	6,0/2,0
2.24	Soiuri, hibrizi, crosuri, linii omologate în străinătate, conducător/executor	30,0/10,0
2.25	Soiuri, hibrizi, crosuri, linii omologate în țară, conducător/executor	15,0/5,0
2.26	Soiuri, hibrizi, crosuri, linii transmise la Comisia de Stat pentru omologare, conducător/executor	6,0/2,0
2.27	Model matematic nou elaborat și implementat într-o unitate social- economică (contract economic, parteneriat public-privat sau sponsorizări), conducător/executor	10,0/3,0
2.28	Sistem informatic nou elaborat și implementat într-o unitate social- economică (contract economic, parteneriat public-privat sau sponsorizări), conducător/executor	15,0/5,0
2.29	Sistem informatic nou elaborat și implementat pentru acces public (aprobat), conducător/executor	10,0/3,0
2.30	Sistem informatic nou implementat peste hotare (contract economic, parteneriat public-privat sau sponsorizări), conducător/executor	30,0/10,0
2.31	Produs informatic nou valorificat la agenți economici prin contract economic cu un volum de finanțare până la 100 mii lei, conducător/executor	5,0/2,0
2.32	Produs informatic nou valorificat la agenți economici prin contract economic cu un volum de finanțare > 100 mii lei, conducător/executor	15,0/5,0
2.33	Colecții (baze) de date (lingvistice, economice, medicale etc.).	6,0/2,0

	conducător/executor	
2.34	Set de documentație pentru produse informatice	3.0
2.35	Mostre de acte, documente procesuale și procedurale, prestare de servicii, consultanță practică, recomandare științifico-practică	3.0
2.36	Elaborare științifică cu privire la valorificarea patrimoniului cultural, recunoscută oficial de organismele naționale	3.0
2.37	Elaborare de însemne heraldice, vexilologice, faleristice, uniformistice, elaborări de mărci de produs sau de serviciu, înregistrate oficial în Republica Moldova	5.0
2.38	Document de politici și strategii elaborat și aprobat	5.0
2.39	Recomandare metodologică elaborată și implementată în activitatea autorităților centrale/locale	6,0/2,0
2.40	Evaluare a bunurilor culturale la solicitarea instanțelor superioare	1,0
2.41	Tehnologie educațională	3,0
2.42	Curriculum-uri, standarde educaționale elaborate și aprobate	5,0
2.43	Bază electronică de date elaborată	5,0
2.44	Rapoarte, informații și analize elaborate la solicitare	4,0
2.45	Modele, indicatori și sisteme de indicatori, prognoze elaborate și implementate în activitate autorităților publice centrale/locale	6,0

3. Participări la conferințe, simpozioane, seminare, expoziții; la evaluarea și/sau editarea lucrărilor științifice, în comitete redacționale, în comisii științifice de evaluare, în elaborarea actelor normative, în activități de management științific, de organizare a forumurilor științifice, prezentări în mass-media, lucrări de popularizare a științei

3.1	Raport la invitație la conferință internațională	5.0
3.2	Comunicare orală la conferință științifică internațională	3.0
3.3	Comunicare poster la conferință științifică internațională	1.0
3.4	Raport la invitație la conferință națională cu participare internațională	2.0
3.5	Comunicare orală la conferință științifică națională cu participare internațională	1.0
3.6	Comunicare poster la conferință științifică națională cu participare internațională	0.5
3.7	Redactor-șef al unei reviste de specialitate cotate ISI/ERIH	25.0
3.8	Membru al colegiului de redacție al unei reviste de specialitate consacrate de peste hotare	5.0
3.9	Președinte al Comitetului de program (științific) al unei manifestări științifice din străinătate	10.0
3.10	Copreședinte al Comitetului de program (științific) al unei manifestări științifice din străinătate	5.0
3.11	Membru al Comitetului de program (științific) al unei manifestări științifice din străinătate	4.0
3.12	Președinte al Comitetului de program (științific) al unei manifestări științifice naționale cu participare internațională	8.0
3.13	Membru al Comitetului de program (științific) al unei manifestări științifice naționale cu participare internațională	3.0
3.14	Președinte al Comitetului de program (științific) al unei manifestări științifice naționale	7.0
3.15	Membru al Comitetului de program (științific) al unei manifestări științifice naționale	2.0
3.16	Președinte al Comitetului de organizare al unei manifestări științifice	7.0

	națională cu participare internațională	
3.17	Membru al Comitetului de organizare al unei manifestări științifice naționale cu participare internațională	3.0
3.18	Președinte al Comitetului de organizare al unei manifestări științifice naționale	5.0
3.19	Membru al Comitetului de organizare al unei manifestări științifice naționale	2.0
3.20	Expert al unui proiect internațional de cercetare-inovare sau a altor activități de cercetare-inovare în cadrul organizațiilor internaționale	3.0
3.22	Membru al unei Comisii pentru decernarea premiilor din străinătate	5.0
3.23	Referent științific al revistei cotate ISI/ERIH	2.0
3.24	Referent științific al revistei necotate ISI/ERIH	1.0
3.25	Membru/referent al comisiei de susținere a tezei de doctor în străinătate	3.0
3.26	Raport la invitație la conferință națională	1.0
3.27	Comunicare orală sau poster la conferință națională	0.5
3.28	Redactor-șef al unei reviste de specialitate cotate CNAA	5.0
3.29	Membru al colegiului de redacție al revistelor cotate CNAA	2.0
3.30	Expert/membru al CSȘDT sau CNAA	1.0
3.31	Membru al Comisiei pentru decernarea premiilor de Stat ale Republicii Moldova	3.0
3.32	Membru al Comisei pentru decernarea premiilor AȘM	2.0
3.33	Președinte al consiliului științific specializat de susținere a tezelor de doctor habilitat/doctor	3.0
3.34	Secretar al consiliului științific specializat de susținere a tezelor de doctor habilitat/doctor	2.0
3.35	Membru al consiliului științific specializat de susținere a tezelor de doctor habilitat / doctor	1.0
3.36	Referent la susținerea tezei de doctor habilitat	3.0
3.37	Referent la susținerea tezei de doctor	2.0
3.38	Președinte al seminarului științific de profil	2.0
3.39	Secretar al seminarului științific de profil	1.0
3.40	Membru al seminarului științific de profil	0.5
3.41	Document de politici elaborat și aprobat	6.0
3.42	Recomandare metodologică elaborată și implementată în activitatea autorităților publice centrale	6.0
3.43	Recomandare metodologică elaborată și implementată în activitatea autorităților publice locale	2.0
3.44	Participare în activitatea comisiilor instituite de Președinție, Parlament, Guvern	4.0
3.45	Participare în activitatea grupurilor de lucru instituite de ministere, departamente	3.0
3.46	Aviz al proiectului de lege și alte acte normative	1.0
3.47	Articol în enciclopedia internațională	2.0
3.48	Articol în enciclopedia națională	1.0
3.49	Carte de popularizare a științei	5.0
3.50	Articol de popularizare a științei	1.0
3.51	Participare la emisiuni radio și TV consacrate științei	1.0
3.52	<i>Keynote speaker</i> la congrese, conferințe, simpozioane internaționale sau în comitetul științific al unor foruri (conferințe, simpozioane)	10.0

	internaționale	
3.53	Membru într-o asociație profesională, națională sau internațională cu caracter academic-științific	5.0
3.54	Elaborarea documentației științifice privind organizarea expoziției muzeale cu componentă științifică	3.0
3.55	Organizarea expozițiilor muzeale cu componentă științifică	2.0
3.56	Crearea colecțiilor muzeale	2.0

4. Colaborare internațională, proiecte științifice naționale și internaționale câștigate prin concurs, propuneri de proiect trimise la competiții în cadrul Programului PC7

4.1	Conducător de consorțiu pentru proiect european, cu un volum de finanțare de până la 50 mii EU	50.0
4.2	Conducător al proiectului de cercetare obținut prin competiție de la organizațiile din străinătate, cu un volum de finanțare de până la 50 mii EU (lider al echipei din RM)	30.0
4.3	Executor în proiectul de cercetare obținut prin competiție de la organizațiile din străinătate, cu un volum de finanțare de până la 50 mii EU	10.0
4.4	Proiect înregistrat la concurs în cadrul PC7, conducător	10.0
4.5	Proiect înregistrat la concurs în cadrul PC7, executor	2.0 (maxim 10 puncte per proiect)
4.6	Proiect înaintat la alte concursuri în cadrul programelor internaționale, conducător	5.0
4.7	Proiect înaintat la alte concursuri în cadrul programelor internaționale, executor	1.0 (maxim 5 puncte per proiect)
4.8	Profesor invitat într-o instituție universitară consacrată din străinătate pentru o perioadă cuprinsă între 2 săptămâni și o lună	5.0
4.9	Profesor invitat într-o instituție universitară consacrată din străinătate (> 1 lună)	10.0
4.10	Stagiar, doctorand, postdoctorand sau cercetător invitat peste hotare pentru activitatea științifică (> 1 lună)	3.0
4.11	Conducător al unui Program de Stat	15.0
4.12	Conducător al unui proiect din cadrul unui program de stat, fundamentală, aplicativă, bilateral, pentru tineri cercetători	7.0
4.13	Executor al unui proiect din cadrul unui program de stat, fundamental, aplicativ, bilateral, pentru tineri cercetători	2.0
4.14	Proiect înregistrat la concurs (bilateral, din cadrul programelor de stat, tineri cercetători, etc.), conducător	1.0
4.15	Proiect înregistrat la concurs (bilateral, din cadrul programelor de stat, tineri cercetători, etc.), executor	0.2 (maxim 1.0 puncte per proiect)

5. Cursuri de lecții la instituții de învățământ, manuale, materiale didactice elaborate, masteranzi atrași în cercetare, doctori și doctori habilitați pregătiți

5.1	Manual pentru învățământul universitar cu coautori din străinătate	35.0
5.2	Manual pentru învățământul universitar	25.0
5.3	Compendiu	10.0

5.4	Manual pentru învățământul preuniversitar	10,0
5.5	Capitol în manual pentru învățământul universitar	7,0
5.6	Capitol în manual pentru învățământul preuniversitar	5,0
5.7	Lucrare metodică	4,0
5.8	Note de curs elaborate	4,0
5.9	Sarcina didactică, prelegeri	0,2 per oră academică
5.10	Sarcina didactică, lucrări practice	0,05 per oră academică
5.11	Conducător al tezei de licență / de masterat (diplomă)	1,0 per teză
5.12	Conducător/consultant științific al tezei de doctor susținute	5,0
5.13	Consultant științific al tezei de doctor habilitat susținute	10,0
5.14	Conducător/consultant științific al persoanelor care au susținut teza de doctor în termen	10,0
5.15	Consultant științific al persoanelor care au susținut teza de doctor habilitat în termen (postdoctorat)	15,0
5.16	Dicționar internațional publicat peste hotare	20,0
5.17	Dicționar național	10,0
5.18	Proiecte educaționale internaționale (TEMPUS, Erasmus Mundus etc.), conducător/executor	15,0/3,0

6. Aprecieri, reprezentări în academii, organizații profesionale internaționale, titluri științifice și didactice, distincții și premii pentru activitatea de cercetare și inovare

6.1	"Ordinul Republicii"	50,0
6.2	Ordinul "Ștefan cel Mare"	50,0
6.3	Ordinul „Bogdan întemeietorul”	40,0
6.4	"Ordinul de Onoare"	35,0
6.5	Ordinul "Gloria Muncii"	30,0
6.6	Medalia "Meritul Civic"	25,0
6.7	Medalia "Mihai Eminescu"	20,0
6.8	Medalia "Nicolae Testemițanu"	20,0
6.9	Titlu onorific "Om Emerit"	15,0
6.10	Premii obținute în străinătate pentru rezultatele cercetării, inclusiv premii nominale (Premiul Max Planck etc.)	20,0
6.11	Aprecieri internațională ale publicațiilor și rezultatelor cercetării, inclusiv în ediție electronică	7,0
6.12	Premiu special sau medalie de aur obținută la expoziție sau salon internațional	7,0
6.13	Medalie de argint obținută la expoziție sau salon internațional	4,0
6.14	Medalie de bronz obținută la expoziție sau salon internațional	3,0
6.15	Diplomă obținută la expoziție internațională	0,5
6.16	Alte distincții de apreciere ale rezultatelor cercetărilor și elaborărilor internaționale	0,2
6.17	Membru de onoare al unei academii de științe naționale din străinătate, ales în perioada evaluată	20,0
6.18	Membru de onoare al unei societăți științifice din străinătate, ales în perioada evaluată	10,0
6.19	Premiu de Stat al Republicii Moldova, obținut în perioada evaluată	50,0
6.20	Premiu Savantul Anului, obținut în perioada evaluată	25,0
6.21	Premiul Academiei de Științe a Moldovei, obținut în perioada evaluată	15,0

6.22	Alte premii naționale și distincții obținute în perioada evaluată	5.0
6.23	Aprecieri a rezultatelor în mass-media și ediții electronice	1.0
6.24	Premiu special sau medalie de aur obținută la expoziție națională	4.0
6.25	Medalie de argint obținută la expoziție națională	3.0
6.26	Medalie de bronz obținută la expoziție națională	2.0
6.27	Medalia „Dimitrie Cantemir”	15.0
6.28	Diplome AȘM pentru rezultatele obținute în perioada evaluată	5.0
6.29	Diplomă obținută la expoziție națională	0.2
6.30	Academician al AȘM, ales în perioada evaluată	50.0
6.31	Membru corespondent al AȘM, ales în perioada evaluată	30.0
6.32	Doctor Honoris Cauza, conferit în perioada evaluată	25.0
6.33	Doctor habilitat, conferit în perioada evaluată	25.0
6.34	Doctor, conferit în perioada evaluată	15.0
6.35	Profesor universitar (profesor cercetător), conferit în perioada evaluată	25.0
6.36	Conferențiar universitar (conferențiar cercetător), conferit în perioada evaluată	15.0

Note:

Se iau în considerație doar publicațiile, elaborările, implementările și alte rezultate obținute în perioada evaluată. Comisiilor de experți li se recomandă să ia în considerație și următorii indicatori calitativi:

1. Originalitatea cercetărilor realizate, corespunderea lor nivelului „state-of-the-art”.
2. Impactul rezultatelor obținute asupra dezvoltării științei.
3. Impactul rezultatelor obținute asupra dezvoltării socio-economice și culturale a Republicii Moldova.
4. Rezonanța națională și internațională a rezultatelor.

Activitățile care nu se regăsesc în lista indicatorilor propuși vor fi evaluate conform celor mai apropiați indicatori.

Sistemul de Salarizare pentru cercetătorii științifici din Republica Moldova

**Concept Nou
29 noiembrie 2013**

Prezentat: Acad. Gheorghe Duca,
Președinte al Academiei de Științe a Moldovei

Elaborat: Dr. Heinrich Pingel-Rollmann

Chișinău – 22 septembrie 2014

Cuprins

- ❑ **OBIECTIVE**
- ❑ **METODOLOGIE**
- ❑ **SISTEME EUROPENE DE SALARIZARE**
- ❑ **CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI**
- ❑ **URMĂTOARELE ETAPE**

Obiective

Președintele Duca:

- Îmbunătățirea performanței printre cercetătorii științifici;**
- Premiera rezultatelor științifice remarcabile printr-o creștere salarială;**
- Stimularea eforturilor cercetătorilor în atragerea lor în proiecte naționale și internaționale, precum și în afaceri;**
- Motivarea tinerilor cercetători prin faptul ca salariul să nu se bazeze doar pe vechimea în muncă, dar și pe productivitatea științifică și rezultatele obținute.**

Obiective

Heinrich Pingel-Rollmann:

- **Personalul academic calificat ar trebui să fie recrutat, atras și menținut prin stimulente financiare;**
- **Numărul și procentajul cercetătorilor din sfera științei și inovării trebuie să fie mărit;**
- **Remunerarea trebuie să fie bazată pe eficiență și rezultate științifice;**
- **În general, sistemul științific din Republica Moldova ar trebui să sporească eficiența cercetărilor fundamentale și aplicative, pentru a avea un impact ascendent asupra societății și a dezvoltării economice.**

Metodologie

- **cercetarea de birou** - studierea documentelor (Codul de Științe)
- **interviuri cu angajați** (28) ai AȘM și ai instituțiilor subordonate, precum și decidenții politici și analiști politici care reprezintă ONG-urile.
- **analiza rapoartelor** prezentate de către experții externi și descrierea sferei științifico-tehnologice din Republica Moldova
- **un chestionar** cu scopul de a colecta informațiile necesare pentru a analiza sistemul actual
- **un grup de lucru** pentru a discuta rezultatele preliminare în detaliu (dr. Lilia Bujor)
- **a 3-a versiune** a noului concept a fost modificată și completată cu alte aspecte (noiembrie 2013)

Cadrul Legal - Național

Articolul 157 din Codul Republicii Moldova cu privire la știință și inovare (2004) declară:

1. Retribuirea muncii trebuie **să asigure cercetătorului științific și familiei lui un nivel decent de viață**, să stimuleze eficiența și spiritul de inițiativă. Retribuția se efectuează cu coeficientul intersectorial 1,5.
- 2 Alte aspecte:
 - **vechimea în muncă** (creștere de până la 50%),
 - **cunoașterea** a două sau mai **multe limbi**;
 - suplimentară în **funcție de gradul științific** primit;
 - **Eficiența înaltă** și **premiu** în valoare de până la patru salarii lunare în conformitate cu un **contract individual de muncă**;
 - **ajutoare materiale** anuale în valoare de două salarii lunare.

Cadrul Legal - Național

Tabelul cu remunerarea muncii funcțiilor de cercetător din cadrul proiectelor

Funcția	valoarea categ.	categ.	Remunerarea muncii											Spor din Proiecte independente, program de stat, bilateral de inovare și transfer tehnologic lunar										
			Proiect INSTITUȚIONAL																					
			Salariul de funcț. după categ.	gr.șt.	vechime în muncă	eficiență înaltă (0 - 100% din s.f.+v.m.)	utiliz. limbi	Salariul lunar	Ajutor mat. lunar	Premiu lunar	Salariul total lunar Proiect Instituț.	Salariul /ORĂ	nr. proiecte	suma 50 % din sal.func.			suma 100 % din sal.func.							
														din 01.06.2013 conform Anexei 5 a HG 47	700 300 50	(% din s.f.)	50 % pe organiz. din sal.func. + vechime	(15,25 % din s.f.)	1 sal. lunart pe An	4 sal. lunare pe An	168 ore/ lună	suma	ore	Total lună
2	4	5	6	7+	8	9	10	12	13	14	15	16	17											
cercet.șt.princ.	19-21	21	2070	700	50	1035	1553	311	5668	472	1889	8030	47.8	4	4140	87	12170	8280	173	1631				
cercet.șt.princ.	19-21	20	1980	700	50	990	1485	297	5452	454	1817	7724	46.0	4	3960	86	11684	7920	172	1564				
cercet.șt.coord.	18-20	20	1980	700	50	990	1485	297	5452	454	1817	7724	46.0	4	3960	86	11684	7920	172	1188				
cercet.șt.coord.	18-20	19	1905	700	50	953	1429	286	5272	439	1757	7469	44.5	4	3810	86	11279	7620	171	1143				
cercet.șt.sup.	17-19	19	1905	300	50	953	1429	286	4872	406	1624	6902	41.1	4	3810	93	10712	7620	185	1143				
cercet.șt.sup.	17-19	18	1830	300	30	915	1373	275	4692	391	1564	6647	39.6	4	3660	93	10307	7320	185	1098				
cecet.șt.	15-17	17	1755	50	50	878	878	263	3823	319	1274	5416	32.2	4	3510	109	8926	7020	218	1053				
cecet.șt.	15-17	16	1680	50	30	840	840	252	3662	305	1221	5188	30.9	4	3360	109	8548	6720	218	1008				
cecet.șt.	15-17	15	1635	50	30	818	818	245	3565	297	1188	5051	30.1	4	3270	109	8321	6540	218	981				
cercet. șt. stag.	13-16	14	1590	50	15	795	795	239	3469	289	1156	4914	29.2	4	3180	109	8094	6360	217	954				
cercet. șt. stag.	13-16	13	1560	50	10	780	1560	234	4184	349	1395	5927	35.3	4	3120	88	9047	6240	177	934				

Notă: Hot. Guv. Nr.47 din 12.01.2007 cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat.

Cadrul Legal - Național

Indicatorii de performanță pentru evaluarea rezultatelor cercetării științifice. (CSȘDT, Decizia nr. 28, februarie 2012),

Sunt stabilite diferite tipuri de **indicatori de performanță**:

1. **Publicații științifice** (naționale și internaționale);
2. **Brevete și alte produse de drept de proprietate intelectuală**;
3. **Participări la conferințe**, seminare, evaluarea și / sau **publicarea lucrărilor științifice**;
4. **Cooperarea internațională** (FP 7);
5. **Activități educative** (editarea materialelor didactice, consilierea/ coordonatori ai masteranzilor și doctoranzilor);
6. **Premii și titluri științifice** (naționale și internaționale).

Standardele Europene

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2000) descrie în articolul 21 și articolul 31 principiile de bază și drepturile sociale ale angajaților:



"Articolul 21 - Nediscriminarea

Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.

„Articolul 31 - Condiții de muncă echitabile și corecte

Orice lucrător are dreptul la condiții care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa. Fiecare lucrător are dreptul la o **limitare a duratei maxime de muncă**, la perioade de odihnă zilnică și săptămânală și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

Standardele Europene

În 2005, **Comisia Europeană** (Direcția Generală pentru Cercetare) a publicat **Carta Europeană a Cercetătorilor. Codul de conduită pentru recrutare**, care conține un set de principii generale și de cerințe care specifică rolurile, responsabilitățile și drepturile cercetătorilor, precum și ale angajatorilor și/sau finanțatorilor, e. g.:

*“Angajatorii și/sau sponsorii cercetătorilor trebuie să se asigure că cercetătorii se bucură de condiții echitabile și atractive de finanțare și/sau de salarii adecvate și prevederi echitabile de asigurări sociale (inclusiv pentru boală și beneficii parentale, dreptul la pensie și prestații de șomaj), în conformitate cu legislația națională în vigoare și cu contractele colective naționale sau sectoriale. Aceasta trebuie să includă cercetătorii de la toate etapele carierei, **inclusiv cercetătorii debutanți**, proporțional cu starea lor juridică, de performanță și nivelul de calificare și/sau responsabilități. ”(p.18)*

Cf. http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/am509774CEE_EN_E4.pdf

SISTEME EUROPENE DE SALARIZARE



Estonia: Universitățile estoniene sunt autonome și au reguli salariale diferite. În 2008, tot bugetul de stat - instrumente de finanțare aferente salariilor cercetătorilor au crescut cu 30% în Estonia. Minimum (Euro)

•Cercetător : 723

3 Niveluri: Minim

•Cercetător Superior: 1085

Mediu, Maxim

•Cercetător Principal: 1446



Finlanda:

• 4 niveluri – doctorand, postdoctorand, asistent profesoral, profesor universitar

• Salariul se bazează pe **nivelul cerințelor de sarcini în funcție** de graficul locurilor de muncă pentru cadrele didactice și de cercetare sau pentru personalul general.

• Sarcina specifică a salariului este completată de **componenta performanței profesionale**, de prestare a muncii, care poate ajunge la **un maxim de 46 la sută** din sarcina specifică a salariului.

• Definirea nivelului cerințelor se bazează **pe documentația angajatului privind sarcinile sale** despre care **angajatul discută cu superiorul său pe parcursul perioadei de evaluare**. După aceea , șeful Secției și șeful Departamentului își exprimă părerile, și în cele din urmă nivelul cerințelor propuse sunt discutate în

SISTEME EUROPENE DE SALARIZARE

Germania: Sistemele de salarizare din diferite state federale diferă ușor.

Profesori – 3 Grupuri (noul sistem, 2012)

W 1 – Junior Profesor (Dr.)

W 2 - Full Professor (Dr., dr. habilitat)

W 3 – Full Professor (Șef Departament, Președintele Universității,
Cancelarul)



Alocația familială (căsătorit, copii)

Bonusurile de performanță și de loialitate (plătite pentru profesori la numirea lor în funcție se bazează în general pe calificările și realizările anterioare ale acestuia, luând în considerare situația vis-à-vis de solicitanți și piața forței de muncă din zona subiectului)

Bonusuri de performanță specială (Bonusuri de performanță specială pentru realizări deosebite în cercetare, învățământ, arte, de formare sau sprijinirea tinerilor cercetători)

Bonusuri de performanță în funcție (Bonusurile de performanță în funcție sunt atribuite profesorilor care efectuează sarcini speciale referitoare la administrația sau conducerea Universității. Administrația Universității, decanii, purtătorii de cuvânt ai Consiliului facultății)

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI - 1

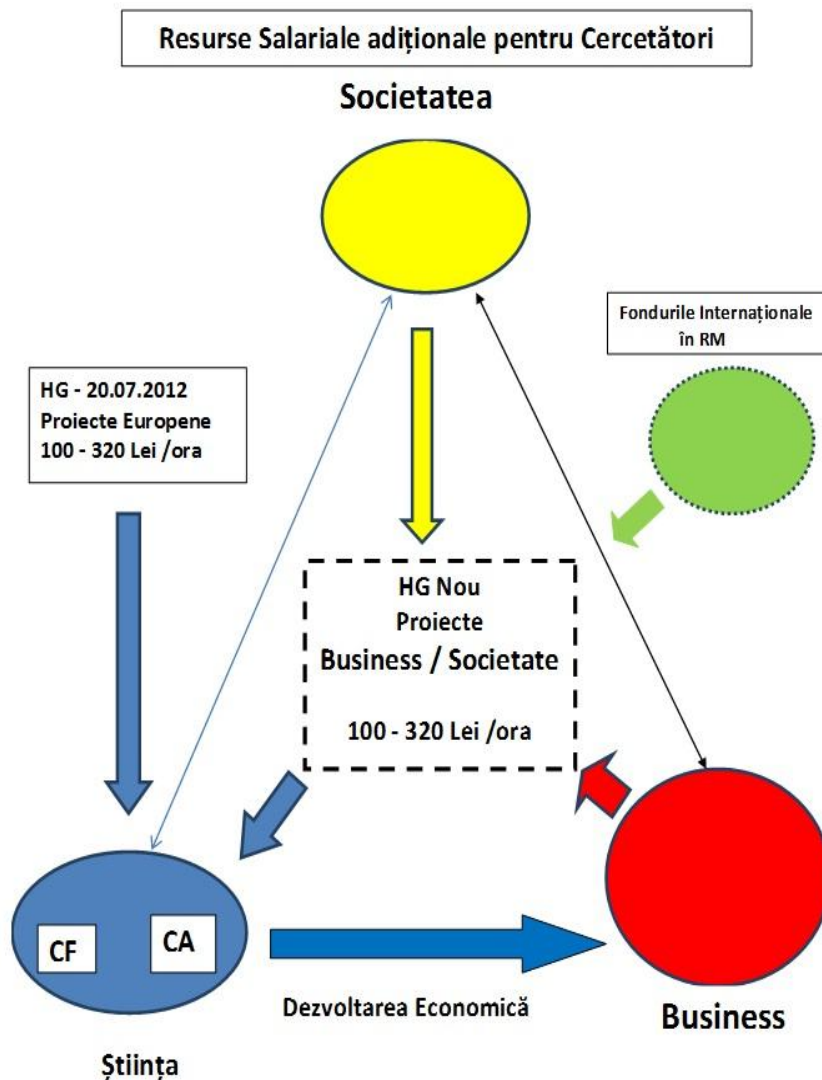
1. Autoritățile publice trebuie să asigure cercetătorilor care sunt capabili de a atrage fonduri (sfera de afaceri, societate) sau sunt implicați în mod activ în aceste tipuri de proiecte, **plăți suplimentare comparabile cu posibilitățile și reglementările cu privire la implicarea în proiecte europene și internaționale** (Hotărârea Guvernului Nr. 534, 20.07.2012)

Cadrul Legal - Național

**Normativele de plată pentru prestarea serviciilor de cercetări științifice de către angajații organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării participanți în proiectele de cercetare-dezvoltare europene și internaționale
(Hotărârea Guvernului Nr. 534 din 20.07.2012)**

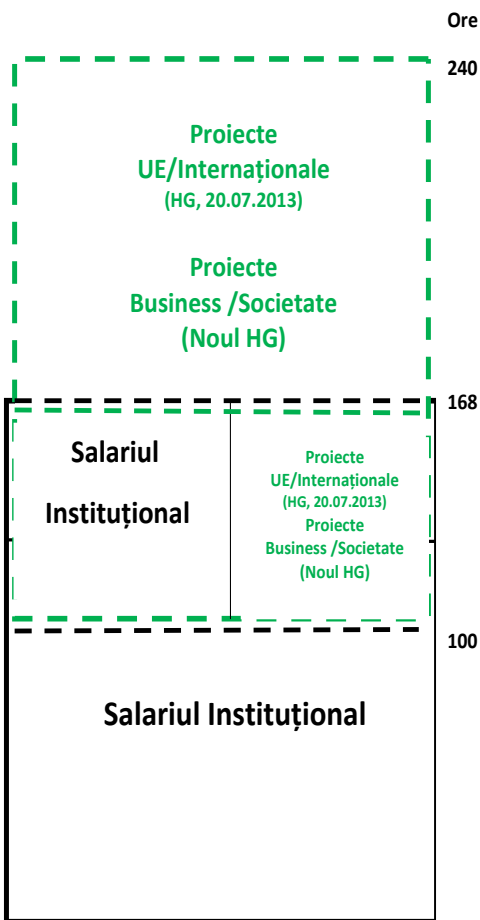
Nr. d/o	Categoria de activitate în cadrul proiectului	Nivelul studiilor	Limita maximă în lei/om/oră
1.	Conducător/coordonator al proiectului	superioare	320
2.	Coordonator științific al proiectului	superioare	220
3.	Responsabil pentru dezvoltarea/ implementarea/realizare a pachetelor de lucru în cadrul proiectului	superioare	210
4.	Membri ai echipei proiectului/executori	superioare	190
5.	Contabili/economiști, tehnicieni, doctoranzi, asistenți tehnici, laboranți etc.	superioare și/sau medii de specialitate	100

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI - 1



CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI - 2

Salariu lunar pentru Cercetătorii din RM (Noul Concept)



2. Conform standardelor europene, **numărul total al orelor de lucru lunare ar trebui să fie limitat la 240 ore**, dar cercetătorilor științifici implicați în proiecte internaționale, și în cele cu mediul de afaceri sau societatea, **ar trebui să li se permită să primească plăți mai mari și până la 140 din totalul de 240 ore.**

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI - 3

De a **reduce importanța stagiului de muncă** în sistemul de salarizare. Procentul pentru tinerii cercetători ar trebui să fie majorat încă de la început și, în plus, creșterea anuală de la începutul stagiului de muncă ar trebui să fie mai rapidă decât cea de la sfârșitul ei.

Vechimea în muncă (Ani)		Creșterea salariului (%)
Recomandat		Recomandat
De la	1 la 2	20
De la	3 la 4	25
De la	5 la 8	35
De la	9 la 13	40
De la	14 la 19	45
De la	20 și mai mult	50

Alternative: Minim, Mediu, Maxim

(3 niveluri, ca de exemplu, în Estonia)

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI – 4, 5

4. Plata suplimentară pentru cunoașterea unei limbi străine ar trebui să fie redusă la cunoștințe dovedite de limba engleză. (certificat de cunoaștere a limbii străine, experiență de lucru într-un mediu științific în străinătate)

5. Având în vedere faptul că în toate țările Uniunii Europene există pachete de beneficii pentru familii, în Republica Moldova alocațiile pentru copii ar trebui să fie acordate părinților sau tutorilor copiilor sub 16 ani, sau sub 18 ani dacă copilul studiază la o instituție cu program de zi, universitară sau de formare profesională, sau dacă copilul are un handicap. Trebuie să se acorde sprijin financiar pentru familiile de cercetători și pentru angajații din sectorul științei cu copii (cel puțin jumătate din minimul de existență lunar, octombrie 2013: 800 Lei MD)



CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI – 6

- Ar trebui să fie **majorate salariile în domeniul cercetării publice**, având scopul de a asigura cercetătorului științific și familiei sale un nivel de viață adecvat și de a oferi salarii competitive, comparabile cu cele plătite în sfera de afaceri sau în străinătate.
- **Majorarea substanțială a salariului de bază** pentru toate categoriile de personal științific (începând cu categoria 13 de factorul K: 1,5 din costul statistic minim pentru existență)

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI – 7

- Mai mult, factorii de decizie politică și științifică ar trebui să discute **posibilitatea de a oferi burse pentru doctoranzi și tinerii doctori în științe, pentru a efectua cercetări în străinătate**, prin semnarea cu ei a unor contracte pentru a se asigura că mobilitatea inteligenței va avea loc, dar și că aceștia **vor reveni înapoi după ce au fost instruiți și au obținut experiență științifică suplimentară în străinătate.**
- Având în vedere reducerea numărului cercetătorilor în domeniul științelor și tehnologiilor, acest grup țintă ar trebui **să fie sprijinit în mod special.**

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI – 8

- **Un sistem real de evaluare și monitorizare eficientă a performanței în muncă a persoanelor și instituțiilor**, în special în ceea ce privește valoarea adăugată a cercetării publice fundamentale, precum și celei aplicative, ar trebui să devină o parte a unui nou sistem de salarizare în dezvoltare.

- **Criteria: citations, de exemplu Google Scholar: [Mihai Macovei](#), [Veaceslav Boldescu](#)**



**Propunere: 50 % - salariul de baza
50 % - salariul de performanta**

- **Bonusurile și premiile trebuie să depindă de performanța și indicatorii prezentați în decizia CSȘDT nr. 28 din 23 februarie 2012.**

- **Premiile anuale și bonusurile trebuie să se bazeze pe performanța din anul trecut.**

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI – 9

Tabelul cu remun

Funcția	valoarea rea categ.	categ.	Salariul de funcț. după categ.	gr.șt.	vechime în muncă	
			din 01.06.2013 conform Anexei 5 a HG 47	700 300 50	(% din s.f.)	
2	4	5	6	7+	8	
cercet.șt.princ.	19-21	21	2070	700	50	1035
cercet.șt.princ.	19-21	20	1980	700	50	990
cercet.șt.coord.	18-20	20	1980	700	50	990
cercet.șt.coord.	18-20	19	1905	700	50	953
cercet.șt.sup.	17-19	19	1905	300	50	953
cercet.șt.sup.	17-19	18	1830	300	30	915
cecet.șt.	15-17	17	1755	50	50	878
cecet.șt.	15-17	16	1680	50	30	840
cecet.șt.	15-17	15	1635	50	30	818
cercet.șt.stag.	13-16	14	1590	50	15	795
cercet.șt.stag.	13-16	13	1560	50	10	780

•salariul de bază pentru cercetători ar putea fi simplificat prin reducerea de la categoriile 24-13 la trei sau patru categorii:

- Doctoranzi
- post doctoranzi
- dr. habilitați
- Directori de Institute

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

În concluzie, sistemul actual de salarizare din Republica Moldova pentru oamenii de știință și cercetători, trebuie să fie modificat și îmbunătățit pentru a corespunde standardelor sociale europene, precum și pentru a evita în continuare exodul de creiere.

URMĂTOARELE ETAPE

- **Se sugerează ca aceste constatări și recomandări să fie discutate la diverse niveluri și Președintele Academiei de Științe a Moldovei va decide cum acest studiu ar putea să se integreze în dezvoltarea Științei din Republica Moldova în timpul procesului de asociere cu Uniunea Europeană.**
- **Dezvoltarea unui proiect internațional, în scopul calificării tinerilor cercetători pentru a-i sprijini să creeze propriile lor afaceri și institute de cercetare.(START UP MOLDOVA Project)**
- **Îmbunătățirea cunoștințelor de limba engleză, pentru a putea comunica și coopera la nivel european.**

