

modificat prin:

Decizia Consiliului de Supraveghere nr. 56 din 26.08.2021
Decizia Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare nr. 83 din 23.12.2021
Decizia Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare nr. 07 din 19.01.2022
Decizia Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare nr. 42 din 19.08.2022
Decizia Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare nr. 50 din 31.10.2022
Decizia Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare nr. 6 din 27.01.2023
Decizia Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare nr. 15 din 01.03.2024
Decizia Consiliului de Supraveghere și Dezvoltare nr. 9 din 11.02.2025

Regulamentul privind sistemul de salarizare din cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova”

I. DISPOZIȚII GENERALE

1.1 Regulamentul privind sistemul de salarizare din cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova” (în continuare – Regulament) este elaborat în conformitate cu Codul muncii al RM nr. 154-XV din 28.03.2003 cu modificările și completările ulterioare, Codul serviciilor media audiovizuale al RM nr. 174 din 08.11.2018, Legea salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002 și alte acte normative în domeniu.

1.2 Prezentul Regulament stabilește modul, condițiile de salarizare și de stimulare a muncii pentru angajații Instituției Publice Compania „Teleradio-Moldova” (în continuare Compania), ținând cont de cantitatea, calitatea, complexitatea muncii, gradul de răspundere pe care îl implică lucrul efectuat, precum și pentru rezultatele muncii, calitățile profesionale și performanțele individuale ale salariaților, aflați în relații de muncă cu angajatorul prin încadrarea în câmpul muncii în baza contractelor individuale de muncă.

1.3 Prezentul Regulament este elaborat în scopul promovării calității muncii și stimulării materiale a membrilor colectivului de muncă, susținerii și sporirii calității progresului în domeniu și încurajarea muncii productive, a inițiativei, în vederea consolidării și dezvoltării prestigiului Companiei.

1.4 Prezentul Regulament urmărește implementarea unui sistem de salarizare echitabil, atractiv, competitiv și flexibil pentru selectarea, dezvoltarea și stimularea personalului calificat, capabil să reflecte performanța profesională în domeniul de activitate.

1.5 Prevederile prezentului Regulament sunt aplicabile pentru toți salariații din subdiviziunile Companiei cu excepția directorului general, președintelui și secretarului Consiliului de supraveghere și dezvoltare.

1.6 Angajatorul se obligă să întreprindă acțiuni pentru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, garantate de legislația națională și internațională.

II. NOȚIUNI UTILIZATE ÎN PREZENTUL REGULAMENT

Angajator – Compania care angajează salariații în baza contractului individual de muncă, încheiat conform Codului muncii al Republicii Moldova.

Salariat - persoană fizică care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu stabilit în contractul individual de muncă.

Salariu – orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariaților de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată.

Salariul minim garantat – valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii garantată de către stat pentru munca prestată de salariați.

Motivare financiară – acțiune de a face să crească energia, randamentul, activitatea profesională a salariatului prin achitarea unor sume de bani.

Motivare non-financiară – motivarea personalului prin utilizarea diferitor forme de recompensare, stimulare care nu presupune acordare directă a unor sume de bani salariatului.

Grilă de salarizare – formă de ierarhizare a salariilor de bază aferente funcțiilor de calificare. Grila de salarizare este structurată pe niveluri și trepte de salarizare.

Mentor – salariat sau manager experimentat, cu rol de îndrumător pentru alți salariați debutanți sau cu experiență în profesie, care acordă sprijin pentru dezvoltarea personală și profesională;

Mentorat – proces de îndrumare, ghidare, sprijinire a învățării, educării și/sau dezvoltării profesionale, desfășurat între mentor și o altă persoană, fiind bazat pe premisa implicării interactive a ambelor părți, a asumării obligațiilor ce le revin conform statutului deținut.

III. PRINCIPII DE SALARIZARE

3.1 La baza sistemului de salarizare din cadrul Companiei stau următoarele principii:

a) *supremația legii*, conform căruia stabilirea și acordarea drepturilor de natură salarială se face în condițiile legislației în vigoare.

b) *competitivitate*, potrivit căruia este echilibrat nivelul veniturilor salariale pentru categorii de funcții sau activități similare sau comparabile sub aspectul complexității și al responsabilităților.

c) *proporționalitate*, conform căruia sistemul de salarizare asigură stabilirea și acordarea salariului raportat la nivelul competențelor cerute pentru ocuparea postului, la complexitatea activității desfășurate și a gradului de responsabilitate, la condițiile de muncă, pe baza criteriilor generale de clasificare a funcțiilor.

d) *motivare*, potrivit căruia sistemul de salarizare permite evoluția în carieră, în condițiile legii, recunoașterea și recompensarea performanțelor profesionale individuale.

e) *echitate și coerență*, conform căruia sistemul de salarizare creează oportunități egale prin aplicarea principiilor și normelor unitare pentru funcțiile și competențele similare ale salariaților.

f) *flexibilitate și adaptabilitate*, potrivit căruia sistemul de salarizare permite ajustarea periodică a remunerației salariaților la evoluțiile salariale de pe piața audiovizualului, în funcție de capacitatea financiară a Companiei, de modificările legislative și instituționale.

g) *responsabilitate*, conform căruia angajatorul răspunde de respectarea drepturilor salariaților reglementate de cadrul legislativ și prezentul regulament, iar salariații răspund de exercitarea atribuțiilor și îndeplinirea obligațiilor, în condițiile legii.

h) *transparență*, potrivit căruia mecanismul de stabilire a salariilor și a altor drepturi de natură salarială ale salariaților face parte din categoria informațiilor de interes public și nu contravine prevederilor legale privind confidențialitatea remunerării muncii.

IV. ADMINISTRAREA SISTEMULUI DE SALARIZARE

4.1 Administrarea sistemului de salarizare este asigurată de directorul general al Companiei, cu încadrarea în resursele financiare aprobate de Consiliul de supraveghere și dezvoltare al IP Compania „Teleradio-Moldova”.

4.2 Pentru asigurarea administrării sistemului de salarizare și a carierei profesionale, directorul general al Companiei, la propunerea directorilor generali adjuncți, membrilor Comitetului managerial sau în rezultatul evaluării performanței profesionale efectuată în baza actelor normative, poate aproba redistribuirea unor posturi în cadrul subdiviziunilor structurale ale Companiei prin promovarea, transferul salariaților sau modificarea treptelor și nivelelor de salarizare, cu încadrarea în fondul de remunerare a muncii.

V. STRUCTURA SALARIULUI

5.1 Salariul total al salariaților Companiei pentru activitatea desfășurată lunar, pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege, potrivit sarcinilor și atribuțiilor din fișa postului, se constituie din:

- a) salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției);
- b) salariul suplimentar, care cuprinde:
 - bonusul de fidelitate;
 - sporul pentru titlul onorific (Artist al Poporului, Artist Emerit, Maestru în Artă, Jurnalist Emerit, Om Emerit, Maestru al Literaturii);
 - premiu unic;
 - premiu aniversar;
 - supliment din venituri proprii;
 - supliment pentru performanță;
 - sporul pentru munca prestată în condiții nefavorabile, după caz.”

5.2 Salariatul poate beneficia de suplimente de plată pentru condiții speciale de muncă în temeiul Capitolului IV din Codul muncii al RM.

VI. SALARIUL

6.1 Salariile de bază ale angajaților Companiei sunt stabilite în baza *Tabelului de niveluri și trepte de salarizare* (anexa nr. 1 la prezentul Regulament).

6.2 Nivelul de salarizare marchează diferențierea salariilor în raport cu atribuțiile și responsabilitățile poziției ocupaționale deținute, fixate în fișa de post. Tabelul salarial aplicat în cadrul Companiei cuprinde 20 de niveluri. Fiecărei funcții îi corespund cel puțin două nivele salariale.

6.3 Treapta de salarizare marchează diferențierea salariilor în raport cu performanța profesională individuală a salariatului. Fiecare nivel de salarizare cuprinde 20 trepte de salarizare.

6.4 Modificarea nivelului și treptei de salarizare este efectuată în temeiul acordului adițional la contractul individual de muncă, semnat de salariat și angajator.

VII. BONUS DE FIDELITATE

7.1 Bonusul de fidelitate se acordă, la finele anului calendaristic, de regulă în luna decembrie, salariaților care au activat cel puțin 7 ani în cadrul Companiei și care pe durata anului în curs și-au onorat ireproșabil obligațiile de muncă. Bonusul de fidelitate nu se acordă pentru anul calendaristic

în care salariatul a fost sancționat disciplinar și/sau în cazul când salariatul neglijează în mod repetat obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă, fișa de post, actele normative.

7.2 Valoarea bonusului de fidelitate variază în funcție de stagiul de muncă a salariatului în cadrul Companiei și constituie:

- a) de la 7 până la 13 ani – 2% din salariul de bază anual al salariatului;
- b) de la 14 până la 20 ani – 4% din salariul de bază anual al salariatului;
- c) peste 20 de ani – 6% din salariul de bază anual al salariatului;

7.3 Suma exactă a bonusului de fidelitate se stabilește anual în Caietul de sarcini al Companiei.

VIII. SPOR PENTRU TITLU ONORIFIC

8.1 Spor pentru titlu onorific se plătește în sumă fixă doar la locul de muncă de bază.

8.2 Sporul pentru titlu onorific se plătește persoanelor distinse cu titluri onorifice în conformitate cu prevederile legislației în vigoare și se achită lunar.

IX. SPOR PENTRU ACTIVITATE ÎN CONDIȚII CU RISC SPORIT

9.1 Sporul pentru activitate în condiții cu risc sporit se acordă în cazul depunerii eforturilor maxime din partea salariaților pentru transmiterea pe post a subiectelor inedite la tema zilei, din prima sursă, în cel mai scurt timp posibil, în regim de breaking news, cu implicarea directă a salariaților în împrejurări care pun în pericol viața și sănătatea acestora (altercații în stradă, proteste, dezordini în masă, războaie civile, conflicte armate, acte teroriste, calamități naturale, pandemii, etc.), ținând cont de principiile politicii editoriale a Companiei, cu condiția îndeplinirii celorlalte sarcini, de pe ordinea de zi (agendă).

9.2 Mărirea pentru activitate în condiții cu risc sporit se stabilește în funcție de numărul de subiecte realizate/coordonate/prezentate lunar de echipa de creație:

- a) 1-5 subiecte – 5% din salariul de funcție;
- b) 6-10 subiecte – 10% din salariul de funcție;
- c) 11-20 subiecte – 15% din salariul de funcție;
- d) mai mult de 20 subiecte – 20% din salariul de funcție;

9.3 Editorul coordonator/editorul zilei va monitoriza realizarea subiectelor, în circumstanțele indicate la pct. 9.1, va întocmi lunar lista salariaților propuși pentru acordarea sporului pentru activitate în condiții cu risc sporit cu indicarea numărului de subiecte realizate de fiecare salariat, în cadrul turelor pe care le-a coordonat.

9.4 Lista salariaților propuși pentru acordarea sporului pentru activitate în condiții cu risc sporit va fi semnată de șeful redacției /directorul departamentului și editorii coordonatori/ editorul zilei, coordonată cu Directorii generali adjuncți și aprobată de Directorul general al Companiei..

X. PREMII, SUMPLIMENTE ȘI AJUTOR MATERIAL

10.1 Premiul aniversar se acordă salariaților și veteranilor Companiei cu prilejul jubileelor, conform regulamentului intern aprobat.

10.2 Premiul unic se acordă salariaților Companiei care participă la realizarea proiectelor speciale de rezonanță socială majoră, inovații tehnice, la propunerea directorilor generali adjuncți sau Comitetului managerial, în conformitate cu regulamentul intern aprobat.

10.3 Suplimentul din venituri proprii se acordă salariaților Companiei care participă la realizarea proiectelor comerciale conform regulamentului intern respectiv.

10.4 O performanță profesională poate fi menționată cu o singură încurajare materială (supliment pentru performanță, premiu).

10.5 Ajutorul material se acordă salariaților Companiei, în limita mijloacelor financiare disponibile:

- a) în baza cererii scrise de salariat, în orice timp al anului ori adăugat la indemnizația de concediu anual;
- b) în cazul decesului salariatului – un salariu de bază.

10.6 Suplimentul pentru mentorat se acordă salariaților desemnați ca mentori pentru coordonarea activităților de instruire și formare a altor persoane și este diferențiat în următoarele categorii:

a) **Mentorat de practică:** mentorii care își asumă responsabilitatea de a ghida și susține practicanții în dobândirea abilităților practice specifice domeniului lor de activitate vor beneficia de un supliment în valoare de 1000 lei pentru o lună, pe perioada stagiului de practică. Se interzice ghidarea concomitentă a doi sau mai mulți practicanți. Achitarea va fi efectuată în funcție de rezultatele mentoratului, după finalizarea acestuia;

b) **Mentorat de inserție profesională:** salariații implicați în procesul de integrare profesională a noilor membri ai echipei vor primi un supliment în mărime fixă de 3000 lei pentru eforturile lor în facilitarea unei tranziții eficiente și productive în cadrul organizației. Suma poate fi divizată între 2 sau maxim 3 salariați care vor fi implicați în procesul de integrare profesională. Achitarea va fi efectuată în funcție de rezultatele mentoratului, după finalizarea acestuia;

c) **Mentorat de dezvoltare profesională:** salariații implicați în ghidarea și încurajarea dezvoltării profesionale continue a colegilor, contribuind la îmbunătățirea abilităților și cunoștințelor acestora, în cazul în care vor facilita transferul salariatului într-o altă profesie/funcție, vor beneficia de un supliment în valoare de 3000 lei. Pentru predarea cursurilor de formare și dezvoltare profesională, se va acorda o sumă negociată de către mentor și angajator, în funcție de termen sau complexitate. În cazul de schimbare profesie/funcție, suma poate fi divizată între 2 sau maxim 3 salariați (mentori) care vor fi implicați în acest proces. Achitarea va fi efectuată în funcție de rezultatele mentoratului, după finalizarea acestuia.

10.7 Mentorul sau mentorii sunt propuși în baza unui demers și numiți prin ordinul directorului general.

XI. REGULI GENERALE PRIVIND STABILIREA SALARIULUI

11.1 Salariul corespunde muncii prestate în cadrul programului complet de muncă în cursul unei luni calendaristice.

11.2 Salariul de bază și salariul suplimentar se stabilește în limitele și în condițiile prevăzute în prezentul regulament, prin ordinul directorului general al Companiei.

**Niveluri și trepte de salarizare
(propus)**

Nivel de sala- rizare	Treptele de salarizare (creștere cu 1000 lei)																			
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX
20	8620	9060	9540	10080	10670	11320	12040	12820	13680	14640	15700	16860	18130	19540	21090	22790	24660	26710	28960	31440
19	8250	8650	9100	9590	10130	10730	11380	12100	12890	13770	14740	15800	16970	18250	19660	21210	22900	24760	26790	29030
18	7870	8250	8650	9100	9590	10130	10730	11380	12100	12890	13760	14710	15750	16890	18150	19530	21040	22690	24490	26470
17	7600	7930	8320	8730	9180	9690	10240	10840	11510	12240	13040	13920	14880	15930	17080	18340	19710	21210	22840	24630
16	7450	7770	8110	8500	8910	9370	9880	10430	11040	11710	12450	13250	14120	15080	16130	17280	18520	19880	21370	22990
15	7180	7470	7780	8130	8510	8920	9390	9890	10450	11070	11750	12490	13300	14180	15150	16210	17360	18610	19980	21470
14	6900	7150	7440	7750	8100	8470	8890	9350	9850	10410	11030	11690	12420	13210	14080	15030	16060	17170	18390	19720
13	6710	6950	7210	7510	7830	8170	8570	8990	9460	9970	10530	11130	11790	12510	13290	14140	15060	16050	17130	18300
12	6530	6760	7000	7260	7560	7890	8230	8630	9060	9540	10070	10640	11250	11930	12670	13480	14350	15290	16310	17430
11	6470	6670	6900	7150	7420	7720	8040	8400	8800	9120	9590	10090	10640	11230	11880	12590	13350	14170	15060	16020
10	6390	6580	6790	7020	7290	7560	7870	8220	8610	9010	9450	9920	10420	10970	11570	12220	12920	13670	14480	15360
9	6290	6470	6670	6900	7140	7420	7720	8040	8400	8800	9240	9710	10220	10770	11370	12020	12720	13470	14290	15170
8	6210	6370	6550	6760	6970	7210	7480	7770	8080	8440	8830	9250	9710	10200	10740	11330	11950	12630	13360	14140
7	6180	6350	6520	6720	6930	7170	7430	7720	8030	8370	8740	9140	9560	10030	10530	11070	11650	12270	12940	13660
6	6160	6310	6490	6690	6890	7130	7380	7660	7970	8310	8680	9080	9510	9970	10470	11010	11590	12210	12880	13600
5	6130	6290	6460	6650	6850	7080	7330	7610	7910	8250	8620	9020	9450	9910	10410	10950	11530	12150	12820	13540
4	6110	6250	6420	6610	6820	7050	7290	7560	7860	8190	8550	8930	9350	9800	10280	10800	11350	11950	12590	13280
3	6070	6230	6400	6580	6780	7000	7240	7500	7800	8130	8490	8880	9290	9740	10230	10760	11330	11940	12590	13300
2	6050	6210	6360	6540	6730	6950	7190	7450	7740	8050	8390	8750	9140	9560	10010	10500	11020	11570	12170	12810
1	6000	6170	6330	6510	6700	6910	7140	7410	7680	7990	8330	8690	9080	9500	9950	10440	10960	11510	12110	12750

Niveluri de salarizare a personalului din IP Compania „Teleradio-Moldova”

Denumirea funcției	Nivel de salarizare minim	Nivel de salarizare maxim
Director al/directoare a furnizorului public național de servicii media	Conform art. 37, alin. (8) al CODUL SERVICIILOR MEDIA AUDIOVIZUALE AL REPUBLICII MOLDOVA.	
Director adjunct al/directoare adjunctă a furnizorului public național de servicii media	Conform p.8 al HG RM nr.743 din 11.06.2002 "Cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară".	
Director financiar/directoare financiară	19	20
Director/directoare departament radioteleviziune	18	20
Vicedirector/vicedirectoare departament radioteleviziune	18	19
Conducător artistic/conducătoare artistică	18	20
Dirijor-șef/dirjoare-șefă	18	20
Șef/șefă subdiviziune în radioteleviziune	18	20
Șef/șefă serviciu, departament,	18	19
Șef adjunct/șefă adjunctă serviciu, departament,	16	18
Șef/șefă secție, unitate	15	18
Șef/șefă sector în alte ramuri, subunitate	11	13
Contabil-șef/contabilă-șefă	18	19
Redactor-șef/redactoare-șefă	16	19
Redactor-prezentator/redactoare-prezentatoare de televiziune	16	19
Redactor coordonator/redactoare coordonatoare	16	18
Redactor traducător/redactoare traducătoare	14	17
Redactor/redactoare, consultant/ă, filme de televiziune, etc.	14	16
Regizor-șef/regizoare-șefă	16	18
Regizor principal/regizoare principală film, sunet, etc.	16	18
Regizor artistic/regizoare artistică	15	17
Regizor/regizoare emisie, studio, sunet, radiodifuziune, film, televiziune etc.	13	16
Cameraman superior	16	18
Cameraman principal	15	17
Cameraman	13	16
Editor coordonator/editoare coordonatoare RTV, programe TV	16	18
Editor/editoare RTV, programe TV	14	16
Producător general/producătoare generală RTV	18	20
Producător/producătoare, RTV, audio-video, etc.	15	18
Specialist principal/specialistă principală	15	17
Specialist coordonator/specialistă coordonatoare	13	15
Specialist /specialistă	11	13
Inginer principal/ingineră principală	15	17
Inginer coordonator/ingineră coordonatoare	13	16
Inginer/ingineră	12	14

Dirijor/dirijoare	16	17
Impresar muzical	16	18
Artist/artistă orchestră (categoria superioară)	16	17
Artist/artistă orchestră (categoria I)	14	15
Artist/artistă orchestră (categoria II)	12	13
Artist/artistă (categoria superioară)	14	15
Artist/artistă (pianist, categoria I)	14	15
Artist/artistă (categoria I)	12	13
Consilier/consilieră	15	17
Correspondent special/correspondentă specială în țară și străinătate	15	17
Correspondent/correspondentă radio	15	17
Pictor-scenograf/pictoriță-scenografă televiziune	15	17
Prezentator/prezentatoare programă	14	19
Administrator/administratoare rețea de calculatoare	14	17
Realizator/realizatoare emisiuni RTV	14	17
Reporter/reporteră	14	17
Grafician principal/graficiană principală	16	18
Grafician/graficiană	14	16
Interpret/interpretă în limbaj mimico-gestual	14	16
Montator principal/montatoare principală imagine	14	16
Montator/montatoare imagine	12	14
Programator/programatoare multimedia	14	16
Social media manager	15	17
Stilist/stilistă-designer	14	16
Traducător/traducătoare	14	16
Fotograf/fotografă	13	16
Arhivar (documentație internă)	13	15
Asistent /asistentă, director/directoare, în radiodifuziune și televiziune	13	15
Controlor principal/controloare principală emisii radio/TV	13	15
Operator/operatoare sunete	13	15
Secretar asistent director/directoare /secretară asistentă directoare/director	13	15
Decorator/decoratoare	12	14
Make-up artist/artistă	12	14
Coafor/coafeză, hairstylist	10	12
Tehnician/tehniciană programare, lansare, urmărirea producției	12	14
Tehnician/tehniciană stații radiorelee și satelit	12	14
Asistent medical generalist/asistentă medicală generalistă (studii superioare)	13	14
Asistent medical/asistentă medicală (studii profesional-tehnice)	12	13
Secretar/secretară, de redacție, etc.	11	13
Arhivar	10	12
Controlor/controloare emisii radio/TV	10	12
Operator/operatoare introducere, validare și prelucrare date	10	12
Tehnician/tehniciană iluminat tehnologic	10	12
Asistent regizor/asistentă regizoare, studio	8	10
Dispecer în transporturi	8	10
Operator/operatoare înregistrări sonore	8	9
Mecanic/mecanică cameră filmare	7	9

Mecanic/mecanică la deservirea utilajului de televiziune	7	9
Administrator/administratoare de serviciu	7	8
Şef depozit/şefă depozit	5	7
Acordor pianine şi pian	4	8
Conducător/conducătoare auto	4	8
Conducător/conducătoare de autocamion	4	8
Conducător/conducătoare de autobuz/autocar	4	8
Operator/operatoare procesare text şi imagine(arhivă)	4	6
Montator/montatoare scenă	3	5
Lăcătuş auto	2	8
Costumier/costumieră	2	6
Dulgher/dulgheriţă	2	6
Electromontator la întreţinerea instalaţiilor electrice	2	6
Lăcătuş-instalator tehnică sanitară	2	6
Recuzitor/recuzitoare	2	6
Strungar/strungăriţă multiprofil	2	6
Telefonist/telefonistă	2	6
Îngrijitor/îngrijitoare încăperi	2	4
Muncitor necalificat/muncitoare necalificată la amenajarea şi întreţinerea spaţiilor verzi şi terenurilor	2	3
Electrogazosudor	1	6
Instalator principal/instalatoare principală decoraţii	1	6
Instalator/instalatoare decoraţii	1	6
Tâmplar/tâmplăriţă în executarea decoraţiilor	1	6
Zugrav/zugravă (zugrăviţă)	1	6
Liftier/liftieră	1	2
Măturător/măturătoare	1	2
Muncitor auxiliar/muncitoare auxiliară	1	2
Paznic/paznică	1	2