



REPUBLICA MOLDOVA
PREȘEDINTELE RAIONULUI ȘTEFAN VODĂ

DISPOZIȚIE nr. 09-a
din "14" ianuarie 2019

Cu privire la aprobarea Regulamentului
de stabilire a sporului pentru performanță,
personalului aparatului președintelui raionului Ștefan Vodă

În scopul executării prevederilor Legii nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și Hotărârii 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.

În baza art. 54 din Legea nr. 436 – XVI din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală, președintele raionului Ștefan Vodă **DISPUNE**:

1. Se aprobă Regulamentul de stabilire a sporului pentru performanță, personalului aparatului președintelui raionului Ștefan Vodă, în continuare Regulament, conform *anexei*.
2. Prevederile prezentului Regulament se aplică din data de 01 decembrie 2018.
3. Controlul executării prezentei dispoziții îmi asum.
4. Prezenta dispoziție se comunică:
Oficiului teritorial Căușeni al Cancelariei de Stat;
Personalului aparatului președintelui raionului Ștefan Vodă;
Prin publicare pe pagina web și Monitorul Oficial al Consiliului raional Ștefan Vodă.

Președinte al raionului



Nicolae Molozea

A vizat: Specialist principal, Subdiviziunea juridică

L. Banari
L. Banari

la dispoziția președintelui raionului Ștefan Vodă
nr. 09-01/18.01.2019



Anexa

REGULAMENT **cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanța** **personalului aparatului președintelui raionului Ștefan Vodă**

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Presentul Regulament stabilește cadrul general de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului aparatului președintelui raionului Ștefan Vodă în raport cu cerințele posturilor, în baza criteriilor de evaluare, în scopul stimulării individuale a personalului de a obține rezultate optime în activitate.

2. Sporul la salariu pentru performanțe profesionale individuale în muncă poartă caracter stimulator și se bazează pe calitatea muncii, aportul și profesionalismul angajatului, obiectivitate și imparțialitate, fiind stabilit și achitat în funcție de aportul angajatului la obținerea rezultatelor.

3. Prevederile prezentului Regulament se utilizează de către unitatea bugetară pentru elaborarea actului normativ cu caracter intern ce se va aplica tuturor angajaților din cadrul aparatului președintelui raionului Ștefan Vodă, cu excepția persoanelor care dețin funcții de demnitate publică.

4. Aprecierea aportului angajatului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator.

5. Evaluatorul este persoana din cadrul unității bugetare care are atribuții de conducere a subdiviziunilor/instituției în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat.

6. Evaluarea performanțelor se efectuează trimestrial.

7. Sporul pentru performanță se acordă lunar, conform performanței individuale obținute, concomitent cu salariul și se aplică pe parcursul trimestrului curent, pentru rezultatele activității desfășurate în trimestrul precedent.

8. Prima evaluare a performanțelor angajaților se va realiza în luna decembrie 2018. Calificativul de evaluare stabilit în luna decembrie 2018 se va aplica la determinarea sporului pentru performanță pentru lunile decembrie 2018 – martie 2019.

II. PROCESUL DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII **PROFESIONALE**

Secțiunea 1

Criteriile de evaluare

9. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile necesare/caracteristicile comportamentale ale angajatului pentru a îndeplini sarcinile de bază și cele suplimentare.

10. Aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se realizează în baza următoarelor criterii generale de evaluare:

- 1) cunoștințe și experiență;
- 2) complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- 3) conceptualizare și responsabilitate, inclusiv decizională;
- 4) conducere, coordonare și supervizare (suplimentar pentru funcțiile de conducere);
- 5) comunicare;
- 6) volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate.

11. Nivelurile de manifestare a fiecărui criteriu (câte 4 la fiecare criteriu), în funcție de categoria de personal din care face parte persoana evaluată (funcție de conducere, funcție de execuție, personal auxiliar etc.), orientându-se după indicatorii descriși în (anexa nr. 1) la prezentul Regulament.

12. Pe baza criteriilor menționate la pct. 10 și 11, evaluatorul acordă note de la 1 (reprezentând nivelul minim) la 4 (reprezentând nivelul maxim), fără zecimi, nota exprimând

aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în fișa de evaluare a angajatului (anexa nr. 2) la prezentul Regulament.

13. Nota finală a evaluării reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu.

14. Evaluatorul și persoana evaluată pot să anexeze la fișa de evaluare documente/materiale relevante procesului și rezultatelor evaluării.

Secțiunea a 2-a Calificativele de evaluare

15. Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

- 1) între **1,00 și 1,50** – „**nesatisfăcător**”. Performanța este cu mult sub standard;
- 2) între **1,51 și 2,50** – „**satisfăcător**”. Performanța este la nivelul minim al standardelor sau puțin deasupra lor. Acesta este nivelul minim acceptabil al performanțelor care trebuie atins și de către angajații mai puțin competenți sau lipsiți de experiență;
- 3) între **2,51 și 3,50** – „**bine**”. Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați. *Sporul de performanță va constitui 8% din salariul de bază al angajatului evaluat.*
- 4) între **3,51 și 4,00** – „**foarte bine**”. Persoana merită o apreciere specială, deoarece performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor și performanțelor celorlalți angajați. *Sporul de performanță va constitui 10% din salariul de bază al angajatului evaluat.*

III. METODOLOGIA DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ

16. Valoarea totală planificată/alocată pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță constituie 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară.

17. Limitarea sporului pentru performanță la nivel de angajat se reglementează prin dispoziția președintelui raionului.

18. Președintele raionului emite o dispoziție privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat, conform (anexa nr.3) la prezentul Regulament.

19. Salariaților care au fost sancționați disciplinar nu li se acordă sporul pentru performanță pe perioada sancțiunii. În cazul suspendării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se va acorda în modul stabilit.

20. Personalul care nu a fost sancționat disciplinar, dar care la evaluarea performanțelor trimestriale a obținut calificativele „nesatisfăcător” sau „satisfăcător” nu beneficiază de spor pentru performanță.

**DEFINIREA CRITERIILOR DE EVALUARE
ȘI A MODULUI DE STABILIRE A PUNCTAJULUI PENTRU FIECARE CRITERIU**

Indicatorii principali care vor fi luați în calcul la nivelul de manifestare a criteriilor de evaluare, în raport cu cerințele postului celui evaluat, sânt:

1. Cunoștințe și experiență – se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului
1.1. Cunoștințe specifice domeniului și experiență profesională
1.2. Abilități de aplicare a cunoștințelor specifice domeniului în situații diverse
1.3. Competențe profesionale – ușurința de a selecta și a utiliza adecvat cunoștințele și abilitățile în vederea rezolvării cu succes a unor situații
1.4. Abilități în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii ori echipamente de lucru moderne
1.5. Disponibilitatea de a învăța
2. Complexitate, creativitate și diversitatea activităților – măsoară gradul de dificultate a activităților, măsura în care persoana evaluată depășește limitele cunoștințelor și experienței deținute, precum și capacitățile legate de imaginație, inventivitate și intuiție în exercitarea sarcinilor
2.1. Nivelul cantitativ și calitativ al sarcinilor realizate
2.2. Nivelul de implicare în îndeplinirea atribuțiilor
2.3. Creativitate și spirit de inițiativă
2.4. Încadrarea în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor
3. Conceptualizare și responsabilitate decizională – măsoară amploarea activităților conceptuale aferente postului, libertatea de acțiune și decizie asociate acestuia, precum și evaluează impactul lor asupra unității
3.1. Capacitatea de concepție, analiză și sinteză
3.2. Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de implementare a deciziilor
3.3. Capacitatea de a lucra independent
3.4. Măsura în care opiniile formulate și acțiunile întreprinse influențează rezultatele subdiviziunii/instituției
4. Conducere, coordonare și supervizare – aplicabil doar personalului de conducere – se referă la responsabilitățile de conducere și/sau coordonare a altor posturi și la nivelul de exprimare a unor opinii/raționamente de specialitate
4.1. Capacitatea de coordonare a echipei
4.2. Dezvoltarea abilităților personalului din subordine
4.3. Competența decizională
4.4. Capacitatea de a delega atribuții
4.5. Capacitatea de control
4.6. Capacitatea de a lucra în echipă
5. Comunicare – se referă la nivelul și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara unității. Include mijloace de realizare a comunicării, de la interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise. Evaluează capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare ale postului
5.1. Capacitatea de a comunica, atât oral, cât și în scris, claritatea ideilor, concizia în scris
5.2. Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare ale postului
5.3. Capacitatea de consiliere – <i>aplicabil doar personalului de conducere</i>
5.4. Capacitatea de îndrumare – <i>aplicabil doar personalului de conducere</i>
6. Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate – se apreciază volumul și calitatea/plenitudinea sarcinilor executate cu erori minime, precum și capacitatea de realizare a acestora cu costuri minime, prin folosirea și gestionarea resurselor disponibile în conformitate cu termenele stabilite

6.1.	Sarcinile sânt îndeplinite sub nivelul stabilit, cu depășirea termenelor stabilite, resursele disponibile nu sânt utilizate în modul corespunzător, deseori comite greșeli în realizarea sarcinilor
6.2.	Sarcinile sânt îndeplinite în cuantumul planificat, în termenele stabilite, în limitele resurselor disponibile, uneori face greșeli în realizarea sarcinilor
6.3.	Sarcinile sânt realizate peste nivelul planificat, în termene reduse, cu exactitate, cu resurse minime, nu comite greșeli în realizarea sarcinilor

Anexa nr. 2
la Regulamentul cu privire la modul
de stabilire a sporului pentru performanță

**Fișă de evaluare a performanțelor profesionale individuale
ale angajatului din aparatul președintelui raionului Ștefan Vodă**

1. Date generale

Unitatea bugetară	Consiliul raional Ștefan Vodă
Numele și prenumele persoanei evaluate	
Funcția deținută	
Subdiviziunea structurală	Aparatul președintelui raionului Ștefan Vodă
Perioada evaluată	de la: până la:

2. Aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare

Nr. crt.	Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale	Nota	Comentarii
1.	Cunoștințe și experiență		
2.	Complexitate, creativitate și diversitate		
3.	Conceptualizare și responsabilitate decizională		
4.	Conducere, coordonare și supervizare		
5.	Comunicare		
6.	Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate		

Nota finală a evaluării	
--------------------------------	--

3. Calificativul final al evaluării

--

4. Rezultate deosebite

1.	
2.	

5. Dificultăți întâmpinate în perioada evaluată

1.	
2.	

6. Comentariile salariatului evaluat

--

Evaluatorul (nume, prenume, funcție)	semnătură)	Data:
Semnătura salariatului evaluat (nume, prenume)	(semnătură)	Data:

Anexa nr. 3
la Regulamentul cu privire la modul
de stabilire a sporului pentru performanță

**Model de act administrativ
emis de către conducătorul unității bugetare**



**REPUBLICA MOLDOVA
PREȘEDINTELE RAIONULUI ȘTEFAN VODĂ**

DISPOZIȚIE nr. _____
din _____

Cu privire la stabilirea
sporului pentru performanță

În temeiul art. 16 din Legii nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și Hotărârii 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.

În baza art. 54 din Legea nr. 436 – XVI din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală, președintele raionului Ștefan Vodă **DISPUNE:**

1. A achita sporul pentru performanță personalului aparatului președintelui raionului, pentru luna _____ anul _____ în sumă totală de _____ lei.
2. Lista nominală, calificativul final și sporul pentru fiecare angajat se anexează.
3. Valoarea totală a mijloacelor financiare utilizate pentru achitarea sporului pentru performanță de la începutul anului constituie _____ lei, ceea ce reprezintă _____ % din valoarea mijloacelor bănești anuale alocate/planificate pentru acordarea sporului pentru performanță.
4. Contabilul-șef al aparatului președintelui raionului va efectua toate calculele și achitățile financiare conform prevederilor legislației în vigoare.
5. Controlul executării prezentei dispoziții îmi asum.
6. Prezenta dispoziție se aduce la cunoștință:
Oficiului teritorial Căușeni al Cancelariei de Stat;
Angajaților subdiviziunii.

Președinte al raionului