

SALARIZAREA PERSONALULUI ȘTIINȚIFIC ȘI DIDACTIC DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL UNIVERSITAR DIN MOLDOVA:

PROBLEME ȘI SOLUȚII POSIBILE

- Educația trebuie să fie o prioritate națională nu doar a guvernării, ci și a întregii societăți contemporane. Finalitatea educației constă în asigurarea procesului de valorificare a potențialului uman și a formării forței de muncă competitive, în transmiterea și crearea de noi valori culturale și general-umane, în participarea la construirea unei societăți bazate pe cunoaștere și progres.
- Protestele organizate de Federația Sindicală a Educației și Științei pe parcursul anilor 2016-2017 denotă gradul major de insatisfacție a angajaților cu sistemul de retribuire a muncii în sistemul educațional care este inadecvat și inechitabil. Remunerarea discriminatorie a cadrelor didactice în raport cu alte categorii de bugetari (de ex: angajații structurilor de forță și securitate, judecătorii) generează probleme atât la nivel de proces didactic, cât și la nivel de rezultate.
- Calitatea oricărui sistem educațional este fundamentată de investițiile pe care trebuie să le facă societatea contemporană în formarea academică permanentă, iar această finanțare trebuie să fie durabilă și eficientă. Crearea unui sistem de motivare a profesorilor trebuie să reprezinte o prioritate a politicilor educaționale naționale. Politicile de profesionalizare a cadrelor didactice și de ridicare a prestigiului profesiei de pedagog însoțite de o remunerare adecvată a cadrelor didactice trebuie să constituie baza unui sistem educațional de calitate în Republica Moldova.

Despre Autor:

Mariana
IAȚCO

este expertă asociată în politici publice în cadrul Laboratorului Sociometric al Institutului pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul”.

A absolvit Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea Relații Internaționale Științe Politice și Administrative (a.2002), deține doctoratul în științe politice (a.2012), Universitatea Internațională din Andalucia, programul de doctorat „Istoria socială și politici contemporane” (a. 2006-2012).

Calificări și domenii de analiză și consultanță: politici publice, servicii publice, procese migraționale; lector universitar USM (a. 2002-prezent); Academia de Administrare Publică (a.2009-2011); cercetător științific al Laboratorului Sociologia politicii (a.2010-prezent); membră a Rețelei Spaniole de Politici Sociale (a. 2016).

CUPRINS:

Aspecte generale	3
Modalitatea de salarizare a cadrelor universitare	5
O nouă metodologie de salarizare a cadrelor didactice	9
Concluzii și recomandări	10
Referințe bibliografice	11

Aspecte generale

Educația reprezintă o prioritate națională a guvernării, dar și a întregii societăți contemporane. Finalitatea ei constă în asigurarea procesului de valorificare a potențialului uman și a formării forței de muncă competitive, în transmiterea și crearea de noi valori culturale și general-umane, în participarea la construirea unei societăți bazate pe cunoaștere și progres. Aceste obiective fundamentale pot fi realizate doar în condițiile unei educații de calitate și a unei finanțări corespunzătoare pentru profesioniștii din domeniul învățământului, care asigură nemijlocit calitatea acesteia.

În așa mod, calitatea educației este condiționată de calitatea procesului didactic. Unul din elementele constitutive care determină calitatea acestui proces îl reprezintă *satisfacția privind locul de muncă și nivelul veniturilor/ salarizării*. Or, acestea raportate la situația economică precară din țară, generează o nemulțumire majoră printre angajații din educație și știință.

Protestele organizate de Federația Sindicală a Educației și Științei pe parcursul anilor 2016-2017 denotă gradul major de insatisfacție a angajaților cu sistemul de retribuire a muncii în sistemul educațional care este inadecvat și inechitabil. Remunerarea discriminatorie a cadrelor didactice în cadrul sistemului de învățământ și în raport cu alte categorii de bugetari (de ex: angajații structurilor de forță și securitate, judecătorii, unele agenții de stat: ANRE, MoldATSA, Autoritatea Aeronautică Civilă) generează probleme atât la nivel de proces didactic, cât și la nivel de rezultate. Or, resursele umane reprezintă factorul-cheie al oricărui sistem performant de educație, care pot constitui un promotor real al reformelor sau, viceversa, pot compromite totul.

În pofida majorărilor cheltuielilor din domeniul educației, acestea continuă să fie insuficiente, provocând pe parcursul ultimilor ani o serie de nemulțumiri din partea sindicaliștilor din ramura Federației Sindicale a Educației și Științei. Principalele revendicări ale sindicaliștilor țin de:

- majorarea cu 50% a salariului de funcție,
- egalarea salariului pentru categoria I de salarizare a Rețelei tarifare unice cu mări-

mea minimului de existență, începând cu 1 ianuarie 2017,

- majorarea indemnizației unice acordate tinerilor specialiști din ramură la plasarea în câmpul muncii,
- reducerea normei didactice pentru tinerii specialiști la 75% pentru un salariu de funcție, în primii trei ani de activitate,
- recalcularea anuală și necondiționată a cuantumului pensiilor pentru pensionarii încadrați în câmpul muncii și majorarea cuantumului burselor de studii cu 20 la sută începând cu 1 ianuarie 2017.

Guvernul Republicii Moldova a aprobat în noiembrie 2014 principalul document de politici în domeniul educației – **Strategia Sectorială de Dezvoltare a Educației pentru anii 2013-2020 „Educația-2020”** – pentru a diagnostica și identifica principalele probleme în sistemul educației, inclusiv aspectele privind bugetarea sistemului și salarizarea angajaților din domeniul dat.

De menționat că cadrul legislativ pentru direcțiile strategice și obiectivele specifice stabilite în Strategia „Educația-2020” este asigurat, în primul rând, prin **Codul Educației al Republicii Moldova**², intrat în vigoare la 23 noiembrie 2014, cu modificările ulterioare, reglementările căruia sunt în concordanță cu prevederile Strategiei.

De asemenea, pentru stabilirea gradului de eficientizare a utilizării mijloacelor bugetare în sectorul educației, Ministerul Educației a elaborat politici complementare Strategiei „Educația-2020”, precum este **Strategia sectorială de cheltuieli în domeniul educației, 2016-2018**³, care indică sursele de finanțare, subprogramele sectoriale, problemele-cheie și acțiunile prioritare pentru atingerea obiectivelor. În acest sens, o atenție sporită reprezintă subprogramul 10 „Învățământul superior”, iar printre acțiunile prioritare ale programului se numără „Majorarea salariilor angajaților conform politicii noi salariale”.

Începând cu anul 2013 Ministerul Educației a elaborat un nou sistem de finanțare a instituțiilor de învățământ superior, în cadrul căruia universitățile

¹ Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”; <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=355494>

² Codul Educației al Republicii Moldova; Monitorul Oficial nr. 319-324 din 24.10.2014; <http://lex.justice.md/md/355156/>

³ Strategia sectorială de cheltuieli în domeniul educației, 2016-2018; http://www.edu.gov.md/sites/default/files/ssc_2016-2018_text_final.docx

beneficiază de autonomie financiară. Astfel, în instituțiile de învățământ superior, sistemul și condițiile de salarizare, pe baza căruia se determină salariile angajaților, este stabilit prin:

- Codul Educației al RM nr.152 din 17.07.2014
- Legea salarizării nr. 355-XVI din 23.12.2005⁴;
- Hotărârea Guvernului RM nr.195 din 13.03.2013 cu privire la condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ superior de stat cu autonomie financiară;
- Hotărârea Guvernului RM nr. 381 din 13.04.2006⁵ cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare;
- Hotărârea Guvernului RM nr. 47 din 12.01.2007⁶ cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat.
- Hotărârea Guvernului nr. 983 din 22 decembrie 2012 cu privire la modul de funcționare a instituțiilor de învățământ superior de stat în condiții de autonomie financiară⁷,

De la 01 ianuarie 2013, în regim de autonomie financiară, au început să activeze 16 instituții de învățământ superior (din 19 instituții de stat care activau la acel moment), lista fiind publicată în anexa Hotărârii de Guvern menționată.

Așadar, învățământul superior public este finanțat din **surse publice** și din **surse proprii**. Finanțarea din bugetul de stat are loc în funcție de comanda de stat (numărul de locuri oferite la buget pentru studenții de la ciclul I- licență, și ciclul II-masterat).

Potrivit Anexei 6 a Legii nr. 279 din 16 decembrie 2016 privind bugetul de stat pentru anul 2017⁸, în anul curent 11 instituții de învățământ superior beneficiază de mijloace financiare de la bugetul public național, după cum urmează:

1. *Universitatea de Stat din Moldova*
2. *Universitatea Tehnică a Moldovei*
3. *Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău*

4. *Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport*
5. *Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*
6. *Universitatea de Stat din Tiraspol*
7. *Universitatea de Stat din Comrat*
8. *Universitatea de Stat din Taraclia*
9. *Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hașdeu” din Cahul*
10. *Academia de Studii Economice a Moldovei*
11. *Institutul de Relații Internaționale din Moldova*

Înmatricularea studenților este determinată de comanda de stat, în funcție de necesitățile statului în instruirea anumitor specialități. În corelare cu numărul și costul per student se realizează finanțarea instituțiilor universitare, conform prevederilor legale naționale.

Se constată însă că finanțarea de către Ministerul Educației nu se efectuează ținând cont de necesarul prezentat de către universitate (în funcție de numărul de studenți bugetari și normele didactice), **ci în funcție de posibilitățile bugetului de stat.**

Totodată, instituțiile de învățământ superior sunt finanțate din bugetul de stat, ținându-se cont, în primul rând, de următoarele priorități:

- remunerarea muncii, conform unităților aprobate;
- contribuțiile la bugetul asigurărilor sociale de stat;
- bursele studenților (studenți la buget/în bază de contract);
- finanțarea parțială a cheltuielilor curente la serviciile comunale – plata mărfurilor și serviciilor.

⁴ Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355-XVI din 23.12.2005, Monitorul Oficial Nr. 35-38 din 03.03.2006; <http://lex.justice.md/md/315367/>

⁵ Hotărârea Guvernului RM 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; <http://lex.justice.md/md/326354/>

⁶ Hotărârea Guvernului RM 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, Monitorul Oficial nr. 10-13 din 26.01.2007; http://lex.justice.md/document_rom.php?id=FFFAF7F5:360F2C38

⁷ Hotărârea Guvernului RM nr. 983 din 22.12.2012 cu privire la modul de funcționare a instituțiilor de învățământ superior de stat în condiții de autonomie financiară, Monitorul Oficial nr. 270-272 din 25.12.2012; <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=346068>

⁸ Legea privind bugetul de stat pentru anul 2017 nr. 279 din 16.12.2016; Monitorul Oficial nr. 472-477 din 27.12.2016; <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=368094>

Modalitatea de salarizare a cadrelor univestare

În ceea ce privește sistemul de salarizare a cadrelor universitare în Republica Moldova, acesta este bazat pe principiul fundamental al **autonomiei în domeniul managementului personalului** și cuprinde următoarele aspecte:

- recrutarea cadrelor;
- promovarea salariaților;
- libertatea de a decide asupra normării muncii;
- libertatea de a stabili retribuirea muncii.

Din momentul introducerii autonomiei financiare, universitățile au avansat în dezvoltarea mecanismelor de salarizare, aplicând noi indicatori de performanță. Totodată, instituțiile de învățământ superior sunt limitate în ceea ce privește nivelul salarizării, dar sunt modulabile la capitolul stabilirii sporurilor financiare, premiilor și altor stimulente de retribuire.

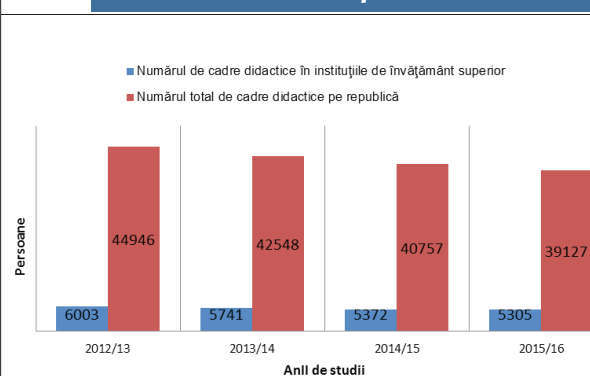
Resursele financiare neînsemnate alocate de la bugetul public condiționează universitățile naționale să-și diversifice și să identifice surse alternative de venituri, să implementeze un management durabil privind politica cadrelor, normele academice, salarizare etc.

În prezent, în Republica Moldova sunt înregistrate 31 de instituții de învățământ superior⁹ – 19 instituții de stat și 12 instituții private. Pentru ultimii 4 ani se atestă o vădită tendință de scădere, în medie cu 7% anual, a numărului de studenți în instituțiile de învățământ superior, ilustrată în **Tabelul 1**.

Pornind de la ideea că sursele de finanțare pentru instituțiile de învățământ superior depind în mare

parte de numărul de studenți înmatriculați la studii, acest fapt influențează și politica de salarizare. La rândul ei, în politica de salarizare se stabilesc categoria instituției, numărul de personal al corpului științific și didactic, inclusiv salarizarea, sporurile și alte cheltuieli organizaționale și de mentenanță. Calcularea fondului de salarizare, care se formează din resursele bugetare de stat, se face din numărul total de cadre didactice și personalul non-didactic.

FIG. 1 Cadre didactice în Republica Moldova



Sursa: Elaborat de autor în baza datelor Anuarului Statistic al RM, anul 2016

Graficul alăturat prezintă tabloul diminuării anuale a numărului de cadre didactice pe republică, dar și în universități. Astfel, în anul de studii 2015-2016, numărul cadrelor didactice a constituit 5,3 mii de persoane sau cu 1,2 % mai puțin decât în anul 2014-2015. Ponderea femeilor din numărul total de personal este de 52,9 %. Personalul didactic cu grad științific a constituit 2,7 mii de persoane, dintre care 2,3 mii de doctori în științe și 400 doctori habilitați.

TABELUL 1

Numărul de studenți și absolvenți, pe forme de proprietate				
	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
Studenți	102 458	97 285	89 529	81 669
- de stat	83 008	78 919	72 474	66 938
- nestatale	19 450	18 366	17 055	14 731
Studenți la 10 000 locuitori	288	273	252	230
Absolvenți	26 730	24 848	24 274	23 630
- de stat	21 548	20 105	19 649	18 867
- nestatale	5 182	4 743	4 625	4 763

Sursa: Anuarul Statistic al RM, anul 2016, p. 226

Tendința constantă de reducere a personalului didactic în universități este condiționată, în special, de remunerarea modestă și neatractivă, dar și de discrepanța dintre salariile unui cadru didactic debutant și a celui cu experiență de mai bine de 5 ani. Totuși, pe lângă retribuirea de bază, salariatul poate beneficia și de alte plăți de compensație (adaosurile stabilite prin lege și regulamentele interne ale instituțiilor superioare).

De asemenea, universitățile, în funcție de situația lor financiară, **sunt în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază**, alte plăți de stimulare, după consultarea reprezentanților salariaților, a sindicatelor. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă.

Conducându-se de normele legislative în vigoare, universitățile au în gestiune un *Regulament intern referitor la modul de stabilire a salariilor*. Acest regulament stabilește modul de formare a sporurilor, premiile și ajutoarele materiale acordate angajaților pe perioada de activitate, din contul mijloacelor specia-

le. Prin urmare, în condițiile autonomiei universitare, fiecare instituție de învățământ superior de stat își calculează independent salarizarea și serviciile.

Conform constatărilor studiului, situația financiară precară în învățământul superior a compromis procesul de integrare a politicilor de salarizare în contextul actual al politicilor educaționale naționale. De asemenea, a împovărat exercițiul acordării sporurilor suplimentare din fondurile universităților, calculate în bază grilei de evaluare, iar diferențele de salarii de la o universitate la alta (chiar și pentru aceeași funcție academică) generează o inechitate socială și nemulțumiri.

Prin urmare, odată cu reducerea numărului de studenți înmatriculați, a nivelului redus de transparență a consultărilor publice dintre Ministerul Educației și administrațiile universităților naționale la luarea deciziilor privind stabilirea și calcularea salariilor, informarea superficială despre modificările salariale, accesibilitatea redusă la fonduri alternative de finanțare, continuă să compromită și să subestimeze politicile de salarizare în domeniul învățământului universitar.

TABELUL 2

Universitatea de Stat din Moldova													
Evoluția majorării salariilor personalului științific și didactic													
			Salariile actuale până la majorare					Salariile majorate, începând cu 01.09.2016					Suma majorării
Vechimea în muncă, %	Vechimea în muncă, ani	Funcția	Salariul de funcție	Vechimea în muncă	Gradul științific	Spor USM	Total	Salariul de funcție	Vechimea în muncă	Gradul științific	Spor USM	Total	
Profesor universitar													
30	>20	prof. doct. hab.	3399	1019,7	1100	800	6318,7	4030	1209	1100	450	6789	+470,3
Conferențiar universitar													
30	>20	conf. doct.	3059	917,73	600	800	5376,73	3625	1088	600	450	5763	+386,7
25	15-20	conf. doct.	3059	764,78	600	800	5223,78	3625	906	600	450	5581	+357,22
20	10-15	conf. doct.	3059	611,82	600	800	5070,92	3625	725	600	450	5400	+329,18
Lector universitar													
15	5-10	lect. doct.	2493	373,89	600	800	4266,89	2955	443	600	450	4448	+181,11
30	>20	lector	2493	747,78	-	800	4040,78	2955	887	-	450	4292	+251,22
25	15-20	lector	2493	623,15	-	800	3916,15	2955	739	-	450	4144	+227,85
20	10-15	lector	2493	498,52	-	800	3791,52	2955	591	-	450	3996	+204,48
15	5-10	lector	2493	373,89	-	800	3666,89	2955	443	-	450	3848	+181,11
10	2-5	lector	2493	249,26	-	800	3542,26	2955	296	-	450	3701	+158,74

Sursa: Elaborat de autor în baza informației recepționate de la Sindicatul USM

TABELUL 3

Anii	Cheltuieli în învățământul superior, mil. lei	Cheltuieli totale pentru învățământ, mil. lei	Cheltuieli totale raportat la PIB, %
2013	698,3*	7064,1	6,9
2014	703,3*	7823,6	7,0
2015	747,7	8492,1	7,2
2016	775,3	9218,3	6,9
2017	766,4	9679,4	6,8

Sursa: Elaborat de autor în baza informației publicate pe site-ul Ministerului Finanțelor RM

* - în baza informației publicate pe site-ul Ministerului Educației RM

În acest context, deciziile conducerii universităților naționale cu privire la stabilirea sporurilor suplimentare pentru personalul științific și didactic poartă, mai degrabă, un caracter de adaptabilitate în funcție de situația financiară a instituției, decât un stimulent viabil pentru cadrele didactice.

Drept exemplu poate fi prezentată situația cu privire la salarizarea cadrelor din cadrul Universității de Stat din Moldova (**Tabelul 2**). Analiza datelor demonstrează că, chiar și în condițiile unei majorări salariale anuale (care se stabilește anual în dependență de evoluția indicatorilor macroeconomici) veniturile sunt sub așteptările cadrelor profesionale, respectiv fiind compromis obiectivul Strategiei „Educația 2020” de a crește motivarea și bunăstarea angajaților din domeniul învățământului universitar.

Odată cu majorarea din 01 septembrie 2016 a salariilor cadrelor didactice cu 8,6%, care sunt reexamine anual în funcție de evoluția salariului mediu prognozat pe economia națională, managementul universității a decis micșorarea sporului suplimentar la salariu („Sporul USM”) de la 800 la 450 lei.

Motivele care au stat la baza acestei decizii au fost de a menține politica salarizării curente pentru personalul din universitate, și asta în condițiile în care Ministerul Educației nu a redus din finanțările bugetare pentru universitate, și nici nu s-a redus numărul de studenți în bază de contract, precum și nici taxele de studii. Ba mai mult, pentru ultimii 4 ani Ministerul Educației a alocat sume bugetare în creștere în medie cu 25 mil. lei anual în domeniul învățământului (**Tabelul 3**).

În pofida majorărilor neesențiale (vezi exemplul USM, dar și situația similară a altor universități) s-a intensificat valul de proteste al angajaților instituțiilor de învățământ preuniversitar și superior. Protestele

organizate de către Federația Sindicală a Educației și Științei s-au desfășurat la sfârșitul anului 2016 și începutul lui 2017. Protestatarii s-au arătat indignați de decizia Guvernului RM de a oferi un spor lunar de doar 100 lei salariaților din aceste instituții (finanțate din buget), salariați în baza Rețelei tarifare unice.

Sindicaliștii au tratat această decizie ca o insultă, înaintând alte revendicări ce vizează toate cadrele didactice și auxiliare din sectorul privat și public, și anume majorarea de la 1000 lei până la nivelul minimului de existență de cca. 1800 lei a salariului minim pe țară, precum și majorarea cu 50% a salariului de funcție al personalului didactic și științific-didactic. În acest caz, conform estimărilor sindicaliștilor, ar fi nevoie de mijloace suplimentare bugetare de cca. 53 mil. lei lunar sau peste 600 mil. lei anual¹⁰. Inițiativa de a îmbunătăți situația social-economică a cadrelor din domeniul învățământului universitar rămâne a fi una nesemnificativă pe fonul situației economice din țară. Odată cu începutul noului an universitar 2017 (**Tabelul 4**), asistăm din nou la o majorare neesențială a salariilor cadrelor profesionale, valoarea netă a cărora variază de la 42 la 562 lei, în funcție de cuantumul salariului de funcție și vechimea în muncă.

Dacă în anul 2016 cele mai esențiale majorări de salariu nete au vizat conferențiarilor și profesorii universitari (de la 329, respectiv la 470 lei), fiind defavorizați lectorii universitari (de la 158, respectiv la 251 lei), atunci anul 2017 denotă o situație inversă (**Tabelul 4, suma majorării**). Cu regret, ca urmare a protestelor angajaților din învățământul național, s-a decis majorarea salariilor doar cu **11,3%** pentru această categorie de bugetari de la 1 septembrie 2017. Această majorare nu a îmbunătățit în mod esențial situația profesioniștilor din învățământul național.

Majorările de salariu, în mediu cu 410 lei, pentru lectorii universitari pot fi interpretate ca un fel de „moti-

¹⁰ Protestele pedagogice susținute de toate sindicatele de ramură. Ziarul „Vocea Poporului”, nr.2 (1314), 13.01.2017, p.2,

vație și stimulent” pentru cadrele tinere de a nu abandona activitatea academică în schimbul unor job-uri bine plătite. De asemenea, aceste majorări treptate și diferențiate s-ar înscrie în tactica de acțiune a guvernului de a tempera tensiunea socială în mediul

academic. Însă aceste probleme majore rămân a fi nesoluționate și transferate pentru următorii ani, ceea ce agravează și mai mult situația din domeniul salarizării cadrelor profesionale și didactice din învățământ, la general.

TABELUL 4

Universitatea de Stat din Moldova									
Evoluția majorării salariilor personalului științific și didactic, 2016-2017									
Salariile majorate, începând cu 01.09.2016				Salariile majorate, începând cu 01.09.2017*					Suma majorării
Vechimea în muncă, %	Vechimea în muncă, ani	Funcția	Total	Salariul de funcție	Vechimea în muncă	Gradul științific	Spor USM	Total	
Profesor universitar									
30	>20	prof.doct. hab.	6789	4485	1345,5	1100	-	6930,50	+141,50
Conferențiar universitar									
30	>20	conf. doct.	5763	4035	1211	600	-	5845,50	+82,50
25	15-20	conf. doct.	5581	4035	1009	600	-	5643,75	+62,75
20	10-15	conf. doct.	5400	4035	807	600	-	5442,00	+42
Lector universitar									
15	5-10	lect. doct.	4448	3734	560	600	-	4894,10	+441,10
30	>20	lector	4292	3734	1120	-	-	4854,20	+562,20
25	15-20	lector	4144	3734	934	-	-	4667,50	+523,50
20	10-15	lector	3996	3734	746,8	-	-	4480,80	+484,80
15	5-10	lector	3848	3734	560	-	-	4294,10	+446,10
10	2-5	lector	3701	3734	373,4	-	-	4107,40	+406,40

Sursa: *Elaborat de autor în baza informației recepționate de la administrația USM, 2017

O nouă metodologie de salarizare a cadrelor didactice

Ca răspuns la revendicările Federației Sindicale a Educație și Științei, Guvernul pregătește o nouă metodologie de salarizare a cadrelor didactice pe bază de performanțe, care actualmente este prezentată partenerilor pentru discuții publice. Conform noii formule, salariile de bază ale profesorilor pentru 35 de ore de lucru săptămânal vor porni de la 3300 lei în cazul lipsei gradului de calificare și vor ajunge până la 8300 lei – în cazul celui superior. Totodată, sunt prevăzute și bonusuri pentru angajații cu un stagiu de peste 5 ani, care constituie de la 233 până la 1700 lei.

Chiar dacă a fost introdus conceptul autonomiei financiare în ianuarie 2013, acesta din urmă a avut un efect controversat:

- pe de o parte, universitățile au devenit mai autonome în stabilirea politicilor și reglementărilor proprii în ceea ce privește managementul resurselor umane, inclusiv stabilirea grilei de salarizare;
- pe de altă parte, ajustarea politicilor universitare proprii la noile realități economice, prin aplicarea noilor mecanisme de plăți/salarizare, dar și prin prisma indicatorilor de performanță, rămâne a fi una insuficientă și deficitară.

În acest sens, constatările studiului sugerează faptul că universitățile sunt foarte limitate în deciziile cu privire la nivelul salarizării, fiind totuși flexibile la stabilirea stimulentei financiare și a premiilor, cuantumul cărora depinde de mărimea fondurilor extrabugetare universitare (care, în mare parte, se constituie din numărul de studenți înmatriculați și taxele de studii).

Conform analizei realizate, se atestă o lipsă a stabilirii și diferențierii salariilor cadrelor didactice în baza indicatorilor de performanță bine definite și înțelese pentru toți, cum ar fi:

- profesionalismul și dezvoltarea continuă a formării profesionale proprii,
- participarea în activități extra-curriculare,
- implicația organizațională și funcțională în

procesul didactic (elaborarea de noi metode didactice etc.),

- interacțiunea cu studenții (relația formală/informală) în procesul de valorificare a potențialului lor în domeniul de specialitate.

Situația actuală din domeniul învățământului universitar și științei generează anumite consecințe și discrepanțe în sistemul de salarizare al cadrului științific și didactic din instituțiile de învățământ superior prin următoarele:

1. Demotivarea personalului didactic de a activa, de a desfășura activități curriculare, de cercetare și inovare, de pregătire profesională continuă;
2. Menținerea flagelului corupției în mediul profesoral, drept consecință a nivelului scăzut de bunăstare materială;
3. Riscul scăderii calității școlarizării studenților, profesorii având o atitudine superficială față de procesul de predare;
4. Fluctuația cadrelor didactice din domeniul de activitate academic în sectoarele reale ale economiei sau chiar migrația peste hotarele țării. În multe cazuri, profesorii acceptă locuri de muncă total diferite de specialitatea lor academică;
5. Creșterea neîncrederii mediului profesoral și academic în politicile guvernului național;
6. Inegalitate în retribuirea muncii în raport cu alte categorii de bugetari, chiar și în condițiile unei majorări de 50% a salariului de funcție cerute de sindicaliști pentru personalul didactic și științific-didactic, începând cu 01 septembrie 2017;
7. Implementarea modestă a sporurilor la salariile cadrului didactic, care sunt aprobate de senatul universității, generează presiune socială și neîncredere în rândul profesorilor și lectorilor universitari față de managementul instituției.

Concluzii și recomandări

Guvernul Republicii Moldova a declarat domeniul educației o prioritate națională, iar aceasta trebuie să se reflecte în alocarea de resursele financiare adecvate. Cel mai important este, însă, să se asigure echilibrul optim între salarizarea profesorilor și realitățile economice existente.

Problemele în domeniul retribuirii cadrelor didactice din domeniul învățământului universitar vor presupune în mod necesar redefinirea clară a priorităților și alocarea în consecință a finanțării aferente salarizării. Având în vedere provocările financiare cu care se confruntă toate sistemele de educație, fondurile de retribuire a muncii vor trebui să se afle pe lista priorităților autorităților publice, iar alocările financiare să fie adecvate realităților economice din țară.

Un alt factor esențial este elaborarea și aplicarea noii metodologii de salarizare prin promovarea performanțelor în muncă a cadrelor didactice. Instituțiile universitare din Republica Moldova trebuie să-și perfecționeze mecanismele de evaluare a priorităților de finanțare și să ia în calcul și beneficiile pe termen mediu și lung, asupra calității personalului universitar. Bunele practici de până acum la nivel european și mondial au confirmat că investiția și susținerea cadrelor sunt un factor esențial pentru creșterea calității educației.

Bineînțeles, că resursele financiare sunt limitate, însă există soluții alternative și mecanisme suplimentare de eficientizare a cheltuielilor legate de salarizare. Aceste propuneri trebuie luate în considerare și recomandăm factorilor de decizie să analizeze și să identifice cele mai flexibile și viabile soluții pentru a putea investi mai mult în bunăstarea economică a profesioniștilor din educație și știință.

În condițiile formării relațiilor de piață, având în vedere reducerea în același timp a volumului finanțării publice a învățământului superior și creșterea concurenței pe piața serviciilor educaționale, este necesară dezvoltarea unor surse alternative de alocare a resurselor financiare către instituțiile de învățământ superior. Ca recomandare ar fi atragerea de fonduri de cercetare de la diferiți donatori, organizații și întreprinderi.

În final, accentuăm necesitatea creșterii transparenței finanțării sistemului de salarizare și sporirii responsabilității autorităților publice pentru buna gestionare a banilor publici. Mediul academic-științific, mass-media, societatea civilă trebuie să se angajeze constant în susținerea creșterii echității salariale și transparenței finanțării în domeniul educației, prin publicarea rapoartelor financiare și datelor statistice dezagregate și a bunei guvernări în implementarea politicilor în domeniul salarizării educației și științei.

Referințe bibliografice:

1. Anuarul Statistic al Republicii Moldova, anul 2016; http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Anuar_Statistic/2016/AS_2016.pdf
2. Autonomia universitară instituțională în Republica Moldova. Romeo V. Țurcan, Larisa Bugaian. EU-niAM 2015. Chișinău, 2014.
3. Codul Educației al Republicii Moldova, Monitorul Oficial nr. 319-324 din 24.10.2014; <http://lex.justice.md/md/355156/>
4. Comunicat de presă „Salariul cadrelor didactice se va majora cu 8,6 la sută”; <http://www.gov.md/ro/content/salariul-cadrelor-didactice-se-va-majora-cu-86-la-suta>
5. Date statistice generale privind educația în Republica Moldova pentru anul de studii 2015-2016, Ministerul Educației RM; http://www.edu.gov.md/sites/default/files/date_statistice_generale_privind_educatia_pentru_anul_de_studii_2015-2016.pdf
6. Hotărârea Guvernului RM 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; <http://lex.justice.md/md/326354/>
7. Hotărârea Guvernului RM 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, Monitorul Oficial nr. 10-13 din 26.01.2007; http://lex.justice.md/document_rom.php?id=FFFAF7F5:360F2C38
8. Hotărârea Guvernului RM nr. 807 din 07.12.2009 cu privire la modificări și completări la condițiile de salarizare a personalului din instituțiile bugetare în baza Rețelei tarifare unice”; <http://lex.justice.md/md/333062/>
9. Hotărârea Guvernului RM nr. 983 din 22.12.2012 cu privire la modul de funcționare a instituțiilor de învățământ superior de stat în condiții de autonomie financiară”, Monitorul Oficial nr. 270-272 din 25.12.2012; <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=346068>
10. <http://www.edu.gov.md>
11. <http://www.euniam.aau.dk>
12. http://www.euniam.aau.dk/fileadmin/user_upload/Autonomia_Ro_complet_edited.pdf
13. <http://www.gov.md/>
14. <http://www.lex.justice.md>
15. <http://www.particip.gov.md/>
16. <http://www.statistica.md>
17. Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355-XVI din 23.12.2005, Monitorul Oficial Nr. 35-38 din 03.03.2006; <http://lex.justice.md/md/315367/>
18. Profesorii au pichetat Guvernul și Parlamentul/ Vocea Poporului, nr. 12 din 31.03.2017, p.4
19. Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”; <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=355494>
20. Strategia sectorială de cheltuieli în domeniul educației, 2016-2018; http://www.edu.gov.md/sites/default/files/ssc_2016-2018_text_final.docx

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) este o fundație politică social-democrată germană scopurile căreia sunt promovarea principiilor și fundamentelor democrației, a păcii, înțelegerii și cooperării internaționale. FES își îndeplinește mandatul în spiritul democrației sociale, dedicându-se dezbaterii publice și găsirii, într-un mod transparent, de soluții social-democrate la problemele actuale și viitoare ale societății. Cu Republica Moldova, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) și-a început colaborarea în anul 1994 prin intermediul Biroului Regional de la Kiev, iar din octombrie 2002, la Chișinău activează un birou permanent al Fundației.

ADRESA DE CONTACT:

Oficiu Republica Moldova,
Chișinău, bd. Bănulescu Bodoni 14/1, et.2, 2012,
Republica Moldova
Telefon: (373-22) 88 58 30
Fax: (373-22) 85 58 31
E-Mail: fes@fes-moldova.org
www.fes-moldova.org

IDIS „Viitorul”

IDIS „Viitorul” reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiative publice, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică și socială, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova. Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.

Pentru mai multe informații asupra acestei publicații ori asupra abonamentului de recepționare a publicațiilor editate de către IDIS, vă rugăm să contactați direct Serviciul de Presă și Comunicare Publică al IDIS „Viitorul”. Persoana de contact: Victor Ursu - ursu.victoor@gmail.com,

ADRESA DE CONTACT:

Chișinău, Iacob Hincu 10/1, 2004, Republica Moldova
Telefon: (373-22) 21 09 32
Fax: (373-22) 24 57 14
www.viitorul.org

Ediție îngrijită și coordonată de Viorica ANTONOV, Directoare de Programe Sociale, IDIS „Viitorul”
Peer Review: Veaceslav IONIȚĂ, expert în politici economice

Orice utilizare a unor extrase ori opinii ale autorului acestui Studiu trebuie să conțină referință la IDIS „Viitorul” și Fundația Friedrich-Ebert-Stiftung.