



08.04.2019

DECIZIE

4.17

nr. _____

mun. Orhei

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” prin modificarea anexei deciziei nominalizate care 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 municipiului Orhei conform competențelor.

Președintele ședinței

Semnat la data de

12.04.2019

Contrasemnat:

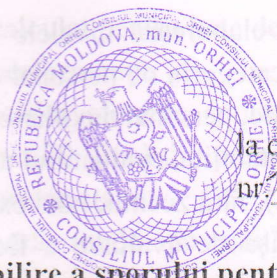
Secretar al

Consiliului municipal Orhei



Evgheni PISOV

Ala BURACOVSKI



Anexa
la decizia Consiliului Municipal Orhei
nr. 117 din 08.01. 2019

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 de către evaluator, va fi emis un act normativ cu caracter intern în care se va totaliza informația privind rezultatele evaluării performanțelor individuale ale angajaților, conform anexei nr.3 la prezentul Regulament.

20. Ținînd cont de rezultatele evaluării stabilite în conformitate cu pct.19 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 18 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.

21. 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 (VTSPPL), 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) (VTSPPL), după următoarea formulă:

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

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:

$$SPL = SPLP \times K$$

22. 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.

23. 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.4 la prezentul regulament.

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

25. 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.

26. 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.

Secretar al Consiliului municipal Orhei



Ala BURACOVSKI



Anexa nr. 1
la Regulamentul privind
modul de stabilire a sporului de performanță

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

(denumirea unității bugetare)

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**
[Signature]
semnătura

Secretar al Consiliului municipal Orhei

Ala BURACOVSKI

