



DECIZIE nr. 8/17
din 19 octombrie 2020
or.Rezina.

„Cu privire la aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din primăria orașului Rezina”.

Examinând nota informativă a primăriei, în temeiul art.14, alin.(2) lit.m) din Legea privind administrația publică locală nr.436/2006, art.16 din Legea nr.270/2018 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.1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, consiliul orășenesc Rezina, raionul Rezina,

DECIDE:

1. Se aprobă Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din primăria orașului Rezina (se anexează).

Au votat: pentru – 20; contra – 0; s-au abținut – 0.

Președinte al ședinței



 Mihail Bunescu

Secretarul consiliului orășenesc

 Lilia Răileanu



**DECIZIE nr. 8/17
din 19 octombrie 2020
or.Rezina.**

„Cu privire la aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din primăria orașului Rezina”.

Examinând nota informativă a primăriei, în temeiul art.14, alin.(2) lit.m) din Legea privind administrația publică locală nr.436/2006, art.16 din Legea nr.270/2018 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.1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar , consiliul orășenesc Rezina, raionul Rezina,

DECIDE:

1. Se aprobă Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din primăria orașului Rezina (se anexează).

Au votat: pentru – 20; contra – 0; s-au abținut – 0.

Președinte al ședinței

Mihail Bunescu

Secretarul consiliului orășenesc

Lilia Răileanu

Regulament
cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din primăria orașului
Rezina

I. Dispoziții generale

1. Regulamentul privind modul de stabilire a sporului pentru performanță pentru personalul din primăria or. Rezina (în continuare – Regulament) este elaborat în baza art.16 din Legea nr.270/ 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.1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și 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 se stabilește și se achită în funcție de aportul angajatului la obținerea rezultatelor.

3. Prevederile prezentului Regulament se aplică tuturor angajaților din primăria or. Rezina, cu excepția persoanelor care dețin funcții de demnitate publică.

4. Aprecieră aportului angajatului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către primar.

5. Evaluarea performanțelor se va efectua trimestrial.

6. 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.

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 suplimentare.

8. Aprecieră aportului salariatului la obținerea rezultatelor se va realiza în baza următoarelor criterii generale de evaluare:

- 1) Cunoștințe și experiența;
- 2) Complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- 3) Comunicare;
- 4) Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate;
- 5) Executarea în termen și calitativ a deciziilor consiliului orașenesc Rezina;
- 6) Examinarea cererilor și petițiilor în termen;
- 7) Respectarea programului de muncă;
- 8) Respectarea Codului de etică și deontologie;
- 9) Implicarea în activitățile organizate și desfășurate de către autoritatea locală.

9. Nivelele de manifestare a fiecărui criteriu se elaborează de către primar, care stabilește (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.), conform indicatorilor descriși în anexa nr.1 la Regulamentul-cadru, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.1231/2018.

10. Pe baza criteriilor menționate la pct. 8, primarul acordă note de la 1 (reprezentînd nivel minim) la 4 (reprezentînd nivel maxim), fără zecimi, nota exprimînd aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în fișa de evaluare a fiecărui angajat .

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

12. Primarul și persoana evaluată pot să anexeze la fișa de evaluare documente/materiale relevante procesului și rezultatelor evaluării.

Secțiunea 2 Calificativele de evaluare

13. 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.

II. Metodologia de stabilire a sporului pentru performanță

14. 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.

15. Primarul emite dispoziție privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat.

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

17. Personalul, care nu a fost sancționat disciplinar, dar a obținut la evaluarea performanțelor trimestriale calificativele „nesatisfăcător” sau „satisfăcător”, nu vor beneficia de spor pentru performanță.