



**DECIZIE**

**nr. 8/24**

**din 27.12.2018**

*Cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de stabilire a sporului pentru performanță angajaților Consiliului raional Ungheni*

În temeiul art. 3, art.art. 5-6, art. 9, art. 43 al. 2) din Legea Nr. 436 din 28.12.2006, privind administrația publică locală;  
Legii Nr. 270 din 23.11.1805 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar;  
avînd în vedere prevederile anexei Nr. 03 la Hotărîrea 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,

Consiliul raional Ungheni

**D E C I D E:**

1. Se aprobă Regulamentul privind modul de stabilire a sporului pentru performanță angajaților Consiliului raional Ungheni, conform anexei la prezenta decizie.
2. Se stabilește că prima evaluare a performanțelor angajaților Consiliului raional Ungheni 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.
3. Prin prezenta se abrogă Decizia Consiliului raional Ungheni 1/21 din 20.02.2014 cu modificările ulterioare, Decizia Consiliului raional Ungheni Nr. 1/7 din 22.02.2018.
4. Controlul asupra executării prezentei decizii se atribuie dnei Ludmila Guzun, președintele raionului.

Președintele ședinței

Serghei NAGHERNEAC

*Contrasemnează:*  
Secretarul Consiliului raional

Rodica LIȚCAN

**REGULAMENTUL**  
**privind modul de stabilire a sporului pentru performanță anagajaților**  
**Consiliului raional Ungheni**

**I. Dispoziții generale**

1. Regulamentul privind modul de stabilire a sporului pentru performanță anagajaților Consiliului raional Ungheni (în continuare - Regulament) stabilește cadrul de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului 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, stabilit pentru performanțe profesionale individuale în muncă, poartă un caracter stimulator și este bazat pe calitatea muncii, aportul și profesionalismul angajatului, obiectivitate și imparțialitate și se stabilește și se achită în funcție de aportul angajatului la obținerea rezultatelor.
3. Prevederile prezentului Regulament se aplica tuturor angajaților din cadrul Consiliului raional Ungheni, 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 cu atribuții de conducere, șeful subdiviziunii în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat.
6. Evaluarea performanțelor se va efectua 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.

**II. Procesul de evaluare a activității profesionale**

**Secțiunea 1 Criteriile de evaluare**

8. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile necesare/caracteristicile comportamentale ale angajatului pentru a îndeplini sarcinile de bază și suplimentare.
9. Aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se va realiza în baza următoarelor criterii generale de evaluare:
  - 1) cunoștințe profesionale și abilități;
  - 2) complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
  - 3) conceptualizare și responsabilitate, inclusiv decizională;
  - 4) capacitatea de asumare a responsabilității;
  - 5) conducere, coordonare și supervizare (suplimentar pentru funcțiile de conducere);
  - 6) volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate;
  - 7) disponibilitate la efort;
  - 8) calitatea, operativitatea și eficiența activităților desfășurate;
  - 9) adaptabilitate;
  - 10) munca în echipă;
  - 11) comunicare;
  - 12) integritate și etică profesională.

10. Subdiviziunile Consiliului raional Ungheni care au în subordinea sa instituții cu funcții specifice altor domenii, la elaborarea actului normativ cu caracter intern vor coordona actul normativ cu autoritățile responsabile de domeniul respectiv și definirea criteriilor de evaluare.
11. Pe baza criteriilor menționate în anexa Nr. 1 la prezentul Regulament, evaluatorul acordă note de la 1 (reprezentînd nivel minim) la 4 (reprezentînd nivel maxim), fără zecimi, nota exprimînd aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în fișa de evaluare a fiecărui angajat ce constituie anexa Nr. 2 la prezentul Regulament.
12. Nota finală a evaluării reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu.
13. Evaluatorul și persoana evaluată pot să anexeze la fișa de evaluare documente/materiale relevante procesului și rezultatelor evaluării.

### **Secțiunea 2 Calificativele de evaluare**

14. Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:
  - a) între 1,00 – 1,50 – „nesatisfăcător” (performanța este cu mult sub standard);
  - b) între 1,51 – 2,50 – „satisfăcător” (performanța este la nivelul minim al standardelor sau puțin deasupra lor (este nivelul minim acceptabil al performanțelor care trebuie atins și de angajații mai puțin competenți sau lipsiți de experiență);
  - c) între 2,51 – 3,50 – „bine”. Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați;
  - d) între 3,51 – 4,00 – „foarte bine”. Persoana necesită 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**

15. Valoarea totală planificată/alocată pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță constituie 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de Consiliul raional Ungheni.
16. Sporul pentru performanță funcționarilor publici se poate stabili pînă la 100% în raport cu salariul de funcție, iar personalului de deservire tehnică pînă la 50%, dar suma totală nu poate depăși 20% din suma anuală a sporurilor incluse în partea variabilă a salariului.
17. Limitarea sporului pentru performanță la nivel de angajat se reglementează prin actul normativ cu caracter intern (dispoziție/ordin).
18. Președintele raionului/șeful subdiviziunii structural cu statut de persoană juridică emite actul administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat, după modelul ce constituie anexa Nr. 3 la prezentul Regulament.
19. Salariaților, care au fost sancționați disciplinar, pe perioada sancțiunii, nu li se acordă sporul pentru performanță. 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 a obținut la evaluarea performanțelor trimestriale calificativele „nesatisfăcător” sau „satisfăcător”, nu vor beneficia 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, sunt:

1. <b>Cunoștințe și experiență</b> – 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 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 sau echipamente de lucru moderne
1.5 Disponibilitatea de a învăța
2. <b>Complexitate, creativitate și diversitatea activităților</b> – măsoară gradul de dificultate întâlnit, măsura în care 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. <b>Conceptualizare și responsabilitate decizională</b> – 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. <b>Conducere, coordonare și supervizare - aplicabil doar personalului de conducere</b> – 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. <b>Comunicare</b> – 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 a postului
5.1 Capacitatea de a comunica, atât oral cât și scris, claritatea ideilor, concizia în scris
5.2 Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a 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. <b>Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate</b> – 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 sînt îndeplinite sub nivelul, cu depășirea termenelor stabilite, resursele disponibile nu sînt utilizate în modul corespunzător, deseori face greșeli în realizarea sarcinilor
6.2 Sarcinile sînt îndeplinite în cuantumul planificat, în termenele stabilite, în limitele resurselor disponibile, uneori face greșeli în realizarea sarcinilor
6.3 Sarcinile sînt realizate peste nivelul planificat, în termene reduse, cu exactitate, cu resurse minime, nu face greșeli în realizarea sarcinilor



5. Dificultăți întâmpinate în perioada evaluată

1.

2.

6. Comentariile salariatului evaluat

Evaluatorul (nume, funcția, semnătura)

Data:

Semnătura salariatului evaluat

Data:

Model de act administrativ  
emis de către președintele raionului/șeful subdiviziunii structurale cu statut de persoană juridică

**DISPOZIȚIE/ ORDIN**

Nr. \_\_\_\_\_

din \_\_\_\_\_

*Cu privire la stabilirea  
sporului pentru performanță*

*În temeiul prevederilor art. 16 al Legii Nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, anexei nr.3 la 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;  
Regulamentului privind modul de stabilire a sporului pentru performanță anagajaților Consiliului raional Ungheni aprobat prin Decizia Consiliului raional Ungheni Nr. 6/23 din 27.12.2018,*

**DISPUN/ORDON:**

1. A achita sporul pentru performanță pentru luna \_\_\_\_\_ anul \_\_\_\_\_ în sumă totală de \_\_\_\_\_ lei.
2. Lista nominală, calificativul final și sporul aferent fiecărui 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.

\_\_\_\_\_  
(funcția conducătorului)

\_\_\_\_\_  
(semnătura)

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele)