

MINISTERUL
MUNCII, PROTECȚIEI
SOCIALE ȘI FAMILIEI AL
REPUBLICII MOLDOVA



МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ И СЕМЬИ
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

MD-2009, Chișinău, str. Vasile Alecsandri, 1
Tel. +373 22 269301; Fax. +373 22 269310
e-mail: secretariat@mmps.gov.md;
web: www.mmps.gov.md

МД-2009, Кишинэу, ул. Василе Александри, 1
Тел. +373 22 269301; Факс. +373 22 269310
e-mail: secretariat@mmps.gov.md;
web: www.mmps.gov.md

24.02.2012 nr. 03/345

Ministerelor

la nr. _____ din ____ 2012

□i altor autorită□i publice centrale
(conform listei)
Pre□edin□ilor raioanelor,
Direc□iilor generale finan□e

În legătură cu multiplele adresări privind modul de plată a premiului anual persoanelor din unită□ile bugetare salarizate în baza Re□elei tarifare unice, conform Hotărîrii Guvernului nr. 49 din 30 ianuarie 2012, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei **EXPLICĂ**:

1. Salariul lunar de func□ie aplicat la stabilirea premiului anual.

La determinarea premiului anual se va aplica salariul lunar de func□ie al angajatului corespunzător categoriei de salarizare stabilite, conform situa□iei la 31.12.2011, indiferent de faptul că, pe parcursul anului au avut loc sau nu modificări a mărimii lui.

2. Plata premiului în cazurile cînd salariatul prestează munca prin cumul.

Conform art. 267 al Codului Muncii munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lîngă munca de bază, a unei alte munci, permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct, iar salariu□ii angaja□i prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și ceilalți salariați din unitatea respectivă. Astfel, dacă o persoană în afară de func□ia de bază mai activează prin cumul cu contract distinct în aceea□i institu□ie sau în altă institu□ie pe altă func□ie, persoana în cauză va beneficia de premiul anual atît pe func□ia de bază cît □i pe func□ia cumulată.

Spre exemplu, dacă un metodist cu categoria 14 de salarizare (salariul de func□ie 875 lei) mai activează prin cumul pe 0,5 func□ie de laborant cu categoria 6 de salarizare (salariul de func□ie 375 lei), el va beneficia de premiul anual în mărime de 875 lei pe func□ia de bază □i 375 lei pe func□ia cumulată, dacă în func□iile respective a activat deplin în anul 2011. Dacă însă la func□ia prin cumul a fost angajat începînd cu luna mai 2011, premiul anual pe func□ia cumulată va constitui 250 lei [375 lei x (8 luni : 12 luni)].

3. Plata premiului salariu□ilor angaja□i pe parcursul anului

Conform p. 1 al Hotărîrii Guvernului nr. 49 din 30 ianuarie 2012, premiul anual se acordă în mărimea unui salariu lunar de func□ie, calculat proporțional cu timpul efectiv lucrat. Astfel, persoana care s-a angajat pe parcursul anului 2011 urmează să beneficieze de un premiu anual egal cu salariul lunar de func□ie înmul□it cu raportul dintre numărul de luni depline de activitate □i numărul lunilor din an (12).

De exemplu, magazinerul cu categoria 4 de salarizare și salariul de funcție 730 lei, care s-a angajat în luna iunie 2011 va beneficia de premiul anual egal cu 425,83 lei [$730 \times (7 : 12)$].

La determinarea numărului de luni de la data angajării până la sfârșitul anului luna în care angajatul a activat mai mult de 15 zile se va calcula ca o lună întreagă, iar în cazul aflării în serviciu mai puțin de 15 zile – nu se va lua în calcul.

Totodată, premiul se va plăti doar salariabililor perioada de muncă a căroră în anul 2011, de la data angajării până la sfârșitul anului 2011, constituie nu mai puțin decât perioada de probă stabilită de lege (3 luni).

4. Plata premiului salariabililor care conform situației la 31.12.2011 se aflau în concediu de maternitate.

Persoana care la sfârșitul anului 2011 se afla în concediu de maternitate va beneficia de premiul anual pentru timpul efectiv lucrat în anul 2011 până la începerea acestui concediu.

Spre exemplu, bibliotecara cu categoria 12 de salarizare și salariul de funcție 919 lei în cazul ieșirii în concediu de maternitate începând cu luna noiembrie 2011, va beneficia de premiul anual în mărime de 765,83 lei [$919 \times (10 : 12)$].

5. Determinarea premiului în raport cu timpul efectiv lucrat.

Conform Codului Muncii, pe parcursul anului, în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți, poate avea loc suspendarea contractului individual de muncă, care presupune încetarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale de către angajator. Circumstanțele, în care intervine suspendarea contractului individual de muncă, sunt specificate în articolele 76, 77 și 78 ale Codului Muncii.

Întrucât, pentru perioada suspendării contractului individual de muncă drepturile salariale nu se acordă, iar premiul anual este o parte componentă a salariului angajaților, perioada de suspendare a contractului individual de muncă nu se va include în timpul efectiv lucrat pentru determinarea cuantumului premiului anual.

Astfel, timpul aflării salariatului în concediu de maternitate, concediu medical, în grevă, în concediu fără plată pe motive familiale, la cursuri de formare profesională pe o perioadă mai mare de 60 zile calendaristice, în comaj tehnic, în concediu de îngrijire a copilului în vârstă de până la 6 ani, în celelalte cazuri specificate în articolele 76-78, precum și timpul absenței fără motive întemeiate de la lucru nu se va include în timpul de muncă ce dă dreptul la premiul anual.

Spre exemplu, contabilului șef cu categoria 18 de salarizare și salariul de funcție 1020 lei, care pe parcursul anului 2011 timp de 48 de zile s-a aflat în concediu medical, iar 40 de zile - în concediu fără plată din motive familiale, premiul anual i se va calcula după cum urmează:

1) se determină perioada de suspendare a contractului individual de muncă, care se constituie din:

48 zile - concediu medical;

40 zile - concediu fără plată din motive familiale,

sau în total 88 zile ceea ce constituie 3 luni ($88 : 30 = 2,93 \sim 3$). La transformarea zilelor de suspendare în luni, rezultatul se va rotunji până la 0,5 ($41:30=1,37\sim 1,5$; $35:30=1,17\sim 1,0$).

2) se determină timpul efectiv lucrat prin scăderea din 12 luni a lunilor perioadei de suspendare a contractului individual de muncă:

$$12 - 3 = 9 \text{ luni}$$

3) se determină mărimea premiului anual:

$$1020 \times (9 : 12) = 765 \text{ lei}$$

În cazul în care, în unitate se duce evidența zilelor de muncă, premiul anual pentru timpul efectiv lucrat poate fi determinat prin înmulțirea salariului lunar de funcție la raportul dintre numărul de zile efectiv lucrate pe parcursul anului și numărul de zile lucrătoare pe an conform balanței timpului de lucru.

Totodată menționăm că, timpul în care salariatul de fapt nu a lucrat, dar i s-a menținut salariul mediu integral sau parțial (concediu anual, concediu de studii, îndeplinirea unor obligațiuni de stat și obligații, etc.) se va include în perioada de muncă ce dă dreptul la plata premiului anual.

Spre exemplu, asistentul social cu categoria 10 de salarizare și salariul de funcție 795 lei în anul 2011 a lucrat efectiv 202 zile lucrătoare, 24 zile lucrătoare s-a aflat în concediu anual, 10 zile lucrătoare a frecventat cursurile de instruire cu păstrarea salariului mediu, iar 17 zile lucrătoare s-a aflat în concediu medical. În total în anul 2011 conform balanței timpului de muncă pentru săptămâna de lucru de 5 zile au fost 253 zile lucrătoare.

În aceste condiții mărimea premiului anual va constitui:

$$795 \times (202 + 24 + 10) : 253 = 795 \times (236 : 253) = 741,58 \text{ lei}$$

6. Plata premiului salariabililor contractul individual de muncă al cărora a încetat pe parcursul anului 2011

Salariabilii contractele de muncă ale cărora au încetat înainte de sfârșitul anului calendaristic, nu beneficiază de premiul anual.

Salariabilii cu care contractul individual de muncă a fost desfăcut la sfârșitul anului 2011 sau după 31.12.2011, beneficiază de premiul anual de rînd cu angajații aflați în exercițiul funcției în luna februarie 2012.

7. Plata premiului în cazul cînd pe parcursul anului la unii salariabili sau schimbat condițiile de salarizare.

Dacă pe parcursul anului, angajatul activînd într-o funcție salarizată conform Rețelei tarifare unice, a fost transferat ulterior într-o funcție salarizată conform altor sisteme de salarizare în aceeași instituție (spre exemplu, un cercetător științific de la 1 septembrie 2011 a trecut la funcția de lector universitar), acesta va beneficia de premiul anual proporțional perioadei în care a fost salarizat conform RTU.

Viceministru

Sergiu SAINCIUC