

modificat.

, REPUBLICA MOLDOVA

Consiliul raional Soroca

D O S A R nr. 29-22

Documente privind justificarea adoptării Deciziei Consiliului Raional
“ Cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de stabilire a sporului pentru
performanță personalului din cadrul Aparatului Președintelui Raionului, subdiviziunilor
Consiliului Raional Soroca și conducătorilor Instituțiilor Publice ”

Data constituirii _____ 2019
Total file –
Termen de păstrare - permanent

mun. Soroca



Stimate domnule Președinte,

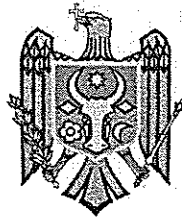
Serviciul Resurse Umane din cadrul Aparatului Președintelui raionului, solicită să fie inclus proiectul deciziei în ordinea de zi a ședinței Consiliului Raional cu următoarea întrebare:

“ Cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul Aparatului Președintelui Raionului , subdiviziunilor Consiliului Raional Soroca și conducătorilor Instituțiilor Publice ”

Cu respect,


Cebotari Carolina,
Specialist principal al Serviciului Resurse Umane

Dlui Ghenadie Muntean,
Președinte al Raionului Soroca



REPUBLICA MOLDOVA
CONSILIUL RAIONAL SOROCA
DECIZIE

Cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul Aparatului Președintelui Raionului, subdiviziunilor Consiliului Raional Soroca și conducătorilor Instituțiilor Publice

Consiliul Raional, întrunit în ședință ordinară la data de 07 februarie 2019, Având în vedere:

- Expunerea de motive din Nota informativă la proiectul de decizie “ Cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul Aparatului Președintelui Raionului, subdiviziunilor Consiliului Raional Soroca și conducătorilor Instituțiilor Publice ”, prezentat de Serviciul Resurse Umane, nr.04-p din 21.01.2019

- Raportul de expertiză a Serviciului Asistență Juridică nr. ____ din _____ 2019

- Avizul Comisiei pentru întrebări juridice și administrație publică;

- art. 16 alin. (1-4) al Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (nr.270 din 23.11.2018)

- pct.3, anexa nr.3 al Hotărârii Guvernului pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (nr.1231 din 12.12.2018)

- art.65 al Legii cu privire la actele normative (nr.100 din 22.12.2017)

În temeiul art.43 alin. (2) și art.46 alin.(1) al Legii privind administrația publică locală (nr.436-XVI din 28.12.2006),

DECIDE:

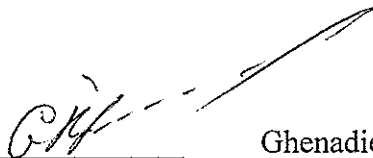
1. Se aprobă Regulamentul privind modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul Aparatului Președintelui Raionului, subdiviziunilor Consiliului Raional Soroca și conducătorilor Instituțiilor Publice . (anexa nr.1)
2. Se abrogă Decizia Consiliului raional Soroca nr.20/09 din 26 octombrie 2017 „Cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul și condițiile de acordare a plății de stimulare funcționarilor publici din cadrul Aparatului Președintelui Raionului Soroca și a subdiviziunilor Consiliului Raional Soroca ”.
3. Prezenta decizie se aduce la cunoștință publică prin publicarea pe site-ul oficial al Consiliului Raional www.soroca.md și se comunică prin transmiterea copieii:
 - Oficiului Teritorial Soroca a Cancelariei de Stat a Republicii Moldova;
 - Președintelui raionului Soroca;
 - Vicepreședintelui Raionului Soroca;
 - Secretarului Consiliul Raional Soroca;
 - Conducătorilor subdiviziunilor Consiliului Raional Soroca;
 - Serviciul Resurse Umane.

Președintele ședinței

Secretarul Consiliului

Zabrina Stela

Coordonat:



Ghenadie Muntean, Președintele raionului Soroca

Nicuța Vladimir, Vicepreședinte al raionului Soroca

Avizat:



Zabrian Stela, secretarul Consiliului raional Soroca

Elaborat:



Cebotari Carolina, specialist principal al Serviciului Resurse Umane

Regulamentul
privind modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul
Aparatului Președintelui Raionului, subdiviziunilor Consiliului Raional Soroca și a
conducătorilor Instituțiilor Publice

Capitolul I- Dispoziții generale

1. Regulamentul privind modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul Aparatului Președintelui Raionului, subdiviziunilor Consiliului Raional Soroca și a conducătorilor Instituțiilor Publice este elaborat în temeiul pct.3 al Hotărârii Guvernului pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (nr.1231 din 12.12.2018). Prezentul 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 Regulamentului dat va fi utilizat de către unitatea bugetară pentru elaborarea actului normativ cu caracter intern ce se va aplica tuturor angajaților din unitatea bugetară, cu excepția persoanelor care dețin funcții de demnitate publică din cadrul Consiliului Raional Soroca.

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 care are atribuții de conducere în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul sau, după caz, 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 februarie 2019. Calificativul de evaluare stabilit în luna februarie 2019 se va aplica la determinarea sporului pentru performanță pentru lunile decembrie 2018 – martie 2019.

**Capitolul 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 **cu excepția muncitorilor necalificați** :

- 1) cunoștințe și experiență;
- 2) complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- 3) conceptualizare și responsabilitate, inclusiv decizională;
- 4) conducere, coordonare și supervizare (pentru funcțiile de conducere);
- 5) comunicare;
- 6) volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate.

11. Aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se realizează în baza următoarelor criterii generale de evaluare **pentru muncitorii necalificați** :

- 1) Responsabilitate, volum și calitate în executarea atribuțiilor de serviciu
- 2) Respectarea disciplinei și a timpului de muncă
- 3) Comunicare, lucru în echipă

12. După caz, în funcție de specificul activității desfășurate și de atribuțiile specifice unor subdiviziuni/funcții, prin actul normativ cu caracter intern al unității bugetare pot fi stabilite criterii suplimentare de evaluare sau substituite unele dintre criteriile enumerate la pct. 10 și 11 care nu au relevanță pentru activitățile specifice desfășurate.

13. 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 actul normativ cu autoritățile responsabile de domeniul respectiv.

14. Unitățile bugetare elaborează nivelurile 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.), orientîndu-se după indicatorii descriși în anexa nr. 1 la prezentul Regulament.

15. Pe baza criteriilor menționate la pct. 10 și 11, evaluatorul acordă note de la 1 (reprezentînd nivelul minim) la 4 (reprezentînd nivelul maxim), fără zecimi, nota exprimînd aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în fișa de evaluare a angajatului (anexa nr. 2 la prezentul

Regulament).

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

17. 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

18. 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 –**nu se acordă spor pentru performanță.**

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-**se va acorda spor pentru performanță pînă la de 5 %;**

3) între 2,51 și 3,50 – „bine”. Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați- **se va acorda spor pentru performanță pînă la 20 %;**

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- **se va acorda spor pentru performanță de pînă la 25 %;**

Capitolul III. METODOLOGIA DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ

19. 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.

20. Limitarea sporului pentru performanță la nivel de angajat se reglementează prin actul normativ cu caracter intern.

21. Conducătorul unității bugetare emite un act administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat, după modelul din anexa nr. 3 la prezentul Regulament.

22. 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.

23. Personalul care nu a fost sancționat disciplinar, dar care la evaluarea performanțelor trimestriale a obținut calificativul „nesatisfăcător” nu beneficiază de spor pentru performanță.

Dispoziții finale IV

24. Prezentul Regulament intră în vigoare de la data de 14 februarie 2019, cu recalculul achitării sporului pentru performanță de la 01.12.2018.

25. Se împuternicește Președintele/Vicepreședintele raionului să evalueze lunar conducătorii din subordine în baza criteriilor din prezentul Regulament.

26. Orice modificare/completare a Regulamentului se va efectua prin Decizia Consiliului Raional Soroca și în conformitate cu legislația în vigoare.

Anexa nr.1
la Regulamentul privind
modul de stabilire a sporului 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, cu excepția muncitorilor necalificați sunt:

1. Cunoștințe și experiență – 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. Complexitate, creativitate și diversitatea activităților – măsoară gradul de dificultate întâlnit, măsura în care în care persoana evaluată depășește limitele cunoștințelor și experienței detinute, 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. Conceptualizare și responsabilitate decizională – 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. Conducere, coordonare și supervizare - aplicabil doar personalului de conducere – 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.	Comunicare – 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.	Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate – 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 quantumul 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

Indicatorii principali care vor fi luați în calcul la nivelul de manifestare a criteriilor de evaluare, în raport cu cerințele postului celui evaluat, pentru muncitorilor necalificați sunt:

- 1) Responsabilitate, volum și calitate în executarea atribuțiilor de serviciu
- 2) Respectarea disciplinei și a timpului de muncă
- 3) Comunicare, lucru în echipă

Anexa nr.2
la Regulamentul privind
modul de stabilire a sporului 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.	Cunoștințe și experiență		
2.	Complexitate, creativitate și diversitate		
3.	Conceptualizare și responsabilitate decizională		
4.	Conducere, coordonare și supervizare		
5.	Comunicare		
6.	Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate		

Nota finală a evaluării

2.1 Aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare pentru muncitorii necalificați

1.	Responsabilitate, volum și calitate în executarea		
2.	Respectarea disciplinei și a timpului de muncă		
3.	Comunicare, lucru în echipă		

Nota finală a evaluării

2. Calificativul final al evaluării

--

3. Rezultate deosebite

1.
2.

4. Dificultăți întâmpinate în perioada evaluată

1.
2.

5. Comentariile salariatului evaluat

--

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

Anexa nr.3
la Regulamentul privind
modul de stabilire a sporului pentru performanță

Model de act administrativ
emis de către conducătorul unității bugetare

ORDIN/DISPOZIȚIE

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. ____ din ____ privind aprobarea modului de stabilire a sporului pentru performanță pentru personalul din sectorul bugetar,

ORDON/DISPUN:

1. Se achită 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.

(semnătura)

(numele, prenumele, funcția conducătorului)

Nota informativă
nr.04-p din 22.01.2019

la proiectul de decizie „Cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul Aparatului Președintelui Raionului, subdiviziunilor Consiliului Raional Soroca și a conducătorilor Instituțiilor Publice”

Proiectul de decizie „Cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul Aparatului Președintelui Raionului, subdiviziunilor Consiliului Raional Soroca și a conducătorilor Instituțiilor Publice” a fost elaborat de Serviciul Resurse Umane din cadrul Aparatului Președintelui Raionului Soroca, în scopul realizării prevederilor pct.3 al Hotărârii Guvernului pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (nr.1231 din 12.12.2018).

Sporul pentru performanță are drept scop stimularea individuală a personalului de a obține rezultate optime în activitate. Sporul se va acorda lunar conform performanței individuale obținute în urma evaluării și se va achita concomitent cu salariul.

În scopul respectării prevederilor Legii nr.239 din 13.11.2008 privind transparența în procesul decizional proiectul de decizie dat a fost plasat pe pagina web a Consiliului Raional Soroca www.soroca.md.

De asemenea Serviciul de Asistență Juridică din cadrul Aparatului Președintelui Raionului Soroca a avizat pozitiv proiectul fără obiecții și propuneri.

În contextul celor expuse mai sus și în conformitate cu prevederile legislației în vigoare propun de a aproba proiectul de decizie „ Cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul Aparatului Președintelui Raionului și a subdiviziunilor Consiliului Raional Soroca ”


Cebotari Carolina,
Specialist principal al Serviciului Resurse Umane