



REGULAMENTUL - UNIC

**privind criteriile de acordare și mărimea sporurilor pentru performanță lunar, premiului unic anual și altor stimulări salariale ale angajaților
Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică**

I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 01. Prezentul Regulament este elaborat în conformitate cu cadrul normativ național din domeniu:

- Codul Educației al Republicii Moldova Nr. 152 din 17.07.2014 publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 319-324 din 24.10.2014, art.: 634 și intrat în vigoare la 23.11.2014;
- Legea Nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 441-447 din 30 noiembrie 2018;
- Hotărârea Guvernului Republicii Moldova Nr. 1234 din 12 decembrie 2018, privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică;
- Hotărârea Guvernului Republicii Moldova Nr. 1231 din 12 decembrie 2018, privind punerea în aplicare a prevederilor Legii Nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar;
- Anexa Nr.3 la Hotărârea Guvernului Nr. 1231/2018 privind Regulamentul cadru cu privire la stabilirea sporurilor pentru performanță personalului din unitățile bugetare;

- Codul de etică al cadrului didactic;
- Statutul Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică;
- Regulamentul intern de activitate al Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică;

- Contractul colectiv de muncă la nivel de I.P.CEEE pentru anii 2016 – 2020.

Art. 02. Regulamentul stabilește criteriile de acordare și mărimea sporurilor pentru performanță lunară, premiului unic anual, ajutoarelor materiale și altor stimulări salariale angajaților Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică, în raport cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, competența profesională și nivelul de realizare a indicatorilor de performanță. Aceste criterii vor fi consultate cu Consiliul de administrație al I.P.CEEE.

Art. 03. Pentru acordarea sporurilor pentru performanță și suplimentelor se aplică prevederile actelor legislative și normative în vigoare, ținând cont de funcția ocupată de angajat și lucrările efectiv executate / planificate în perioada respectivă de activitate.

Art. 04. Pentru acordarea sporurilor pentru performanță și a premiului unic se utilizează următoarele mijloace:

a) fondul de salarizare în limitele a nu mai mult de 10% din fondul anual de salarizare, calculate în baza tarifelor și salariilor de funcție, ținându-se cont de majorările și sporurile stabilite în conformitate cu legislația în vigoare, finanțate din contul alocațiilor bugetare;

b) mijloacele parvenite din economiile la retribuirea muncii;

c) mijloacele parvenite de la sponsori, persoane juridice și fizice, donații bănești benevole;

d) mijloace incasate în urma prestării serviciilor contra plată;

e) alte surse permise de legislația în vigoare.

Art. 05. Acordarea sporurilor pentru performanță și a premiului unic, în mărime procentuală, se efectuează în baza hotărârii Consiliului de Administrație, în

baza căreia Directorul I.P.CEEE emite ordinul cu privire la acordarea sporurilor pentru performanță și premiului unic.

II. COMPONENTELE VENITULUI SALARIAL

Art. 06. Venitul salarial sau salariul angajaților din instituția de învățământ profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar Instituția Publică Centrul de Excelență în Energetică și Electronică se compune din:

1) partea fixă a salariului, care reprezintă mărimea lunară a salariului, stabilită în sumă fixă și constituie garanția minimă de remunerare a muncii angajaților din instituție, în dependență de funcția deținută;

2) partea variabilă a salariului, care reprezintă spor pentru performanță de plată la partea fixă a salariului, stabilit lunar pentru competențe profesionale și nivelul de realizare a indicatorilor de performanță;

3) alte norme și garanții salariale.

Alte norme și garanții salariale reprezintă normele specifice de salarizare, sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile și sporurile de compensare pentru munca prestată în timpul orelor de noapte precum și alte garanții minime stabilite de stat.

Premiul unic – drept (sprijin) bănesc acordat o dată în an salariaților.

Art. 07. La determinarea mărimii concrete a venitului salarial al angajaților din Instituția Publică Centrul de Excelență în Energetică și Electronică se va respecta cota maximă a cheltuielilor stabilită pentru remunerarea muncii.

III. PARTEA FIXĂ A SALARIULUI, MODUL DE STABILIRE

Art. 08. Partea fixă a salariului se stabilește individual, pentru fiecare angajat în parte, în dependență de funcția deținută și specificul de activitate, conform salariilor de funcție, stabilite în mărime fixă.

Art. 09. Salariul de funcție, stabilit în sumă fixă pentru fiecare categorie de angajați, este garantat salariatului numai cu condiția executării de către el a

obligațiunilor (normelor) de muncă stabilite în contractul colectiv de muncă și cel individual de muncă, în orele de program reglementate de legislația în vigoare.

IV. PARTEA VARIABILĂ A SALARIULUI, MODUL DE STABILIRE

Art. 10. Partea variabilă a salariului sau sporul pentru performanță, stabilit pentru performanțe individuale în muncă, poartă caracter de stimulare a muncii și este bazat pe calitatea muncii, aportul și profesionalismul angajatului.

Achitarea sporului pentru performanță menționat se va efectua din contul și în limita a 10% din alocațiile financiare anuale destinate remunerării muncii, care corespunzător va constitui o cotă / parte din mijloacele destinate remunerării muncii angajaților instituției.

Art. 11. Pentru personalul didactic și nedidactic de specialitate, inclusiv personalul de conducere, sporul pentru performanță profesională individuală în muncă se stabilește și se achită în dependență de nivelul de realizare a indicatorilor de performanță.

Art. 12. De spor la salariu pentru performanță profesională individuală în muncă poate beneficia și personalul care efectuează organizarea și monitorizarea activităților desfășurate în acest scop, a contribuit indirect la îndeplinirea indicatorilor de performanță a muncii.

Art. 13. Lista concretă a funcțiilor, modalitatea și cuantumul sporului pentru performanță profesională individuală în muncă, se reglementează de Administrație individual, conform Criteriilor de performanță.

Art. 14. Mijloacele financiare aferente plăților cu caracter stimulator pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță profesională a muncii, se utilizează integral în acest scop și se stabilesc sub formă de spor lunar la salariu pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță.

Art. 15. Achitarea plăților cu caracter stimulator se efectuează lunar sau trimestrial în baza rezultatelor constatate în urma evaluării performanțelor profesionale a muncii personalului instituției.

Art. 16. Responsabilitatea pentru evaluarea lunară sau trimestrială a îndeplinirii indicatorilor de performanță profesională a muncii se atribuie Comisiei de evaluare a performanțelor profesionale a muncii, aprobată prin ordinul conducătorului instituției.

V. CRITERII PENTRU SPORUL PENTRU PERFORMANȚĂ

Art. 17. Sporul pentru performanță se stabilește pentru a motiva salariații în scopul sporirii eficienței și calității muncii, ridicării nivelului de pregătire profesională, aplicarea în activitate a metodelor avansate în domeniul pedagogiei educaționale, dar și pentru executarea unor lucrări importante necesare și urgente pentru Instituția Publică Centrul de Excelență în Energetică și Electronică.

Art. 18. Mărirea sporului pentru performanță se stabilește procentual de către Administrație și se aprobă de Consiliul de administrație, în urma examinării propunerilor argumentate ale conducătorilor subdiviziunilor, formalizate prin proces verbal al ședințelor subdiviziunilor, ținându-se cont de rezultatele activității și aportul personal al fiecărui salariat în realizarea obiectivelor instituției și respectării criteriilor enumerate în art. 19.

Art. 19. Salariaților li se va acorda spor pentru performanță în mod diferențiat, ținând cont de următoarele criterii:

a) Personalul de conducere și personalul didactic:

- respectarea disciplinei de muncă;
- corectitudinea și plenitudinea îndeplinirii obligațiunilor de serviciu conform fișei de post la nivel de 100%;
- activitatea suplimentară în afara orelor de program (Comisia de admitere, Comisia de casare a bunurilor materiale, Comisia de inventariere, Comisia de Evaluare Internă și Asigurare a Calității, participarea în proiecte etc.);
- volum sporit de muncă (obligațiunile de Șef catedră, Comisia metodică a mentorilor, amenajarea încăperilor pentru diferite manifestații, pregătirea și organizarea unor activități cu caracter jubiliar, etc.);

- autor / coautor al unor lucrări publicate conform rigorilor oficiale (coli de autor);
- pentru volum sporit de muncă, legat de sporirea numărului de elevi relaționat direct cu funcția dată (director adjunct, șef secție, contabilitate, bibliotecă, serviciu personal);
- pentru îndeplinirea obligațiunilor de secretar al Consiliului profesoral, secretar al Consiliului de administrație, secretar al Consiliului metodic-științific;
- pentru executarea unor lucrări / activități peste cele prevăzute de fișa postului (diriginte/mentor, coordonator, șef catedră, administrator baza de date);
- realizările elevilor la disciplinele predate, confirmate prin obținerea locurilor premiante la concursuri, competiții, olimpiade de nivel zonal și republican;
- păstrarea contingentului de elevi, neadmiterea exmatriculării elevilor;
- efectuarea serviciului (membrii Consiliului de administrație) în cadrul Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică, conform orarului elaborat;
- desfășurarea lucrului individual și a consultațiilor cu elevii conform orarului stabilit;
- organizarea și desfășurarea activităților extracurriculare;
- contribuție la realizarea proiectelor și altor acțiuni în favoarea dezvoltării Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică și a promovării imaginii acestuia;
- contribuție la pregătirea premianților / laureaților la diferite concursuri de nivel interinstituțional, republican sau internațional;
- executarea cercetărilor didactico – metodice la un nivel profesional înalt;
- organizarea conferințelor, simpozioanelor, seminarelor științifico – didactice și metodice;
- asigurarea activității cercurilor de creație tehnică, concursurilor și olimpiadelor la disciplinele de specialitate;
- executarea calitativă și în termeni stabiliți a dispozițiilor organelor ierarhic superioare: deciziile catedrei, Consiliului metodic - științific, Consiliului de

administrație, șefului de secție, directorului adjunct, directorului, Consiliului profesoral, Ministerului Educației, Culturii și Cercetării;

- eficiență înaltă a activității profesionale a cadrului de conducere și a cadrului didactic conform indicatorilor individuali de performanță;

- prezentarea informațiilor lunare directorului I.P.CEEE, disciplina de execuție a indicațiilor, ordinelor și dispozițiilor directorului I.P.CEEE;

- alte activități legale care contribuie la dezvoltarea procesului educațional.

b) Diriginții de grupă:

- îndeplinirea obligațiilor de muncă a mentorului în conformitate cu cerințele stabilite;

- asigurarea perfectării la timp a documentației grupei;

- rezultatele referitoare la reușita grupei;

- rezultatele frecvenței grupei;

- păstrarea contingentului de elevi;

- reușita la învățătură, lipsa restanțelor, nivelul frecvenței la ore;

- regularitatea și eficiența orelor de diriginție tematice conform planului aprobat;

- participarea grupei la activități educative desfășurate la nivel de instituție, sector, municipiu, republică;

- verificarea sistematică a căminelor și condițiilor de trai ale elevilor conform orarului stabilit de directorului adjunct pentru educație;

- crearea relațiilor de parteneriat mentor – elev – părinte;

- întreținerea în ordine de către elevi a odăilor în cămine;

- participarea la Festivalul național „Floarea omeniei”;

- participarea la festivitățile jubiliare de 60, 70, 80, 90, 100 ani etc. de la fondarea Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică;

- rezultatele muncii pe perioada de gestiune;

- executarea unor lucrări de importanță deosebită sau pentru obținerea unor rezultate deosebite în muncă;

- elaborarea și editarea materialelor didactice și științifice.

c) Personalul nedidactic (personal administrativ, gospodăresc, auxiliar și de deservire):

➤ corectitudinea și plenitudinea îndeplinirii obligațiilor de serviciu conform fișei de post;

➤ respectarea disciplinei de muncă;

➤ menținerea ordinii sanitaro – igienice la sectoarele repartizate;

➤ volum sporit de muncă;

➤ pregătirea instituției către noul an de studii.

Art. 20. Salariaților Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică li se acordă spor pentru performanță și premiu unic:

➤ la atingerea jubileului de 50, 60, 70, 80 ani;

➤ la atingerea vechimei în muncă de 30, 40, 50, 60 ani;

➤ sărbătoarea 8 Martie – Ziua Internațională a Femeii sau 05 octombrie – Ziua mondială a lucrătorului din învățământ, jubilee și evenimente deosebite în activitatea Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică (60, 70, 80, 90, 100 ani de la fondarea Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică), alte sărbători;

➤ alte premii.

Art. 21. Mărimea concretă a sporurilor pentru performanță lunară și a premiului unic anual se stabilește de către Administrația instituției și se aprobă de Consiliul de administrație.

Art. 22. Mărimea concretă a sporului pentru performanță lunară și a premiului unic anual pentru fiecare salariat se fixează în actul administrativ (ordin, dispoziție) al conducătorului instituției.

Art. 23. Personalului nedidactic, salarizat în baza Rețelei tarifare unice și personalului care efectuează deservirea tehnică și asigură funcționalitatea instituției, premiul unic se va achita în fiecare an în luna februarie a anului următor anului gestionar, iar premiarea personalului de conducere și a cadrelor didactice se va efectua în fiecare an în luna august, în baza rezultatelor obținute în anul respectiv.

**VI. CRITERII PENTRU REDUCEREA SPORULUI PENTRU
PERFORMANȚĂ ȘI A PREMIULUI UNIC STABILITE CONFORM
HOTĂRÂRII GUVERNULUI REPUBLICII MOLDOVA NR. 1234 DIN
12 DECEMBRIE 2018**

Art. 24. Sporurile pentru performanță și premiul unic pot fi reduse, în mărime procentuală, din următoarele motive:

- îndeplinirea nesatisfăcătoare a obligațiilor conform fișei de post;
- încălcarea nesemnificativă a regimului de muncă și a Regulamentului de ordine interioară a instituției;
- încălcarea nesemnificativă a disciplinei de muncă și a normelor securității muncii;
- neîndeplinirea la timp a sarcinilor și atribuțiilor stabilite conform prevederilor Regulamentului intern de activitate și a necesităților de activitate vitală a instituției;
- eschivarea de la participarea în cadrul activităților organizate de elevi și profesori la nivel de instituție, catedre și alte subdiviziuni;
- nereturnarea catalogului grupei după ultima pereche de lecții desfășurată de către profesor, conform orarului aprobat;
- neexecutarea în termeni a actului administrativ (ordin, dispoziție), a solicitării Direcției, membrilor Administrației, Șef catedră;
- activitatea profesională inefficientă sau necorespunzătoare statutului de cadru de conducere și cadru didactic.

**VII. CONDIȚII DE RETRAGERE DEPLINĂ A SPORULUI PENTRU
PERFORMANȚĂ ȘI A PREMIULUI UNIC STABILITE CONFORM
HOTĂRÂRII GUVERNULUI REPUBLICII MOLDOVA NR. 1234 DIN
12 DECEMBRIE 2018**

Art. 25. Nu se acordă spor pentru performanță și premiu unic angajaților în următoarele cazuri:

➤ aplicarea sancțiunilor disciplinare (art.206 Codul Muncii al Republicii Moldova);

➤ pentru perioada aflării în concediu de îngrijire a copilului (art.124 Codul Muncii al Republicii Moldova) (Hotărârea Guvernului Republicii Moldova Nr. 180 din 11 martie 2013 referitoare la premiul anual stipulează această formulare);

➤ pentru perioada aflării în concediu neplătit, inclusiv și în concediu de studii (art.126 Codul Muncii al Republicii Moldova);

➤ pentru perioada aflării în concediu de boală (art.123 Codul Muncii al Republicii Moldova);

➤ pentru încălcarea cerințelor cu privire la protecția muncii și a regulilor sanitaro – igienice conform prevederilor Codului Muncii al Republicii Moldova;

➤ pentru derogare de la prevederile Codului de etică profesională, la demersul Consiliului de etică al instituției;

➤ cazuri de excrocherie față de elevi, cazuri de corupționare a elevilor;

➤ neasigurarea procesului de învățământ prin nerespectarea standardelor educaționale de stat și Curriculumului național;

➤ nerespectarea Deontologiei profesionale;

➤ nerespectarea drepturilor elevilor;

➤ încălcarea valorilor morale de dreptate, echitate, umanism, patriotism și alte valori;

➤ lipsa de colaborare cu familia, catedra „Management educațional” și Secția de studii;

➤ neîndeplinirea obligațiilor prevăzute de Contractul individual de muncă și în fișa postului, nerespectarea Statutului și a regulamentelor instituționale și prevederilor Codului Educației al Republicii Moldova;

➤ neasigurarea securității vieții și ocrotirea sănătății elevilor în procesul de învățământ;

➤ admiterea de tratamente și pedepse degradante, discriminarea sub orice formă și aplicarea, cel puțin, a unei forme de violență fizică sau psihică;

- neinformarea elevilor despre toate formele de violență și manifestările comportamentale ale acestora;
- neintervenția pentru a stopa cazurile de abuz și neglijare a elevului;
- necomunicarea imediată despre orice caz suspect sau confirmat de abuz, neglijare, exploatare sau trafic al copilului din partea semenilor sau adulților;
- promovarea propagandei șovine, naționaliste, politică, religioasă, militaristă în procesul educațional;
- implicarea elevilor în acțiuni politice (mitinguri, demonstrații, pichetări);
- neasigurarea confidențialității și securității informației care conține date cu caracter personal, în conformitate cu legislația în domeniul protecției datelor cu caracter personal;
- prestarea de servicii cu plată elevilor cu care interacționează direct în grupa academică în activitatea didactică;
- primirea de bani sau de alte foloase sub orice formă din partea elevilor, familiilor acestora, precum și din partea organizațiilor obștești ale părinților.

Art. 26. Pentru salariații care nu au activat integral pe parcursul anului, premiul unic se acordă în mărimea salariului de bază calculat proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 27. În timpul efectiv lucrat, pentru determinarea cuantumului premiului unic, nu se includ timpul aflării salariatului în concediu de maternitate, în concediu medical, în grevă, în concediu fără plată pe motive familiale, timpul aflării la cursuri de formare profesională pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice, în șomaj tehnic, în concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 6 ani, îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani sau a unui copil invalid și alte perioade de suspendare a contractului individual de muncă specificate în art. 76, 77 și 78 ale Codului Muncii, precum și timpul absenței fără motive întemeiate de la serviciu.

Art. 28. În timpul efectiv lucrat, pentru determinarea cuantumului premiului unic, în afară de zilele când salariatul a lucrat efectiv se va include și timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar i s-a menținut locul de muncă și salariul mediu integral sau parțial (aflarea în concediul ordinar și concediul de studii, în timpul

efectuării controalelor medicale obligatorii, aflarea la cursuri de formare profesională cu durată de până la 60 zile, zilele acordate salariatului ce urmează a fi concediat pentru căutarea unui alt loc de muncă, alte cazuri de acordare a zilelor libere prevăzute de legislație, de Convenția colectivă sau Contractul colectiv de muncă când lucrătorilor li se garantează salariul mediu).

Art. 29. Mărimea concretă a premiului unic se calculează prin înmulțirea salariului de bază (tarifar, de funcție) lunar cu raportul dintre timpul efectiv lucrat (zile), determinat conform articolului 28 al prezentului Regulament, și numărul de zile lucrătoare în ansamblu pe an conform balanței timpului de lucru, ținând cont de săptămâna de lucru.

Art. 30. Pentru salariații angajați pe parcursul anului, premiul unic se va acorda în mărime egală cu salariul lunar de funcție înmulțit cu raportul dintre timpul efectiv lucrat în zile, determinat conform articolului 28 al prezentului Regulament și numărul de zile lucrătoare în ansamblu pe un an conform balanței timpului de lucru, ținând cont de săptămâna de lucru.

Totodată, premiul unic calculat astfel se va acorda doar salariaților a căror perioadă de muncă în anul pentru care se plătește premiul, de la data angajării până la sfârșitul anului, constituie nu mai puțin decât perioada de probă stabilită de lege.

Art. 31. Salariaților care până la sfârșitul anului pentru care se plătește premiul unic se află în concediu de maternitate sau în concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 6 ani, premiul unic se va acorda pentru timpul efectiv lucrat în anul de referință până la începerea concediului respectiv.

Art. 32. Salariații ale căror contracte individuale de muncă au încetat înainte de sfârșitul anului calendaristic, în temeiurile indicate la art. 82 lit. f) și i), art. 86 alin. (1) lit. c) și d) și art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, precum și cei care au demisionat în legătură cu pensionarea, stabilirea gradului de invaliditate, înmatricularea într-o instituție de învățământ, îngrijirea unui copil invalid, beneficiază de premiul unic pentru timpul efectiv lucrat până la data desfacerii contractului individual de muncă, cu condiția că în anul de referință au activat cel puțin 3 luni.

Art. 33. În cazul încetării Contractului individual de muncă în baza altor temeiuri indicate în art. 82, art. 86 alin. (1) și art. 301 alin. (1) din Codul Muncii, premiul unic salariaților respectivi nu se plătește.

Art. 34. Salariaților care au desfășurat Contractul individual de muncă conform art. 85 al Codului Muncii, din propria inițiativă, premiul unic li se va acorda în baza cererii lor scrise cu condiția că au activat în instituție nu mai puțin de 1 an, din care în anul de referință - nu mai puțin de 6 luni.

Art. 35. Salariații demisionați sau concediați de la serviciu, cu excepția concedierii conform art.86 al Codului Muncii al Republicii Moldova, pot primi premiu unic, la cerere, pentru perioada efectiv lucrată în anul de referință.

Art. 36. Deciziile cu privire la majorarea sau micșorarea premiului unic pentru anumiți angajați se adoptă de către Consiliul de administrație, fiind menționate în procesul - verbal, semnat de Președintele Consiliului de administrație și secretar. Fiecare caz de majorare ori micșorare a premiului unic, precum și neacordarea acestuia trebuie să fie argumentată cu suport legal.

Art. 37. Decizia cu privire la micșorarea / retragerea sporurilor pentru performanță lunară și a premiului unic anual se formulează prin ordin, emis de directorul Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică în temeiul deciziei Consiliului de administrație.

Art. 38. Mărimea concretă a sporului pentru performanță lunară și a premiului unic anual pentru fiecare salariat se fixază în actul administrativ (ordin, dispoziție) al conducătorului instituției.

Art. 39. Directorul Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică, după consultarea reprezentanților salariaților, dispune de dreptul:

➤ de a majora unor salariați cuantumul sporului pentru performanță lunar și premiului unic anual pentru realizări deosebite în activitate în perioada de referință. Majorarea în cauză se va efectua din contul sumelor economisite din fondul alocat pentru spor de performanță (10%) și pentru premiere, iar cuantumul total al majorării primei nu va depăși mai mult de trei salarii din mărimea premiului inițial calculat;

➤ de a reduce sau de a anula sporul pentru performanță lunar sau premiul unic anual pentru salariații care, pe parcursul anului, au desfășurat o activitate profesională inefficientă sau necorespunzătoare, sau au comis încălcări pentru care au fost sancționați disciplinar.

VIII. DISPOZIȚII FINALE

Art. 40. Asigurarea financiară și tehnico - materială a sporului pentru performanță lunar și a premiului unic anual se efectuează integral din mijloacele Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică.

Art. 41. Actele care confirmă acordarea sporului pentru performanță lunar și a premiului unic anual se păstrează în contabilitate.

Art. 42. Conflictele legate de acordarea sporului pentru performanță lunar și a premiului unic anual se soluționează pe cale amiabilă ori în conformitate cu prevederile legislației Republicii Moldova.

Art. 43. Prezentul Regulament va fi modificat în baza modificărilor ulterioare ale Legii Nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și Hotărârilor Guvernului Republicii Moldova Nr. 1234 din 12 decembrie 2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică și a Hotărârii Guvernului Republicii Moldova Nr. 1231 din 12 decembrie 2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii Nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Art. 44. Prezentul Regulament intră în vigoare din momentul aprobării la ședința Consiliului de administrație al Instituției Publice Centrul de Excelență în Energetică și Electronică.