



DECIZIE nr. 1.2
din 14.02.2019

Cu privire la aprobarea Regulamentului intern privind modul de stabilire a sporului pentru performanță a conducătorilor de instituții din subordinea primăriei, a personalului din cadrul Primăriei s. Cojușna, r-nul Strășeni

În conformitate cu prevederile art. 14 al Legii nr. 436-XVI din 28.12.2006 privind administrația publică locală, cu modificările și completările ulterioare; art. 16 al Legii nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Regulamentului-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar,

Consiliul sătesc DECIDE:

1. Se aprobă Regulamentul intern privind modul de stabilire a sporului pentru performanță a conducătorilor de instituții din subordinea primăriei, a personalului din cadrul Primăriei s. Cojușna, r-nul Strășeni, conform anexei, parte integrantă a prezentei decizii.
2. Sporul pentru performanță se va stabili, conducătorilor de instituții din subordinea primăriei, personalului din cadrul primăriei, în conformitate cu prevederile prezentului Regulament, cu respectarea actelor normative în vigoare.
3. Se pune în sarcina contabilului, Mariana Prodan:
 - a) calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță, în mărime de 10 % din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate.
 - b) calcularea și achitarea sporului de performanță acordat, lunar, fiecărui angajat, concomitent cu salariul de bază, conform dispoziției primarului, în urma realizării procesului de evaluare a activității profesionale.
4. Prezenta decizie să se aducă la cunoștință, conducătorilor de instituții din subordinea primăriei și personalului Primăriei s. Cojușna.
5. Controlul asupra executării prevederilor prezentei decizii se pune în seama primarului, Sergiu Jereghi.

Președinte al ședinței consiliului

Secretar al consiliului



Ion Țurcanu

Svetlana Fulga



Anexă
la Decizia nr. 1.2
din 14.02.2019

**Regulament
intern cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță
a conducătorilor de instituții din subordinea primăriei și a personalului din
cadrul Primăriei s. Cojușna**

I. Dispoziții generale

1. Regulamentul intern cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a conducătorilor de instituții din subordinea primăriei și a personalului din cadrul Primăriei s. Cojușna (în continuare Regulament) este elaborat conform prevederilor art. 16 al Legii nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar, Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 1231 din 12 decembrie 2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/ 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

2. Regulamentul determină modul și condițiile de acordare a sporului pentru performanță a conducătorilor de instituții din subordinea primăriei și a personalului din cadrul Primăriei s. Cojușna, cu excepția persoanelor care dețin funcții de demnitate publică.

3. Sporul la salariu pentru performanțe profesionale individuale în muncă poartă caracter stimulator și se bazează pe calitatea muncii, aportul și profesionalismul angajatului, obiectivitate, imparțialitate și va contribui la exercitarea eficientă a atribuțiilor și la completarea autorității publice cu personal competent.

4. Sporul se stabilește și se achită în funcție de aportul angajatului la obținerea rezultatelor.

5. 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.

6. Prima evaluare a performanțelor angajaților se va realiza în luna decembrie 2018. Calificativul de evaluare stabilit în luna decembrie 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

7. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile necesare/caracteristicile comportamentale ale angajatului pentru a îndeplini sarcinile de bază și cele suplimentare.

8. Aprecierea aportului funcționarului public la obținerea rezultatelor se va realiza în baza următoarelor criterii:

- 1) cunoștințe și experiență;
- 2) complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- 3) asumarea responsabilității;
- 4) comunicare;
- 5) volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate;
- 6) respectarea programului de muncă;
- 7) respectarea prevederilor Codului de etică și deontologie a angajaților din cadrul Primăriei Cojușna;
- 8) implicarea în activitățile organizate și desfășurate de către autoritatea publică locală.

9. Nivelurile de manifestare a fiecărui criteriu se elaborează de către primar, care stabilește, câte 4 (nivele) la fiecare criteriu, în funcție de categoria de personal din care face parte persoana evaluată: funcție de conducere, funcție de execuție, personal auxiliar, orientându-se după indicatorii descriși în anexa nr. 1 la Regulament-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță individuală personalului din unitățile bugetare aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1231/2018.

10. Pe baza criteriilor menționate la pct. 8, primarul acordă note de la 1 la 4, fără zecimi, nota exprimând aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în fișa de evaluare a angajatului, conform anexei nr. 2 la Regulamentul-cadru menționat.

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

12. 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**

13. 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 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 performanțele celorlalți angajați.

III. Metodologia de stabilire a sporului pentru performanță

14. Valoarea alocațiilor utilizate anual pentru plata sporului pentru performanță se formează din 10 % din suma anuală a salariilor de bază a angajaților prevăzută în registrul de evidență a funcțiilor și în schema de încadrare a primăriei.

15. Limitarea sporului pentru performanță la nivel de angajat se reglementează prin dispoziția primarului.

16. Primarul emite dispoziția privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat, conform modelului din anexa nr. 3 la prezentul regulament Regulamentul.

17. Sporul pentru performanță nu se acordă angajaților, care pe parcursul perioadei de gestiune, au desfășurat o activitate de serviciu necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar. În cazul suspendării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a funcționarului, sporul se va acorda în modul stabilit în prezentul Regulament.

18. Personalul care nu au fost sancționat disciplinar, dar care la evaluarea performanțelor trimestriale a obținut calificativele „Nesatisfăcător” sau „Satisfăcător” nu beneficiază de spor pentru performanță.