



REPUBLICA MOLDOVA
CONSILIUL RAIONAL ȘTEFAN VODĂ

DECIZIE nr. 1/9
din 03 martie 2022

Cu privire la modificarea deciziei
Consiliului raional nr. 1/17 din 21.03.2019
Cu privire la aprobarea Regulamentului de stabilire
a sporului pentru performanță, conducătorilor
subdiviziunilor Consiliului raional Ștefan Vodă

Aferent demersului Subdiviziunii resurse umane nr. 51/02/1-31 din 26.01.2022.

În baza art. 43 alin. (2), art. 46 din Legea nr. 436 – XVI din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală, Consiliul raional Ștefan Vodă **DECIDE:**

1. Se modifică și se expune în redacție nouă Regulamentului de stabilire a sporului pentru performanță, conducătorilor subdiviziunilor Consiliului raional Ștefan Vodă, aprobat prin decizia Consiliului raional nr. 1/17 din 21.03.2019, conform anexei.
2. Controlul executării prezentei decizii se atribuie dlui Vasile Maxim, președinte al raionului.
3. Prezenta decizie se include în Registrul de stat al actelor locale (actelocale.gov.md), se publică pe pagina web a Consiliului raional Ștefan Vodă și se aduce la cunoștință:

Președintelui raionului;

Conducătorilor subdiviziunilor Consiliului raional Ștefan Vodă.

Președintele ședinței
Contrasemnează:
Secretarul Consiliului raional



Iuri Pogor

Ion Țurcan



REGULAMENT cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță conducătorilor subdiviziunilor Consiliului raional Ștefan Vodă

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Presentul Regulament stabilește organizarea și evaluarea performanțelor profesionale individuale ale conducătorilor subdiviziunilor Consiliului raional 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 conducătorilor subdiviziunilor Consiliului raional 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 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), 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.

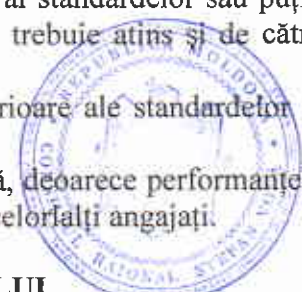
Secțiunea a 2-a Calificativele de evaluare

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.

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.



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. Pentru calificativul „bine”, sporul pentru performanță constituie nu mai mult de 8% din salariul de bază al funcției deținute, pentru calificativul „foarte bine”, - nu mai puțin de 10% și nu mai mult de un salariu de bază al funcției deținute.

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

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.