

**Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță
personalului din cadrul Autorității executive a Consiliului municipiului Orhei și
instituțiilor bugetare din subordine**

I. Dispoziții generale

1. Regulamentul privind aprobarea modului de stabilire a sporului pentru performanță pentru personalul din cadrul Autorității executive a Consiliului municipiului Orhei și instituțiilor bugetare din subordine (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 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 aplica tuturor angajaților din cadrul Autorității executive a Consiliului municipiului Orhei și instituțiilor bugetare din subordine, cu excepția persoanelor care dețin funcții de demnitate publică.

3¹. În cazul conducătorilor și personalului didactic din instituțiile de învățământ general, la elaborarea actului intern privind sporul de performanță se va ține cont de metodologia de evaluare aprobată de Ministerul Educației și Cercetării.

3². În cazul funcționarilor publici, la elaborarea actului cu caracter intern privind sporul de performanță se va ține cont de Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat de către Guvern.

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

5. Evaluatorul este persoana din cadrul Autorității executive a Consiliului municipiului Orhei și instituțiilor bugetare din subordine cu atribuții de conducere a instituției în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat.

6. Evaluarea performanțelor se efectuează trimestrial, pentru trimestrul precedent. În instituțiile de învățământ, în legătură cu specificul organizării activității, evaluarea performanțelor poate fi efectuată semestrial, conform reglementărilor interne.

6¹. Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici se efectuează semestrial pentru semestrul precedent.

6². Evaluarea performanțelor angajaților cu care au fost încetate raporturile de serviciu/de muncă se va efectua până la ultima zi lucrătoare din trimestrul/semestrul în care nu au fost evaluați.

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

7¹. Pentru angajații cu care au fost încetate raporturile de serviciu/de muncă sporul de performanță se va calcula până la ultima zi lucrătoare și se va achita la data încetării raporturilor de serviciu/de muncă.

8. Prima procedură de evaluare semestrială a performanțelor funcționarilor publici se va realiza în luna iulie 2023. Calificativul de evaluare stabilit pentru ultimul trimestru al anului 2022 se va aplica la acordarea sporului de performanță în lunile ianuarie-iunie 2023.

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 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. 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.) elaborate din cadrul Autorității executive a Consiliului municipiului Orhei și instituțiilor bugetare din subordine.

13. Pe baza criteriilor stabilite, 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 fiecărui angajat (conform **anexei nr.1** la prezentul Regulament).

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

15. 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

16. 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 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

17. Valoarea totală planificată/alocată pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță constituie 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de instituție bugetară din cadrul Autorității executive a Consiliului municipiului Orhei și instituțiile bugetare din subordine.

18. Sporul pentru performanță se acordă diferențiat la nivel de angajat în funcție de rezultatele evaluării performanțelor, iar limitele se stabilesc prin actul normativ cu caracter intern, în care se va totaliza informația privind rezultatele evaluării performanțelor individuale ale angajaților, conform **anexei nr.3** la prezentul Regulament.

19. Ținând cont de rezultatele evaluării stabilite în conformitate cu pct.18 al prezentului Regulament, se determină:

- a) valoarea totală planificată/alocată pentru luna de calcul a mijloacelor aferente sporului pentru performanță în cadrul unității bugetare (VPL), cu respectarea prevederilor punctului 17 al prezentului Regulament, conform **anexei nr.2** la prezentul 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.

20. În scopul încadrării cheltuielilor aferente sporului pentru performanță în limitele mijloacelor calculate conform pct.18 și pct.20, lit. a) din prezentul 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 pct.20. lit. b) pentru fiecare angajat;

b) se determină coeficientul de corecție (K), calculat ca raport între valoarea totală planificată pentru luna de calcul stabilită conform pct.20 lit. a) (VPL) și suma totală determinată conform pct.21 lit. a) (VTSPLP), după următoarea formulă:

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

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

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

$$\text{SPL} = \text{SPLP} \times K$$

21. În baza calculelor obținute conform pct.21 lit. c) se întocmește calculul lunar al sporului pentru performanță sub formă de tabel conform modelului din anexa nr.4 la prezentul Regulament.

22. Conducătorul unității bugetare emite un act administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat, la care se anexează tabelul întocmit conform **anexei nr.4** la prezentul regulament.

23. După adoptarea actului administrativ, sporul pentru performanță se include în fișele de calculare și achitare a salariului.

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

25. Personalul care nu a fost sancționat disciplinar, dar a obținut la evaluarea performanțelor trimestriale/semestriale calificativele „nesatisfăcător” sau „satisfăcător” nu vor beneficia de spor pentru performanță.