

REGULAMENTUL - CADRU
cu privire la modul de stabilire a sporului pentru
performanță personalului din unitățile bugetare

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. 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 prezentului Regulament se utilizează de către unitatea bugetară pentru elaborarea actului normativ cu caracter intern ce se va aplica tuturor angajaților din unitatea bugetară,

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 a instituției în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul în cazul dat - directorul instituției de educație timpurie Hiliuți.

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 decembrie 2018. Calificativul de evaluare stabilit în 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 și cele suplimentare.

10. Aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se realizează în baza următoarelor criterii generale de evaluare:

- 1) *cunoștințe și experiență;*
- 2) *complexitate, creativitate și diversitatea activităților;*
- 3) *conceptualizare și responsabilitate, inclusiv decizională;*
- 4) *contacte și comunicare;*
- 5) *volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate;*
- 6) *conduita profesională (anexa nr.1.)*

11. În funcție de specificul activității desfășurate și de atribuțiile specifice unor funcții, se stabilesc următoarele criterii de evaluare *pentru personalul cu funcții complexe (asistent al*

educatorului, asistent al directorului gospodărie, bucătar, spălătoreasă ,bucătar auxiliar, spălătoreasă, paznic etc.) și anume :

- 1) *Gradul de cunoaștere a reglementărilor specifice domeniului de activitate;*
- 2) *Gradul de adaptare și flexibilitate în îndeplinirea atribuțiilor;*
- 3) *Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate;*
- 4) *Capacitatea de transmitere a ideilor în scris și verbal;*
- 5) *Capacitatea de lucru în echipă ,de a se integra în acesta ,de a-și aduce contribuția ,prin activitatea desfășurată ,la îndeplinirea obiectivelor echipei ,respectarea regulilor stabilite de conducerea instituției din care face parte;*
- 6) *Condiții de muncă – respectarea programului de lucru , organizarea eficientă a propriei activități, utilizarea eficientă a resurselor materiale.(anexa 2)*
- 7) *conduita profesională (anexa nr.1.)*

12. Unitățile bugetare elaborează 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 execuție , personal auxiliar etc.), orientându-se după indicatorii descriși în anexa nr.1 la prezentul Regulament.

13. Pe baza criteriilor menționate la pct.10 și 11, evaluatorul (conducătorul instituției) 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 angajatului (*anexa nr.3 la prezentul Regulament*).

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

15. Evaluatorul (conducătorul instituției) 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 merită 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 unitate bugetară.

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

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

20. 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.

21. 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.