



s.Lunga, raionul Florești
tel.250, 45-2-95; 45-2-97
email: lunga.primaria@mail.ru

с.Лунга, Флорештский район
тел.250, 45-2-95; 45-2-97
email: lunga.primaria@mail.ru

DECIZIA

№ 1/ 09

„ 31” ianuarie 2024

Cu privire la modificarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță profesională personalului din cadrul APL s Lunga și instituțiilor din subordine”, aprobat prin decizia Consiliului local nr. 3/10 din 12.09.2023

În temeiul art.14 alin. (2) lit. m) alin. (3) a Legii nr.436/2006 privind administrația publică locală; în vederea executării prevederilor art. 16 al. 3 a Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, modificat prin Legea nr. 298/2023; în baza art. 18, art. 62-64 a Legii nr.100/2017 privind actele normative, în vederea revizuirii actelor normative în domeniu dat și necesitatea aducerii regulamentului în concordanță cu modificările prevederilor legale. Consiliul sătesc Lunga

DECIDE:

1) Se modifică punctul 7 al ***Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță profesională, personalului din cadrul APL s. Lunga și instituțiilor din subordine***, aprobat prin decizia Consiliului sătesc Lunga nr. 3/10 din 12.09.2023”, prin redarea în următoarea redacție:

- ” Sporul pentru performanță se acordă lunar și se achită concomitent cu salariul, conform performanței individuale obținute, personalului din cadrul APL s.Lunga și instituțiilor din subordine (grădinița de copii, biblioteca publică, casa de cultură), cu excepția personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc, pentru care sporul pentru performanță se acordă fără evaluarea performanței individuale, din data angajării, în mărime de 8% din salariu de bază”.

2) Modificările date devin parte integrantă al ***Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță profesională, personalului din cadrul APL s. Lunga și instituțiilor din subordine.***

Președintele ședinței

Contrasemnarea:
Secretarul Consiliului local



Mîrza Aliona

/Coșciug Mariana /

REGULAMENT

cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul APL s. Lunga și instituțiilor din subordine

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Presentul Regulament stabilește cadrul general de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului din cadrul primăriei s. Lunga (funcții publice și personalul auxiliar) și a personalului din cadrul instituțiilor din subordinea APL (grădinița de copii, biblioteca publică teritorială, casa de cultură din s. Lunga), 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 APL și instituțiilor din subordine, 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.

3¹ Prin derogare de la prevederile pct. 3, prezentul Regulament, se va aplica inclusiv directorilor/directoarelor instituțiilor din subordinea APL s. Lunga.

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 APL și a instituțiilor din subordine, care are atribuții de conducere în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul.

a) Fiind determinat în calitate de *evaluator*-primarul s. Lunga, pentru angajații APL (funcționarii publici și personalul etnic) și directorii/directoarele instituțiilor din subordine.

b) Fiind determinat în calitate de *evaluator*-directorul instituțiilor din subordinea APL, pentru angajații instituției care o conduce.

6. Evaluarea performanțelor se efectuează, de regulă, 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 din cadrul APL s. Lunga, se efectuează semestrial pentru semestrul precedent.

6². Prin derogare de la prevederile pct. 6 și 6¹, 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 și se achită concomitent cu salariul,

conform performanței individuale obținute, personalului din cadrul APL s.Lunga și instituțiilor din subordine (grădinița de copii, biblioteca publică, casa de cultură), cu excepția personalului de deservire tehnică, auxiliar și muncitoresc, pentru care sporul pentru performanță se acordă fără evaluarea performanței individuale, din data angajării, în mărime de 8% din salariu de bază.

8. Prin derogare de la prevederile pct. 7, 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.

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) conducere, coordonare și supervizare (suplimentar pentru funcțiile de conducere);
- 5) comunicare;
- 6) volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate.

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

12. La elaborarea actului normativ cu caracter intern și definirea criteriilor de evaluare, unitățile bugetare din subordinea APL, care au în funcții specifice altor domenii vor coordona actul normativ cu autoritățile responsabile de domeniul respectiv.

13. 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 1 la prezentul Regulament.

14. 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 2 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 a 2-a Calificativele de evaluare

17. 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

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 instituție publică.

19. 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.

19¹. Pentru obținerea calificativului ” FOARTE BINE ” se achită 10% din salariul de bază proporțional timpului efectiv lucrat.

Pentru obținerea calificativului ”BINE” se achită 8 % din salariul de bază proporțional timpului efectiv lucrat.

20. Primarul s. Lunga emite un act administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat, după modelul din anexa la prezentul Regulament. Conducătorii instituțiilor din subordinea APL emit un act administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat din cadrul instituției care o conduc, după modelul din anexa 3 a prezentului Regulament.

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

22. Personalul care nu a fost sancționat disciplinar, dar care la evaluarea performanțelor trimestriale/semestriale a obținut calificativele *„nesatisfăcător”* sau *„satisfăcător”* nu beneficiază de spor pentru performanță pentru perioada respective:

**Secretar al Consiliului
sătesc Lunga**

COȘCIUG Mariana