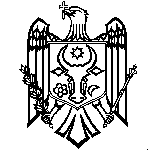
**PROIECT**

**REPUBLICA MOLDOVA РЕСПУБЛИКА МOЛДOВА**

**CONSILIUL RAIONAL РАЙOННЫЙ СOВЕТ**

**FLOREŞTI ФЛOРЕШТЬ**

**DECIZIE Nr. 01 /\_\_\_**

**din \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023**

Cu privire la aprobarea Regulamentului

intern privind stabilirea sporului pentru performanță

personalului din unitățile bugetare

În temeiul art. 34-36 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public cu modificările ulterioare, art. 16 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, art.65-68 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, **Regulamentului-cadru** **cu privire la modul de stabilire a sporului pentru** **performanță personalului din unitățile bugetare aprobat prin** Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018 cu modificările ulterioare, art. art. 43 alin. (2) și 46 alin. (1) din Legea nr. 436/2006 privind administraţia publică locală, Consiliul raional

**D E C I D E:**

1. Se aprobă Regulamentul intern privind stabilirea sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare (se anexează).
2. Se abrogă Decizia consiliului raional Florești nr.07/02 din 21 decembrie 2018 „Cu privire la aprobarea Regulamentului intern privind stabilirea sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare”.

Preşedintele şedinţei

Contrasemnat:

Secretarul

Consiliului raional

Elaborat: T.Colibabciuc,

Specialist principal,

Serviciul Juridic și Resurse Umane

Avizat: V. Patrașco

Șef al Serviciului Juridic și Resurse Umane

APROBAT

Prin decizia Consiliului raional Florești

Nr. 01/\_\_ din \_\_ februarie 2023

**Regulamentul intern privind modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare**

1. **DISPOZIȚII GENERALE**

**1.** Prezentul Regulament intern stabileşte cadrul general de organizare şi 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 şi se bazează pe calitatea muncii, aportul şi profesionalismul angajatului, obiectivitate şi imparțialitate, fiind stabilit şi achitat în funcție de aportul angajatului la obținerea rezultatelor.

**3.**Prevederile prezentului Regulament intern se utilizează de către toate subdiviziunile *Consiliului raional Florești,* se aplică tuturor angajaților din unitatea bugetară, cu excepția persoanelor care dețin funcții de demnitate publică şi a personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.

**31.** În cazul conducătorilor și personalului didactic din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, la elaborarea actului intern privind sporul de performanță se va ține cont de metodologia de evaluare aprobată de Ministerul Educației și Cercetării.

**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 prin Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a Legii nr. 158/2008 privind funcţia publică şi statutul funcţionarului public.*

**4.**Aprecierea aportului angajatului la obținerea rezultatelor şi evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator.

**5.**Evaluatorul este persoana din cadrul unității bugetare care are atribuții de conducere a subdiviziunilor/instituției în cadrul căreia îşi desfăşoară activitatea angajatul sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat. Evaluarea conducătorului unității bugetare se efectuează de către organul ierarhic superior.

**6.** Evaluarea performanțelor se efectuează, 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 se efectuează semestrial pentru semestrul precedent, în modul stabilit de *Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a Legii nr. 158/2008 privind funcţia publică şi statutul funcţionarului public.*

**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, conform performanței individuale obținute, concomitent cu salariul şi se aplică pe parcursul trimestrului/semestrului curent, pentru rezultatele activității desfăşurate în trimestrul/semestrul precedent.

**71.** 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**

**Secţiunea 1**

**Criteriile de evaluare**

**9.**Prin criteriile de evaluare se apreciază abilităţile profesionale şi aptitudinile necesare/caracteristicile comportamentale ale angajatului pentru a îndeplini sarcinile de bază şi cele suplimentare.

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

 1) cunoştințe şi experiență;

 2) complexitate, creativitate şi diversitatea activităților;

 3) conceptualizare şi responsabilitate, inclusiv decizională;

 4) conducere, coordonare şi supervizare (suplimentar pentru funcțiile de conducere);

 5) comunicare;

 6) volumul, calitatea şi eficiența sarcinilor executate.

***11.****După caz, în funcție de specificul activității desfăşurate şi 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 care nu au relevanţă pentru activitățile specifice desfăşurate.*

***12.****La elaborarea actului normativ cu caracter intern şi 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.*

**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 descrişi în anexa nr.1 la prezentul Regulament intern.

**14.**Pe baza criteriilor menționate la pct. 10 şi 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 fişa de evaluare a angajatului (anexa nr.2 la prezentul Regulament intern).

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

**16.**Evaluatorul şi persoana evaluată pot să anexeze la fişa de evaluare documente/materiale relevante procesului şi rezultatelor evaluării.

**Secţiunea a 2-a**

**Calificativele de evaluare**

**17.**Calificativul final al evaluării se stabileşte pe baza notei finale, după cum urmează:

1) între 1,00 şi 1,50 – „nesatisfăcător”. Performanța este cu mult sub standard;

2) între 1,51 şi 2,50 – „satisfăcător”. Performanța este la nivelul minim al standardelor sau puțin deasupra lor. Acesta este nivelul minim acceptabil al performanțelor care trebuie atins şi de către angajații mai puțin competenți sau lipsiți de experiență;

3) între 2,51 şi 3,50 – „bine”. Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor şi performanțelor realizate de către ceilalți angajați;

4) între 3,51 şi 4,00 – „foarte bine”. Persoana merită o apreciere specială, deoarece performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor şi 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.****Sporul pentru performanță se acordă diferențiat la nivel de angajat în funcție de rezultatele evaluării performanțelor, după cum urmează:*

*1) Personalul care la evaluarea performanțelor trimestriale/semestriale a obținut calificativul „bine” beneficiază de spor lunar pentru performanță, în mărime de 8% din salariu de bază calculat, conform timpului efectiv lucrat.*

*2)**Personalul care la evaluarea performanțelor trimestriale/semestriale a obținut calificativul „foarte bine” beneficiază de spor lunar pentru performanță, în mărime de 10% din salariu de bază calculat, conform timpului efectiv lucrat.*

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

**21.**Salariaților care au fost sancționați disciplinar nu li se acordă sporul pentru performanță pentru perioada validității 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 respectivă.

[anexa nr.1](https://www.legis.md/UserFiles/Image/RO/Guvernul/2018/anexa3_1_HG%20Nr_%201231%20din%2012_12_2018_ro.docx)

[anexa nr.2](https://www.legis.md/UserFiles/Image/RO/Guvernul/2018/anexa3_2_HG%20Nr_%201231%20din%2012_12_2018_ro.docx)

anexa nr.3

**Consiliului raional Floreşti**

**Notă informativă**

**la proiectul de decizie ,,Cu privire la aprobarea Regulamentului intern privind stabilirea sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare”**

|  |
| --- |
| * + - 1. Denumirea autorului şi, după caz, a participanţilor la elaborarea proiectului |
| Serviciul Juridic şi Resurse Umane, Tatiana Colibabciuc |
| 2. Condiţiile ce au impus elaborarea proiectului de act normativ şi finalităţile urmărite |
| Serviciul Juridic și Resurse Umane din cadrul Aparatului Președintelui raionului a elaborat prezentul proiect de decizie în conformitate cu prevederile art. 34-36 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public cu modificările ulterioare, art. 16 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, art.65-68 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, **Regulamentului-cadru** **cu privire la modul de stabilire a sporului pentru** **performanță personalului din unitățile bugetare aprobat prin** Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018 cu modificările ulterioare, pentru a petrece procedura de evaluare a personalului din cadrul Consiliului raional Florești în conformitate cu legislația în vigoare. |
| 3. Descrierea gradului de compatibilitate pentru proiectele care au ca scop armonizarea legislaţiei naţionale cu legislaţia Uniunii Europene |
| - |
| 4. Principalele prevederi ale proiectului şi evidenţierea elementelor noi |
| Se propune de a aproba Regulamentul intern privind stabilirea sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare (se anexează) și de a abroga Decizia consiliului raional Florești nr.07/02 din 21 decembrie 2018 „Cu privire la aprobarea Regulamentului intern privind stabilirea sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare”. |
| 5. Fundamentarea economico-financiară |
| Implementarea prezentului proiect nu va necesita cheltuieli suplimentare. |
| 6. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare |
| - |
| 7. Avizarea şi consultarea publică a proiectului |
| Conform prevederilor Legii nr. 239 din 13.11.2008 privind transparenţa în procesul decizional. |
| 8. Constatările expertizei anticorupție |
| - |
| 9. Constatările expertizei de compatibilitate |
| - |
| 10. Constatările expertizei juridice |
| Proiectul de decizie elaborat este compatibil cu Constituţia Republicii Moldova, Legea nr. 158/2008 privind funcţia publică şi statutul funcţionarului public, Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și Legea nr. 436/2006 privind administraţia publică locală. |
| 11. Constatările altor expertize |
| - |

Executor Tatiana Colibabciuc