

Nr. _____
din _____

Cu privire la modificarea deciziei Consiliului
Municipal Orhei nr.14.16 din 26.12.2018

În temeiul art.14 al.(1) lit.m) din Legea privind administrația publică locală nr-436-XVI din 28 decembrie 2006, Hotărârii Guvernului nr.1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în scopul asigurării activităților ce țin de implementarea Legii nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar,

CONSILIUL MUNICIPAL ORHEI DECIDE:

1. Se modifică decizia Consiliului Municipal Orhei nr.14.16 din 26.12.2018 ”Cu privire la aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță”, anexa deciziei nominalizate va avea un nou conținut conform anexei la prezenta decizie.
2. Autoritatea executivă a Consiliului Municipal Orhei va efectua acțiunile respective pentru executarea prevederilor prezentei decizii.
3. Prezenta decizie intră în vigoare la data includerii acesteia în Registrul de stat al actelor locale.
4. Controlul asupra executării prezentei decizii revine viceprimarilor conform competențelor.

Viceprimarul municipiului Orhei

Marina CRAVCENCO

Viceprimarul municipiului Orhei

Diana MEMET

Viceprimarul municipiului Orhei

Reghina APOSTOLOVA

Viceprimarul municipiului Orhei

Valerian CRISTEA

Specialist (Jurist)

Ilie NEVMERJIȚCHI

Secretar al Consiliului Municipiului Orhei

Ala BURACOVSCI

Autor:

Specialist

Anastasia ȚURCAN

NOTĂ INFORMATIVĂ
la Decizia consiliului Municipal

Cu privire la modificarea deciziei Consiliului Municipal Orhei nr.14.16 din 26.12.2018
nr. _____ din _____ 2019

1. Denumirea autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului Specialist – Anastasia ȚURCAN,
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului de act normativ și finalitățile urmărite Hotărârea Guvernului nr.1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în scopul asigurării activităților ce țin de implementarea Legii nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar
3. Descrierea gradului de compatibilitate pentru proiectele care au ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene
4. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi
5. Fundamentarea economico-financiară
6. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare Se modifică decizia Consiliului Municipal Orhei nr.14.16 din 26.12.2018 ”Cu privire la aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță”, anexa deciziei nominalizate va avea un nou conținut conform anexei la prezenta decizie.
7. Avizarea și consultarea publică a proiectului Publicat proiectul pentru consultarea publică pe pagina WEB a Primăriei pe data de 26.03.2019
8. Constatările expertizei anticorupție Nu este cazul
9. Constatările expertizei de compatibilitate Nu este cazul
10. Constatările expertizei juridice Proiectul a fost supus expertizei juridice pentru corespunderea normelor legislative, de către specialistul jurist din cadrul primăriei Orhei și este avizat.
11. Constatările altor expertize Nu este cazul

Viceprimarul municipiului Orhei

Marina CRAVCENCO

Specialist

Anastasia ȚURCAN

Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul Primăriei municipiului Orhei

I. Dispoziții generale

1. Regulamentul privind aprobarea modului de stabilire a sporului pentru performanță pentru personalul din unitățile bugetare (în continuare – Regulament) stabilește cadrul general 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 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 aplică tuturor angajaților din unitățile bugetare, 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, cu atribuții de conducere a instituției în cadrul căruia 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.

8. Prima evaluare a performanțelor angajaților se va realiza pentru trimestrul IV, anul 2018. Calificativul de evaluare stabilit pentru 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.

10. Aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se va realiza în baza unor criterii generale de evaluare.

11. Criteriile generale de evaluare se vor stabili prin act normativ cu caracter intern emis de conducătorul unității bugetare.

12. La elaborarea actului normativ cu caracter intern și definirea criteriilor de evaluare, unitățile bugetare care au în subordine instituții cu funcții specifice altor domenii vor coordona cu autoritățile responsabile de domeniul respectiv.

13. Unitățile bugetare elaborează nivelele de manifestare a fiecărui criteriu (cîte 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.).

14. Pe baza criteriilor stabilite, evaluatorul acordă note de la 1 (reprezentând nivel minim) la 4 (reprezentând nivel maxim), fără zecimi, nota exprimînd aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în fișa de evaluare a fiecărui angajat (conform anexei la prezentul Regulament).

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

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

Secțiunea 2 Calificativele de evaluare

17. 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. Acesta 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

18. 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.

19. După determinarea calificativului de evaluare pentru fiecare angajat, specialistul responsabil de resursele umane întocmește informația totalizatoare conform modelului prevăzut în anexa nr.2 la prezentul regulament și o prezintă contabilului-șef.

19.1. Contabilul-șef determină:

a) Valoarea totală planificată pentru luna de calcul a mijloacelor financiare aferente sporului pentru performanță în cadrul unității bugetare (VPL), cu respectarea prevederilor punctului 18 din Regulament.

b) Valoarea preliminară a sporului pentru performanță pentru fiecare angajat.

Valoarea preliminară a sporului pentru performanță pe lună (SPLP) pentru fiecare angajat se determină după următoarea formulă:

$$\text{SPLP} = \text{NF} \times \text{SF} \times 10\%$$

unde:

SPLP – mărimea preliminară a sporului pentru performanță a fiecărui angajat pentru luna de calcul;

NF – nota finală a evaluării

SF – salariul de funcție al angajatului calculat pentru luna de calcul.

c) Valoarea finală a sporului pentru performanță.

19.2. În scopul încadrării cheltuielilor aferente sporului pentru performanță în limitele mijloacelor calculate conform punctului 18 din Regulament, valoarea finală a sporului se va determina conform următoarelor etape:

a) se determină valoarea preliminară totală pe unitatea bugetară a sporului pentru performanță (VTSPLP), prin însumarea valorii de la punctul 19.1, litera b) pentru fiecare angajat;

b) se determină coeficientul de corecție (K), calculat ca raport între valoarea totală planificată pentru luna de calcul stabilită conform punctului 19.1, litera a) (VPL) și suma totală determinată conform punctului 20, litera a) (VTSPLP), după următoarea formulă:

$$K = \frac{VPL}{VTSPLP}$$

Valoarea coeficientului se rotunjește până la miimi (3 cifre după virgulă);

Valoarea finală a sporului pentru performanță (SPL) pentru fiecare angajat se determină astfel:

$$SPL = SPLP \times K$$

20. Contabilul-șef întocmește calculul lunar al sporului pentru performanță conform metodologiei stabilite la punctul 19 sub formă de tabel conform modelului din anexa nr. 3 la prezentul regulament.

21. Conducătorul unității bugetare emite un act administrativ privind plata sporului de performanță acordat lunar fiecărui angajat, la care se anexează tabelul întocmit conform anexei nr. 3 la prezentul regulament.

22. După adoptarea actului administrativ, contabilul-șef include sporul pentru performanță în fișele de calculare și achitare a salariului.

23. 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.

24. 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.

Model de fișă de evaluare
a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea bugetară

1. Date generale

Unitatea bugetară	
Numele și prenumele persoanei evaluate	
Funcția deținută	
Subdiviziunea structurală	
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.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			

Nota finală a evaluării _____

3. Calificativul final al evaluării

4. Rezultate deosebite

1. _____
2. _____

5. Dificultăți întâmpinate în perioada evaluată

1. _____
2. _____

6. Comentarii ale salariatului evaluat

Evaluatorul (nume, funcția, semnătura)		Data:
Semnătura salariatului evaluat		Data:

