

**REGULAMENTUL**  
**cu privire la condițiile de muncă prin cumul**  
**în cadrul Institutului Național al Justiției**

Sumar:

- I. Dispoziții generale
- II. Documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă prin cumul
- III. Durata timpului de muncă și a timpului de odihnă la locul de muncă prin cumul
- IV. Salarizarea cumularzilor
- V. Concediul de odihnă anual al salariaților care prestează muncă prin cumul
- VI. Temeiurile suplimentare de încetare a contractului individual de muncă cu salariații care prestează muncă prin cumul
- VII. Indemnizația de eliberare din serviciu a salariatului angajat prin cumul
- VIII. Dispoziții finale

**I. DISPOZIȚII GENERALE**

Regulamentul privind condițiile de muncă prin cumul în cadrul Institutului Național al Justiției (*în continuare – Regulament*) este un act normativ intern, care reglementează particularitățile muncii prin cumul ale persoanei didactice, administrative și auxiliare și este elaborat în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative în vigoare.

Munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lângă munca de bază, a unei alte munci, permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă și/sau prestări servicii.

Munca prin cumul poate fi prestată atât în cadrul aceleiași instituții, cât și în alte instituții. Salariații angajați prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și ceilalți salariați din instituție.

**II. DOCUMENTELE CARE SE PREZINTĂ LA ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ PRIN CUMUL**

La angajare, salariatul prezintă angajatorului următoarele acte:

- buletinul de identitate sau un alt act de identitate;

- documentul care atestă studiile sau pregătirea profesională - la angajarea prin cumul într-o funcție sau profesie care necesită cunoștințe speciale;
- certificatul medical - la angajarea la lucrări cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase pentru încheierea contractului individual de muncă. Contractul individual de muncă prin cumul poate fi încheiat cu unul sau mai mulți angajatori, dacă aceasta nu contravine legislației în vigoare. Pentru încheierea contractului individual de muncă prin cumul nu se cere consimțământul angajatorului de la locul de muncă de bază. În contractul individual de muncă se va indica, în mod obligatoriu, că munca respectivă se prestează prin cumul.

### **III. DURATA TIMPULUI DE MUNCĂ ȘI A TIMPULUI DE ODIHNĂ LA LOCUL DE MUNCĂ PRIN CUMUL**

Durata concretă a timpului de muncă și a timpului de odihnă la locul de muncă prin cumul se stabilește în contractul individual de muncă, ținându-se cont de prevederile Codului muncii și ale altor acte normative.

### **IV. SALARIZAREA CUMULARZILOR**

Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat. Mărimea salariului tarifar sau a salariului funcției pentru cumularzi, precum și mărimea premiilor, a sporurilor, a adaosurilor și a celorlalte recompense, determinate de condițiile de salarizare, se stabilesc în contractul individual de muncă și nu pot depăși mărimile prevăzute pentru ceilalți salariați din instituție.

Remunerarea personalului administrativ și auxiliar prin cumul al Institutului este efectuată în baza statelor de personal, aprobate prin hotărârea Consiliului, și în conformitate cu Legea nr.152-XVI din 08.06.2006 privind Institutul Național al Justiției, Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar, nr.355-XVI din 23.12.2005, Hotărârea Guvernului nr.381 din 13.04.2006 cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare în baza Rețelei tarifare unice, Hotărârea Guvernului nr.1108 din 25.09.2006 privind salarizarea personalului unor instituții finanțate de la buget și a altor acte normative.

Personalul didactic prin cumul este salarizat în conformitate cu Legea privind Institutul Național al Justiției și Regulamentul cu privire la organizarea concursului privind suplینirea posturilor didactice și remunerarea muncii, aprobat de Consiliul Institutului, în condițiile legii.

Particularitățile muncii prin cumul pentru categoriile de salariați (personal didactic, personal administrativ și personal auxiliar) se stabilesc în temeiul unui contract individual de muncă și/sau prestări servicii și a ordinului Directorului executiv.

Angajatorii, de comun acord cu reprezentanții salariaților, pot prevedea anumite restricții la prestarea muncii prin cumul numai pentru salariații cu anumite funcții, cu condiții și regim de muncă deosebite, a căror muncă prin cumul ar putea pune în pericol sănătatea sau securitatea procesului de muncă.

## **V. CONCEDIUL DE ODIHNĂ ANUAL AL SALARIAȚILOR CARE PRESTEAZĂ MUNCĂ PRIN CUMUL**

Salariații angajați prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și ceilalți salariați din instituția respectivă. Concediul anual de odihnă de 28 zile calendaristice, poate fi acordat salariatului concomitent cu concediul de odihnă anual de la locul de muncă de bază. Concediul pentru munca prin cumul se acordă conform duratei stabilite pentru funcția respectivă la institut, indiferent de durata concediului la locul de muncă de bază. Salariatul beneficiază de un concediu suplimentar neplătit în cazul în care durata concediului la locul de muncă prin cumul este mai mică decât cea de la locul de muncă de bază. Plata indemnizației de concediu sau a compensației pentru concediul nefolosit se efectuează pornindu-se de la salariul mediu pentru funcția cumulată, determinat în modul stabilit de Guvernul Republicii Moldova.

## **VI. TEMEIURILE SUPLIMENTARE DE ÎNCETARE A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU SALARIAȚII CARE PRESTEAZĂ MUNCĂ PRIN CUMUL**

Pe lângă temeiurile generale de încetare a contractului individual de muncă, contractul încheiat cu salariatul care prestează muncă prin cumul poate înceta și în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca funcție de bază (art.86 alin.(1) lit.s)) CM.

## **VII. INDEMNIZAȚIA DE ELIBERARE DIN SERVICIU A SALARIATULUI ANGAJAT PRIN CUMUL**

La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat prin cumul, în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita funcția respectivă ca funcție de bază, acestuia i se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu lunar.

## **VIII. DISPOZIȚII FINALE**

Prevederile prezentului Regulament se aplică asupra personalului administrativ, personalului didactic și personalului auxiliar al Institutului.  
Prezentul Regulament intră în vigoare de la data aprobării sale de către Consiliul Institutului.