

Republica Moldova

CONSILIUL
MUNICIPAL ORHEI



Республика Молдова

СОВЕТ
МУНИЦИПИЯ ОРХЕЙ

DECIZIE

26.12.2018

14.16

nr. _____

mun. Orhei

Cu privire la aprobarea Regulamentului
cu privire la modul de stabilire a sporului
pentru performanță

În temeiul art.14 al.(1) lit.m) din Legea privind administrația publică locală nr.436-XVI din 28.12.2006, 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 aprobă Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul Primăriei municipiului Orhei și din cadrul instituțiilor bugetare din subordine, conform anexei la prezenta decizie.

2. Autoritatea executivă a Consiliului municipal Orhei va stabili prin act normativ intern criteriile generale de evaluare a personalului Primăriei municipiului Orhei și a personalului din cadrul instituțiilor bugetare din subordine, pentru executarea conformă a Regulamentului aprobat.

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.

Președintele ședinței

Semnat la data de

31.12.2018

Contrasemnat:

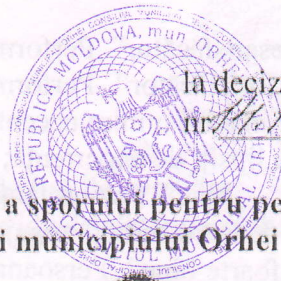
Secretar al

Consiliului municipal Orhei



Evgheni PISOV

Ala BURACOVSKI



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 luna decembrie 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 atinse 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

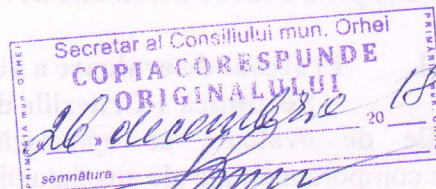
18. Valoarea totală planificată/alocată pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță constituie 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară.

19. Sporul de performanță pe persoană nu se limitează.

20. Conducătorul unității bugetare emite un act administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat.

21. 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.

22. 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.



Secretar al Consiliului municipal Orhei

Ala BURACOVACHI



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. Comentariile salariatului evaluat

--

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

Secretar al Consiliului mun. Orhei
COPIA CORESPUNDE
ORIGINALULUI
26 decembrie 20
semnătura