



Parlamentul
Republicii Moldova

DP nr. 20

12 iunie, 2019

**Deputat în Parlamentul
Republicii Moldova**

Parlamentul Republicii Moldova

În conformitate cu articolul 73 din Constituția Republicii Moldova și articolul 47 din Regulamentul Parlamentului, se înaintează cu titlu de inițiativă legislativă proiectul de lege pentru modificarea unor acte legislative.

Anexă:

1. Proiectul de lege;
2. Nota informativă.

**Deputați în Parlamentul
Republicii Moldova**

Oana Penciun
Alina Nălbăcescu



LEGE

Pentru modificarea unor acte legislative

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Anexa nr.7 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441–447, art. 715), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. în tabelul 1, rubrica 1.1. ”Funcții de conducere” din compartimentul al doilea va avea următorul conținut:

<i>1.1. Funcții de conducere</i>			
E4008	Director de liceu/instituție de învățământ profesional tehnic, de categoria:		
	I	97	7,44
	II	95	7,14
	III	93	6,85
	IV	91	6,57
	V–VI	89	6,3
E4009	Director (șef) al altor instituții de învățământ de categoria:		
	I	90	6,43
	II	88	6,17
	III	86	5,91
	IV	84	5,67
	V–VI	82	5,44

2. În note:

la punctul 16, cuvântul ”educator” se substituie cu cuvintele ”educator, dădăcă și asistent al educatorului”;

la punctul 17, alineatul al treilea va avea următorul cuprins:

”Prin derogare de la art. 24 alin. (3), se permite conducătorilor instituțiilor de învățământ și cadrelor didactice cu funcții de conducere din instituțiile indicate să desfășoare activitate didactică în limita numărului maxim de ore la o disciplină în învățământul gimnazial, prevăzut de către Planul-cadru pentru clasele I-IX aprobat de către Ministerul Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova.”

se completează cu punctul 19 având următorul cuprins:

”19. Sporurile specifice acordate cadrelor didactice pentru dirigenția claselor și controlul caietelor se calculează, ținând cont de volumul de muncă aferent acestor sarcini, conform formulei:

Plata pentru dirigenție:

- Salariul de bază pentru funcția Profesor în învățământul general (E4018) x (0.07) (până la 10 elevi în clasă)
- Salariul de bază pentru funcția Profesor în învățământul general (E4018) x (0.10) (de la 11 – 15 elevi în clasă)
- Salariul de bază pentru funcția Profesor în învățământul general (E4018) x (0.11) (de la 16 – 20 elevi în clasă)
- Salariul de bază pentru funcția Profesor în învățământul general (E4018) x (0.13) (de la 21 – 25 elevi în clasă)
- Salariul de bază pentru funcția Profesor în învățământul general (E4018) x (0.14) (de la 26 de elevi în clasă și mai mult)

Plata pentru controlul lucrărilor scrise (caietelor):

- Salariul de bază pentru funcția Profesor în învățământul general (E4018) x (0.04) (până la 10 elevi în clasă)
- Salariul de bază pentru funcția Profesor în învățământul general (E4018) x (0.06) (de la 11 - 20 elevi în clasă)
- Salariul de bază pentru funcția Profesor în învățământul general (E4018) x (0.07) (de la 21 - 29 elevi în clasă)

- Salariul de bază pentru funcția Profesor în învățământul general (E4018) x (0.09) (de la 30 de elevi în clasă)”

Art. II – La articolul 10 alineatul (2) din Legea bugetului de stat pentru anul 2019 nr. 303/2018 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 504–511, art. 842), cu modificările ulterioare, din liniuța a patra se exclude textul ” , cu excepția directorilor (șefilor) instituțiilor de învățământ general și profesional tehnic, pentru care valoarea de referință este de 1800 de lei”.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

NOTĂ INFORMATIVĂ

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte legislative

I. SUMAR EXECUTIV

Necesitatea elaborării acestui proiect de lege este dictată de consecințele aprobării Legii nr. 270 care a creat dezechilibre în sistemul de salarizare în învățământul general și preșcolar și nu a avut rezultatele scontate în special sub aspectul majorării salariilor directorilor și directorilor adjuncți din instituțiile de învățământ general și preșcolar.

Prin adoptarea Legii nr. 270 Parlamentul Republicii Moldova a urmărit să implementeze un sistem unic de salarizare în sectorul bugetar și să asigure o majorare semnificativă a salariilor, inclusiv ale angajaților din domeniul educațional. Acest obiectiv a fost atins doar parțial, ținând cont de faptul că majoritatea directorilor și directorilor adjuncți au venituri mai mici ca urmare a reformei, veniturile ratate fiind compensate prin plata diferenței de salariu. Mai mult ca atât, anumite probleme specifice în cazul salarizării cadrelor didactice nu au fost rezolvate, iar în raport cu dădacele și asistenții de educator au fost adoptate prevederi discriminatorii.

1.1 Principalele probleme identificate

Modificările propuse vin să rectifice următoarele lacune și efecte negative care nu au fost anticipate de către legislator la momentul adoptării legii, efecte care s-au produs din cauza celerității cu care a fost promulgată aceasta în lipsa consultărilor cu societatea civilă și reprezentanții sistemului educațional:

În raport cu directorii și directorii adjuncți

- Reducerea veniturilor directorilor și directorilor adjuncți și compensarea acestora prin plata diferenței de salariu
- Reducerea atractivității funcției de director și director adjunct prin reducerea sau după caz eliminarea diferențelor salariile dintre aceste funcții și funcția de cadru didactic
- Compromiterea idei de salarizare unică a bugetarilor prin stabilirea valorii de referință diferite pentru directori, comparativ cu valoarea de referință pentru directorii adjuncți și cadrele didactice
- Stabilirea numărului maxim de ore pe care îl poate preda un director sau director adjunct la 4.5 ore, îngrădindu-le astfel posibilitatea de a profesa, ținând cont de faptul că planul cadru prevede, pentru anumite discipline, un număr mai mare de ore săptămânale decât numărul maxim stabilit

În raport cu cadrele didactice

- Menținerea salarizării inechitabile pentru activitățile de dirigenție și control al caietelor

În raport cu dădacele și asistenții educatorului

- Excluderea sporului salarial pentru munca efectuată în grupe în care numărul de copii depășește normativul stabilit

1.2 Soluțiile propuse

Pornind de la problemele identificate se propun un șir de modificări care vor elimina lacunele existente și vor rezulta într-o grilă de salarizare mai echitabilă și motivantă:

În raport cu directorii și directorii adjuncți

- Majorarea cu 16 clase de salarizare a salariului de bază
- Echivalarea salariului de bază a unui director de liceu/instituție de învățământ profesional tehnic de categorie minimă, cu 2 salarii de bază a unui profesor începător din învățământul general și asigurarea ca salariul de bază al unui cadru didactic să nu depășească salariul de bază al unui director adjunct
- Setarea aceleași valori de referință de 1600 de MDL pentru cadre didactice, directori adjuncți și directori
- Corelarea numărului maxim de ore pe care îl poate preda un director/director adjunct cu numărul maxim de ore la o disciplină în învățământul gimnazial, prevăzut de către Planul-cadru pentru clasele I-IX

În raport cu cadrele didactice

- Majorarea numărului de ore plătite lunar pentru activitățile de dirigenție și controlul caietelor în mediu, în funcție de numărul de elevi în clasă cu 7.2 și respectiv 6.4 ore

În raport cu dădacele și asistenții educatorului

- Majorarea clasei de salarizare pentru dădacele și asistenții educatorului care activează în grupe cu un număr mai mare de copii decât normativele, după modelul educatorilor

II. ANALIZA CONSECINȚELOR LEGII NR. 270 DIN 23.11.2018 PENTRU SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT GENERAL ȘI PREȘCOLAR

În vederea clarificării efectelor adoptării legii nr. 270 a fost analizat noul cadru legislativ și normativ în comparație cu prevederile legale care au fost abrogate de noua lege. Au fost următoarele acte normative:

- a) Legea nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar
- b) Legea nr. 303 din 30.11.2019 privind bugetul de stat pentru anul 2019
- c) Hotărârea Guvernului nr. 1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar
- d) Circulara Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr. 03/1-09/27 din 03.01.2019
- e) Legea nr. 355 din 23.12.2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar
- f) Hotărârea Guvernului nr. 381 din 13.04.2006 cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare

Totodată au fost realizate 4 interviuri în teren cu directori și directori adjuncți din instituțiile de învățământ general din capitală, au fost analizate copii ale bonurilor salariile ale angajaților din învățământ și a fost solicitată, recepționată și analizată informația cu referire la situația financiară a instituțiilor de învățământ din subordinea Direcției Generale Educație, Tineret și Sport din municipiul Chișinău (DGETS).

2.1 Reducerea veniturilor directorilor și directorilor adjuncți și compensarea acestora prin plata diferenței de salariu

Datele statistice oferite de către Direcția Generală Educație, Tineret și Sport arată că în cazul municipiului Chișinău din totalul directorilor și directorilor adjuncți

care activează în instituțiile subordonate Direcției (licee, gimnazii, școli primare și școli primare/grădinițe) 63% dintre directori și 47% dintre directorii adjuncți beneficiază de compensații pentru achitarea diferențelor salariale.

Table 1. Ponderea directorilor și directorilor adjuncți din subordinea DGETS cărora li se achită diferența de salariu

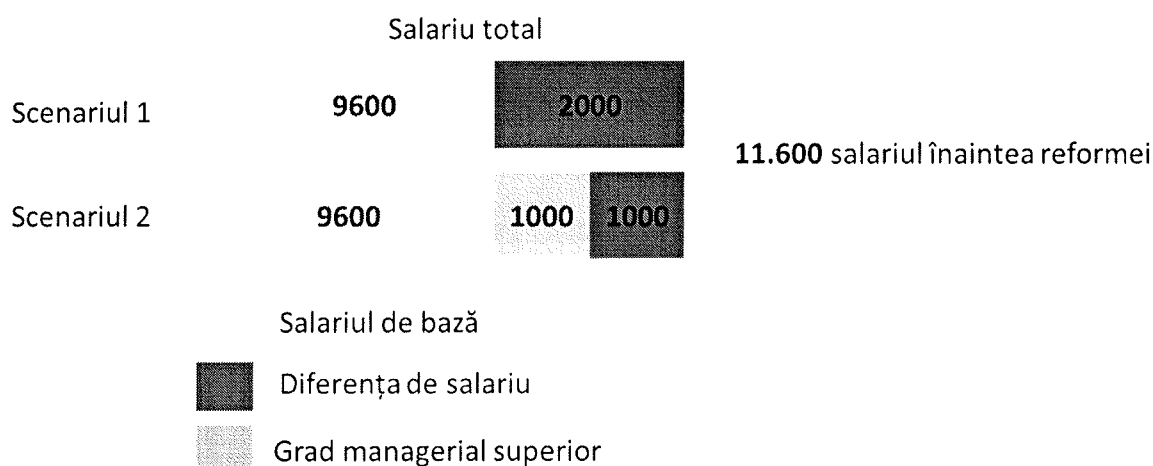
Tip	TOTAL		DIFERENȚĂ SALARIALĂ			
	Directori	Directori adjuncți	Directori	Directori adjuncți	% Directori	% Directori adjuncți
Licee	84	329.25	53	152	63%	46%
Gimnazii	28	50.5	16	17	57%	34%
Școli primare-grădinițe	17	29.5	12	24.5	71%	83%
Total	129	409.25	81	193.5	63%	47%

Această situație există inclusiv în condițiile în care Guvernul Republicii Moldova a majorat valoarea de referință pentru salariile directorilor până la 1800 de MDL și a oferit sporuri salariale pentru deținerea gradului managerial. Acest fapt denotă că însuși arhitectura grilei de salarizare în educație este defectuoasă pentru că clasa de salarizare a directorilor ab initio ar fi trebuit să fie setată în așa fel încât aceste diferențe salariale să nu existe.

Existența acestora, pe lângă faptul că denotă că din punct de vedere financiar **majoritatea** conducătorilor de instituții **nu au avut de câștigat de pe urma reformei**, reprezintă și un **factor descurajator**, deoarece obținerea unui grad managerial mai înalt sau atingerea anumitor performanțe nu va atrage după sine majorarea salariului încasat ci doar reducerea diferenței salariale achitate. Figura 1 ilustrează acest aspect foarte clar, modelând o situație în care un director avea un salariu de 11.600 de MDL înainte de reformă, iar ulterior obține un salariu de bază de doar 9600 de MDL și încasează o diferență salarială de 2000 de lei. În momentul în care acesta face un efort și obține gradul managerial superior, salariul total al acestuia rămâne neschimbat. Perpetuarea acestei diferențe

salariale compromite ideea sporului pentru performanță și face redundant mecanismul de formare continuă a conducătorilor instituțiilor de învățământ.

Figura 1. Efectul descurajator al diferenței de salariu



Totodată, menținerea diferenței va îngheța de facto salariile conducătorilor de instituții pe 1-2 ani de zile. Majorarea tradițională a salariilor bugetarilor în septembrie în baza indicelui de consum nu va produce efecte pentru că majorarea valorii de referință nu va rezulta în majorarea salariului.

Această diferență salarială a apărut pentru că clasa de salarizare a directorilor și a directorilor adjuncți a fost setată greșit. Conform noii legi, salariile directorilor și directorilor adjuncți se calculează în baza următoarei formule:

- a) salariul de bază (valoare de referință * coeficientul de salarizare) +
- b) spor specific (grad managerial) +
- c) sporul pentru performanță (de regulă 10%) din salariul de bază

Salariul de bază al unui director variază prin urmare între 7002 MDL și 9594 MDL în funcție de tipul și numărul elevilor/copiilor care învață în instituție. Salariul maxim poate atinge 11553 MDL în cazul în care directorul unui liceu cu peste 1000 de elevi deține gradul managerial superior și beneficiază de spor pentru performanță.

Tabel 2. Salarizarea directorilor instituțiilor de învățământ general, profesional tehnic și preșcolar, 2019

SISTEMUL NOU	Coeficientul anual	Clasa de salarizare minimă	Coeficientul minim	Salariul de bază	GR M	GR M	GR M	
					2	1	S	
<i>Director de liceu, instituție de învățământ profesional tehnic</i>	I	1800	81	9594	+300	+600	+1000	
	II	1800	79	9198	9894	10194	10594	
	III	1800	77	8820	9498	9798	10198	
	IV	1800	75	8460	9120	9420	9820	
	V-	1800	73	8118	8760	9060	9460	
	VI	1800	73	4.51	8118	8418	8718	9118
<i>Director (șef) al altor instituții de învățământ de categoria:</i>	I	1800	74	8280	8580	8880	9280	
	II	1800	72	7938	8238	8538	8938	
	III	1800	70	7614	7914	8214	8614	
	IV	1800	68	7308	7608	7908	8308	
	V-	1800	66	3.89	7002	7302	7602	8002
	VI	1800	66	3.89	7002	7302	7602	8002

În cazul directorilor adjuncți salariile sunt semnificativ mai mici în primul rând datorită valorii de referință diferite care li se aplică (1600 MDL) și reducerii clasei de salarizare cu 4 poziții. Salariul de bază al unui director adjunct variază prin urmare între 5728 MDL și 7840 MDL în funcție de tipul și numărul elevilor/copiilor care învață în instituție. Salariul maxim poate atinge 9624 MDL în cazul în care directorul adjunct al unui liceu cu peste 1000 de elevi deține gradul managerial superior și beneficiază de spor pentru performanță.

Table 3. Salarizarea directorilor instituțiilor de învățământ general și profesional tehnic, 2019

GR M 2 GR M 1 GR M S

		Coeficientul anual	Clasa de salarizare minimă	Coeficientu l minim	Salariul de bază	+300	+600	+100 0
<i>Director adjunct de liceu, instituție de învățământ profesional tehic</i>	I	1600	77	4.9	7840	8140	8440	8840
	II	1600	75	4.7	7520	7820	8120	8520
	III	1600	73	4.51	7216	7516	7816	8216
	IV	1600	71	4.32	6912	7212	7512	7912
	V-	1600	69	4.14	6624	6924	7224	7624
	VI							
<i>Director adjunct (șef) al altor instituții de învățământ de categoria:</i>	I	1600	70	4.23	6768	7068	7368	7768
	II	1600	68	4.06	6496	6796	7096	7496
	III	1600	66	3.89	6224	6524	6824	7224
	IV	1600	64	3.73	5968	6268	6568	6968
	V-	1600	62	3.58	5728	6028	6328	6728
	VI							

După cum demonstrează datele oferite de către DGETS salariile directorilor și directorilor adjuncți erau mai mari înainte de reformă. Ele erau calculate în baza legii nr. 355 din 23.12.2005 și a hotărârii guvernului nr. 381 din 13.04.2006, pornind de la salariul unui cadru didactic, majorat în baza gradului didactic și managerial deținut și a vechimii în muncă, cu aplicarea unui coeficient de conducere în funcție de tipul și numărul elevilor din instituție. Totodată, ca și în cazul altor bugetari directorii și directorii adjuncți beneficiau de ajutor material și premiu anual. Analiza bonurilor salariale individuale demonstrează încă o dată că noul sistem de salarizare nu este atractiv din punct de vedere financiar. Tabelul 4 ilustrează că înainte de reformă salariul unui director adjunct, cu grad managerial II, grad didactic superior, vechime în muncă de peste 20 de ani care activează într-un liceu cu număr maxim de elevi ajungea la cca 9600 de MDL. După reformă, cu tot cu sporul pentru performanță salariul nu depășește 8845 MDL și prin urmare persoanei i se achită diferența de salariu.

Table 4. Studiu de caz: salariul unui director adjunct după și înainte de reformă

<i>Cod</i>	<i>SISTEM NOU</i>		<i>SISTEM VECHI</i>	
	Denumirea	Salariu MDL	Denumirea	Salariu MDL
318	Spor performanță %	705	Salariu de funcție	3550

316	Grad managerial	300	Grad didactic	2573
57	Salariu de funcție	7840	Vechimea pentru salariu	1065
	Salariul fără diferență	8845	Salariul 13	771
			Grad managerial	177
317	Diferența de salariu	635	Indemnizația de conducere	1420
<i>Total</i>		9481		9556

Situația în cazul directorilor este similară.

2.2. Reducerea atractivității funcției de director și director adjunct prin reducerea sau după caz eliminarea diferențelor salariile dintre aceste funcții și funcția de cadru didactic

Dincolo de problema diferenței de salariu o altă meteahnă a reformei o reprezintă reducerea atractivității financiare a funcțiilor de conducere în comparație cu funcția de cadru didactic. Este evident că pentru a încuraja cadrele didactice să-și asume roluri manageriale, salariile pentru aceste funcții trebuie să fie semnificativ mai mari. Din cauza stabilirii grilei de salarizare în educație fără a ține cont de acest aspect și o dată cu reducerea numărului de ore pe care îl pot preda directorii și directorii adjuncți această diferență în unele cazuri a dispărut complet sau este chiar în avantajul cadrului didactic.

În cazul directorilor adjuncți situația e catastrofală. Salariului unui cadru didactic cu grad didactic superior și vechime în muncă maximă este egal cu salariului unui director adjunct – ATENȚIE – într-un liceu de nivel 1 – adică cu numărul maxim de elevi. În cazul în care cadrul didactic activează pe o normă și jumătate salariul lui depășește cu peste 2600 de MDL salariului unui director adjunct care mai și predă numărul maxim de ore pe care i le permite legea.

Tabel 5. Salariul unui director adjunct comparativ cu salariul unui cadru didactic

Salariu maxim director adjunct, cat. I	Salariul maxim c.d 1 normă, vechime maximă, gr. Superior	Diferență MDL	Salariu maxim director adjunct, cat. I + 0.25 normă didactică, gr. Superior, vechime maximă	Salariul maxim c.d 1.5 norme	Diferență MDL
7840	7840	0	9116	11760	-2644

În cazul directorilor, situația e ameliorată de faptul că valoarea de referință e 1800 MDL, grila rămânând însă oricum neatractivă, ținând cont de complexitatea acestei funcții în raport cu funcția de cadru didactic.

Tabel 6. Salariul unui director comparativ cu salariul unui cadru didactic

Salariu maxim director, cat. I	Salariul maxim c.d 1 normă, vechime maximă, gr. Superior	Diferență MDL	Salariu maxim director, cat. I + 0.25 normă didactică, gr. Superior, vechime maximă	Salariul maxim c.d 1.5 norme	Diferență MDL
9594	7840	+1754	11554	11760	-206

Un director de liceu cu număr maxim de copii din Chișinău care mai și predă are oricum un salariu mai mic decât al unui cadru didactic care predă pe o normă și jumătate. Totodată, salariul maxim al unui director care nu predă și activează într-o gimnaziu de categoria II este comparabil cu salariului unui cadru didactic cu o singură normă (grad didactic superior, vechime în muncă +20). Mai mult ca atât, salariul directorului este mai mic dacă acesta activează într-un gimnaziu de categoria III, IV, V sau VI.

Grila actuală riscă să conducă la un exod masiv din funcțiile de conducere, în special al directorilor adjuncți, pentru că este în discordanță cu ideea că o funcție de conducere ar trebui să ofere un salariu mai mare decât o funcție de execuție. Sistemul trebuie construit în așa fel încât să încurajeze cele mai bune cadre didactice, cu cea mai mare experiență, să devină manageri de instituții.

2.3 Compromiterea ideii de salarizare unică a bugetarilor prin diferențierea valorii de referință

Contrar ideii de salarizare unitară a tuturor bugetarilor Guvernul a setat valoarea de referință diferențiat în cazul directorilor pe de o parte și a cadrelor didactice și a directorilor adjuncți pe de altă parte. Acest lucru a fost făcut de urgență, după adoptarea legii, sub presiunea criticii din partea directorilor. O asemenea abordare reprezintă însă un afront adus ambiției de a crea un sistem unitar de salarizare și va conduce la înghețarea salariilor directorilor până când valoarea de referință standard nu va atinge cota de 1800 de MDL.

2.4 Stabilirea numărului maxim de ore pe care îl poate preda un director sau director adjuncț la 4.5 ore

Punctul 17 din Anexa 7 a legii nr. 270 prevede că directorii și directorii adjuncți pot să desfășoare activitate didactică doar în limita a 0.25 norme didactice. În practică acest lucru înseamnă că conducătorii care predau la discipline pentru care planul cadru prevede un număr mai mare de ore săptămânale decât 4.5 vor trebui să lucreze gratuit sau să renunțe să predea. Planul cadru prevede de exemplu un număr maxim de 6 ore de limbă și literatură română în clasele a V-IX-a respectiv un director specializat în limbă română, dacă ia o clasă de gimnaziu va preda până la 6 ore pe lună gratuit.

2.5 Menținerea salarizării inechitabile pentru activitățile de dirigiență și control al caietelor

Legea ratează oportunitatea de a forța Ministerul Educației, Culturii și Cercetării să revadă formula de achitare a orele alocate de către cadrele didactice pentru dirigiență și controlul caietelor. Normativele actuale stabilite de către Minister

prin circulara Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr. 03/1-09/27 din 03.01.2019 stabilesc următoarea metodă de calcul:

Tabel 7. Metodologia de calcul plata pentru activitățile de dirigiență

Număr de elevi în clasă	Formula de calcul	Ore achitate pe săptămână
Până la 10 elevi	$35 \cdot 0.04$	1.4
De la 11 la 20 elevi în clasă	$35 \cdot 0.05$	1.75
De la 16 la 20 de elevi în clasă	$35 \cdot 0.06$	2.1
De la 21 la 26 de elevi în clasă	$35 \cdot 0.07$	2.45
Mai mult de 26 de elevi în clasă	$35 \cdot 0.08$	2.8

Statul achită în funcție de numărul de elevi în clasă între 1.4 și 2.8 ore pe săptămână pentru activitățile de dirigiență, altele decât predarea nemijlocită a orei de dirigiență. Valoarea în ore a fost calculată pornind de la cele 35 de ore pe săptămână cât constituie durata săptămânală de muncă a unui cadru didactic multiplicat cu coeficientul stabilit de Minister (0.04-0.05). Aceeași abordare a fost aplicată și în cazul stabilirii numărului de ore achitate pentru controlul caietelor. În acest caz, cadrului didactic i se achită între 0.35 și 0.875 ore pe săptămână pentru controlul caietelor per clasă, în funcție de numărul de elevi.

Tabel 8. Metodologia de calcul plata pentru controlul caietelor pentru o clasă

Număr de elevi în clasă	Formula de calcul	Ore achitate pe săptămână
Până la 10 elevi	$35 \cdot 0.01$	0.35
De la 11 la 20 elevi în clasă	$35 \cdot 0.015$	0.525
De la 21 la 29 de elevi în clasă	$35 \cdot 0.02$	0.7
De la 30 de elevi în clasă	$35 \cdot 0.05$	0.875

Ministerul nu a desfășurat o cercetare în teren pentru a stabili în ce măsură aceste normative corespund realității. Datele colectate și prezentate de către Grupul Pedagogi solidari în baza sondajului realizat în luna mai 2019 pe un eșantion de peste 650 de cadre didactice demonstrează că normativele actuale subapreciază volumul de muncă. Diferența între rezultatele sondajului în cazul controlului caietelor și normativele Ministerului constituie între 1.3 și 2.1 ore. Pornind de la aceste diferențe se propun normativele evidențiate cu roșu.

Table 9. Control caiete: rezultatele sondajului comparativ cu normativul Ministerul și normativele recomandate

<i>Număr de elevi în clasă</i>	<i>Normativ actual ore pe săptămână</i>	<i>Rezultat sondaj ore pe săptămână</i>	<i>Diferența ore pe săptămână</i>	<i>Normativ recomandat ore pe săptămână</i>
<i>Până la 10 elevi</i>	0.4	1.6	1.3	1.5
<i>De la 11 la 20 elevi în clasă</i>	0.5	2.2	1.7	2.0
<i>De la 21 la 29 de elevi în clasă</i>	0.7	2.8	2.1	2.5
<i>De la 30 de elevi în clasă</i>	0.9	2.9	2.1	3.0

Tabel 10. Dirigenție: rezultatele sondajului comparativ cu normativul Ministerului și normativele recomandate

<i>Număr de elevi în clasă</i>	<i>Normativ actual ore pe săptămână</i>	<i>Rezultat sondaj ore pe săptămână</i>	<i>Diferența ore pe săptămână</i>	<i>Normativ recomandat ore pe săptămână</i>
<i>Până la 10 elevi</i>	1.4	2.5	1.1	2.5
<i>De la 11 la 20 elevi în clasă</i>	1.8	3.7	1.9	3.5
<i>De la 16 la 20 de elevi în clasă</i>	2.1	3.7	1.6	4.0
<i>De la 21 la 29 de elevi în clasă</i>	2.5	4.3	1.8	4.5
<i>Mai mult de 26 de elevi în clasă</i>	2.8	4.9	2.1	5.0

Diferența între rezultatele sondajului în cazul activităților de dirigiență și normativele Ministerului constituie între 1.1 și 2.1 ore pe săptămână. Pornind de la aceste diferențe se propun normativele evidențiate cu roșu.

2.5 Excluderea sporului salarial pentru munca efectuată în grupe în care numărul de copii depășește normativul stabilit

Anexa 1 a hotărârii guvernului nr. 381 din 13.04.2006 cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare includea următoarele prevederi:

“În cazul în care numărul real de copii care frecventează instituțiile preșcolare este peste prevederile normale stabilite (numărul maxim de copii în grupe: 20 – cu vârsta de pînă la 3 ani și 25 – cu vârsta 3-6 (7) ani), se stabilește o retribuire suplimentară lunară pentru educatori, ajutorii de educatori și dădace-infirmiere, la salariul lunar sau tarifar, după cum urmează: „

Numărul de copii peste prevederile normei	Retribuția suplimentară lunară,	
	în % de la salariul tarifar (lunar)	
	educatori	ajutorii de educatori și dădace-infirmiere
de la 3 pînă la 5 copii	10	25
de la 6 pînă la 8 copii	20	35
peste 8 copii	25	50

Legea nr. 270 a exclus ajutorii de educatori și dădăcele din lista de beneficiarilor de retribuire suplimentară în cazul în care numărul copiilor din grupă depășește prevederilor norme. Aceasta abordare este discriminatorie și nu are nici o justificare logică. Prin urmare considerăm că abordarea anterioară trebuie restabilită.

III. SOLUȚIILE PROPUSE ȘI EFECTELE MONETARE ALE ACESTORA

3.1 Directori și directori adjuncți

Pentru a soluționa problema diferenței salariale, a spori atractivitatea funcțiilor de conducere în raport cu funcțiile didactice și a reveni la o valoare de referință unică în educație se propun următoarele soluții:

- Majorarea cu 16 clase de salarizare a salariului de bază
- Echivalarea salariului de bază a unui director de liceu/instituție de învățământ profesional tehnic de categorie minimă, cu 2 salarii de bază a unui profesor începător din învățământul general
- Setarea aceleași valori de referință de 1600 de MDL pentru cadre didactice, directori adjuncți și directori

Noile clase de salarizare propuse au fost stabilite pornind de la coeficientul de salarizare a unui profesor începător în învățământul general multiplicat de două ori și aplicat funcției de director de liceu de categoria V-VI. Această abordare echilibrează grila de salarizare asigurând pe de o parte eliminarea diferenței de salariu și garantând atractivitatea funcției de director în raport cu salariul maxim pe care îl poate obține un cadru didactic.

Ca urmare a aplicării noilor clase de salarizare și a reducerii valorii de referință pentru directori de la 1800 MDL la 1600 de MDL salariul de bază al acestora va crește cu 24%. Această majorare va permite ca în cazul tuturor directorilor să dispară diferența de salariu. Bineînțeles că majorarea se va face inclusiv din contul diferenței de salariu, majorarea ‘reală’ urmând să fie mai mică de 24% și se va situa în marja de 5-15%. Calculele exacte le poate face doar Ministerul Finanțelor. Schimbarea clasei de salarizare va permite directorilor să beneficieze real de sporuri pentru performanță, grad managerial și de majorarea valorii de referință pentru toți bugetarii.

Tabel 11. Efectul majorării clasei de salarizare asupra salariilor directorilor

<i>Grila veche</i>	<i>Grila nouă</i>	<i>% modificare coeficientul de salarizare</i>	<i>Valoarea de referință veche</i>	<i>Valoarea de referință nouă</i>	<i>Salariu de bază vechi</i>	<i>Salariul de bază nou</i>	<i>% modificare salariu de bază</i>
--------------------	-------------------	--	--	---	----------------------------------	-------------------------------------	---

<i>E4008 Director de liceu/instituție de învățămînt profesional tehnic. de categoria</i>	I	81	5.33	I	97	7.44	40%	1800	1600	9594	11904	24%
	II	79	5.11	II	95	7.14	40%	1800	1600	9198	11424	24%
	III	77	4.9	III	93	6.85	40%	1800	1600	8820	10960	24%
	IV	75	4.7	IV	91	6.57	40%	1800	1600	8460	10512	24%
	V-	73	4.51	V-	89	6.3	40%	1800	1600	8118	10080	24%
	VI			VI								
<i>E4009 Director (șef) al altor instituții de învățămînt de categoria</i>	I	74	4.6	I	90	6.43	40%	1800	1600	8280	10288	24%
	II	72	4.41	II	88	6.17	40%	1800	1600	7938	9872	24%
	III	70	4.23	III	86	5.91	40%	1800	1600	7614	9456	24%
	IV	68	4.06	IV	84	5.67	40%	1800	1600	7308	9072	24%
	V-	66	3.89	V-	82	5.44	40%	1800	1600	7002	8704	24%
	VI			VI								

În cazul directorilor adjuncți se aplică aceleași nuanțe. Salariul de bază va crește cu 40% însă majorarea “reală” ținând cont de diferența de salariu va fi în jur de 20%.

Tabel 12. Efectul majorării clasei de salarizare asupra salariilor directorilor

	<i>Grila veche</i>			<i>Grila nouă</i>			<i>% modificare coeficientul de salarizare</i>	<i>Valoarea de referință veche</i>	<i>Valoarea de referință nouă</i>	<i>Salariu de bază vechi</i>	<i>Salariul de bază nou</i>	<i>% modificare salariu de bază</i>
<i>Director adjunct de liceu/instituție de învățămînt profesional tehnic. de categoria</i>	I	77	4.9	I	93	6.85	40%	1600	1600	7840	10960	40%
	II	75	4.7	II	91	6.57	40%	1600	1600	7520	10512	40%
	III	73	4.51	III	89	6.3	40%	1600	1600	7216	10080	40%
	IV	71	4.32	IV	87	6.43	49%	1600	1600	6912	10288	49%
	V-	69	4.14	V-	85	6.17	49%	1600	1600	6624	9872	49%
	VI			VI								
<i>Director adjunct (șef) al altor instituții de învățămînt de categoria</i>	I	70	4.23	I	86	5.91	40%	1600	1600	6768	9456	40%
	II	68	4.06	II	84	5.67	40%	1600	1600	6496	9072	40%
	III	66	3.89	III	82	5.44	40%	1600	1600	6224	8704	40%
	IV	64	3.73	IV	80	5.22	40%	1600	1600	5968	8352	40%
	V-	62	3.58	V-	78	5	40%	1600	1600	5728	8000	40%
	VI			VI								

Totodată creșterea clasei de salarizare propusă va permite evitarea situației în care salariului maxim al unui cadru didactic pentru o normă didactică poate depăși salariul unei persoane care deține o funcție de conducere. Tabelul 13 ilustrează acest lucru foarte clar.

Table 13. Raportul între salariul unui cadru didactic și a unui manager de instituție conform grilei actuale în comparație cu grila propusă

	<i>Salariu maxim cadrul didactic</i>	<i>Salariu de bază director adjunct cat. V-VI</i>	<i>Proporția salariului cadrului didactic</i>	<i>Salariu de bază director cat. V-VI</i>	<i>Proporția salariului cadrului didactic</i>
<i>Grila veche</i>	7840	5728	136%	7002	120%
<i>Grila nouă</i>	7840	8000	98%	8704	90%

În varianta actuală salariului unui cadru didactic reprezintă până la 136% din salariului unui director adjunct dintr-un gimnaziu de categoria V-VI. După modificări acest raport se va modifica în favoarea directorului adjunct.

O altă modificare propusă este redefinirea numărului de ore pe care le poate preda un director/director adjunct. Asta le va permite managerilor școlari să predea și să fie plătiți cu până la 1.5 ore mai mult pe săptămână comparativ cu situația actuală. Noile reglementări, ținând cont de prevederile planului cadru le vor permite managerilor școlari să predea cel mult 6 ore pe săptămână, comparativ cu limita de 4.5 ore stabilită la moment.

3.2 Cadrele didactice

Modificările propuse vor majora plata lunară pentru controlul caietelor și dirigenție cu între 271- 433 și 361-722 MDL respectiv.

Table 14. Efectul monetar al majorării numărului de ore achitate pentru dirigenție

<i>Număr de elevi în clasă</i>	<i>Normativele vechi</i>				<i>Normativele noi</i>		
	<i>Formula de calcul</i>	<i>Ore achitate pe lună</i>	<i>Coeficient</i>	<i>Plata lunară</i>	<i>Ore achitate pe lună</i>	<i>Coeficient</i>	<i>Plata lunară</i>
<i>Până la 10 elevi</i>	5056	0.35	0.01	51	1.5	0.04	217
<i>De la 11 la 20 elevi în clasă</i>	5056	0.525	0.015	76	2.0	0.06	289
<i>De la 21 la 29 de elevi în clasă</i>	5056	0.7	0.02	101	2.5	0.07	361

De la 30 de elevi în clasă	5056	0.875	0.025	126	3.0	0.09	433
----------------------------	------	-------	-------	-----	-----	------	-----

Tabel 15. Efectul monetar al majorării numărului de ore achitate pentru dirigentie

Număr de elevi în clasă	Salariul de bază	Normativele vechi			Normativele noi		
		Ore achitate pe spt.	Coefficient	Plata lunară	Ore achitate pe spt.	Coefficient	Plata lunară
Până la 10 elevi	5056	1.4	0.04	202	2.5	0.07	361
De la 11 la 20 elevi în clasă	5056	1.75	0.05	253	3.5	0.10	506
De la 16 la 20 de elevi în clasă	5056	2.1	0.06	303	4	0.11	578
De la 21 la 29 de elevi în clasă	5056	2.45	0.07	354	4.5	0.13	650
Mai mult de 26 de elevi în clasă	5056	2.8	0.08	404	5	0.14	722

IV. COSTURI

Costurile totale urmează a fi calculate în colaborare cu Ministerul Finanțelor în procesul de definitivare a inițiativei legislative. Inițiativa prezintă o viziune cu privire la modul în care ar trebui structurată grila de salarizare în educație și vine să elimine anumite scăpări și lacune ale legii 270 care s-au evidențiat în procesul de implementare a legii. Restricțiile bugetare ar putea constrânge implementarea imediată a acestor prevederi, dar ele pot servi drept obiectiv pe termen mediu pentru sistem.

