



**DECIZIE nr. 8/15
din 19 octombrie 2020
or.Rezina.**

„Cu privire la aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a personalului din cadrul Instituțiilor preșcolare din subordine”.

Examinând nota informativă a primăriei, în temeiul art.14, alin.(2) lit.m) din Legea nr.436/2006 privind administrația publică locală, art. 3 alin din Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018 cu privire la punerea în aplicare a Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare, art. 10 lit b) din Legea 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 a personalului din cadrul Instituțiilor preșcolare din subordine (anexa 1).

Au votat: pentru – 16; contra – 0; s-au abținut – 1.

Președinte al ședinței

Mihail Bunescu

Secretarul consiliului orășenesc

Lilia Răileanu

Regulament
cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanța
personalului din cadrul Instituțiilor preșcolare din subordine

I. Dispoziții generale

1. Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanța personalului din cadrul Instituțiilor preșcolare din subordine este elaborat în conformitate cu prevederile Regulamentului-cadru, 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”.

2. Sporul la salariu pentru performanțe profesionale individuale în muncă poartă caracter stimulator și se bazează pe calitatea muncii, contribuția și profesionalismul angajatului, obiectivitate și imparțialitate, fiind stabilit și achitat în funcție de obținerea rezultatelor.

3. Prevederile prezentului Regulament se aprobă de către fondator și se aplică tuturor angajaților din cadrul tururilor Instituțiilor preșcolare din subordine.

4. Aprecierea activității angajatului și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator.

5. Pentru directorii de instituții preșcolare evaluator va fi Primarul orașului Rezina, iar pentru personalului din cadrul instituției preșcolare, inclusiv a personalului auxiliar evaluatorul va fi directorii de grădinițe sau, după caz, persoana mandatară.

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.

II. Procesul de evaluare a activității profesionale

Secțiunea 1

Criteriile de evaluare

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

9. Aprecierea contribuției 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.

10. După caz, în funcție de specificul activității desfășurate și de atribuțiile specifice unor subdiviziuni/funcții, prin dispoziția primarului pot fi stabilite criteriile suplimentare de evaluare sau substituite unele dintre criteriile enumerate la pct. 9 care nu au relevanță pentru activitățile specifice desfășurate.

11. Nivelurile de manifestare a fiecărui criteriu, se elaborează 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 Regulament.

12. În temeiul criteriilor specificate în pct. 9 și 10, evaluatorul 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 (conform anexelor prezentului regulament.).

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

14. Evaluatorul și persoana evaluată pot să anexeze la fișa de evaluare (anexa nr. 2) documente/materiale relevante procesului și rezultatelor evaluării.

Secțiunea a 2-a **Calificativele de evaluare**

15. 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

16. 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.

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

18. Primarul or. Rezina emite o dispoziție privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui director de instituții preșcolare, după modelul din anexa nr. 4 al Regulamentului. Iar Directorii de instituții preșcolare emit un ordin privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat din instituția sa preșcolară după modelul din anexa nr. 4 al Regulamentului-cadru.

19. 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.

20. 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.

la Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a personalului din cadrul Instituțiilor preșcolare din subordine

Criteriile de evaluare a activității angajaților din cadrul Instituțiilor preșcolare
Indicatorii principali care vor fi luați în calcul la evaluarea activității angajaților în raport cu cerințele fișei post a persoanei evaluate
(pentru personalul cu funcție de conducere, execuție și personalului auxiliar)

CRITERIUL 1. Cunoștințe și experiență - se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență postului se aplică doar pentru personalul cu funcție de conducere și execuție.				
INDICATORI		Niveluri de manifestare/ Note		
		1	2	3
INDICATORI	1.1. Cunoștințe specifice domeniului și experiență profesională aplicabil personalului de conducere, execuție și personalului auxiliar din bucătărie și asistentul medical.	Posedă cunoștințe specifice domeniului pe care le aplică în experiența profesională	Reactualizează sistematic cunoștințele specifice domeniului pe care le aplică în experiența profesională	Posedă cunoștințe specifice domeniului și le aplică în experiența profesională
	1.2. Abilități de aplicare a cunoștințelor specifice domeniului în situații diverse aplicabil personalului de conducere, execuție și personalului auxiliar din bucătărie și asistentul medical.	Aplică cunoștințele specifice domeniului cu unele erori	Aplică cunoștințele specifice domeniului cu unele inexactități	Aplică cunoștințele specifice domeniului cu conformitate și în vigoare
	1.3. Competențe profesionale ușurința de a selecta și utiliza adecvat cunoștințele și abilitățile în vederea rezolvării cu succes a unor situații aplicabil personalului de conducere, execuție	Competențele deținute nu asigură soluționarea problemelor apărute în activitatea cotidiană	Competențele deținute nu întotdeauna conduc spre soluționarea cu succes a situațiilor problematice	Competențele deținute conduc spre soluționarea cu succes a problemelor apărute
	1.4. Abilități în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii sau echipamente de lucru moderne aplicabil personalului de	Deține abilități reduse în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii sau echipamente de lucru moderne	Deține abilități satisfăcătoare în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii sau echipamente de lucru moderne	Deține abilități performante în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii sau echipamente de lucru moderne

	<i>conducere, execuție.</i>			
	1.5. Disponibilitatea de a învăța <i>aplicabil personalului de conducere, execuție și personalului auxiliar.</i>	Nu întotdeauna este receptiv la sugestiile, propunerile, indicațiile oferite de colegi, superiori	Este receptiv la sugestiile, propunerile, indicațiile oferite de colegi, superiori	Este receptiv manifestă dorința de a asculta sugeriile, propunerile, indicațiile oferite de colegi, superiori
	1.6 Aplicarea regulilor de întreținere a situației sanitaro-igienice conform IOVSC și a normelor sanitaro-epidemiologice <i>aplicabil doar personalului auxiliar.</i>	Se aplică cu greu	Se aplică satisfăcător	Se aplică perm...

CRITERIUL 2. Complexitate, creativitate și diversitatea activităților - măsoară gradul de dificultate în care depășește limitele cunoștințelor și experienței deținute, precum și capacitățile legate de imaginație, invenție și inovație. **se aplică pentru personalul cu funcție de conducere, execuție și personalul auxiliar.**

INDICATORI		Niveluri de manifestare/ Note		
		1	2	3
INDICATORI	2.1. Nivelul cantitativ și calitativ al sarcinilor realizate	Nu realizează sarcinile calitativ și cantitativ	Realizează toate sarcinile calitativ și cantitativ cu unele inexactități	Realizează toate sarcinile calitativ și cantitativ
	2.2. Nivelul de implicare în îndeplinirea atribuțiilor	Se implică cu greu în realizarea tuturor atribuțiilor	Se implică satisfăcător în realizarea tuturor atribuțiilor	Se implică plăcut și cu plăcere în realizarea atribuțiilor
	2.3. Creativitate și spirit de inițiativă	Manifestă creativitate și spirit de inițiativă redusă	Manifestă de cele mai dese ori creativitate și spirit de inițiativă	Manifestă creativitate și spirit de inițiativă
	2.4. Încadrarea în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor	Deseori nu se încadrează în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor	Uneori nu se încadrează în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor	Se încadrează în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor

CRITERIUL 3. Conceptualizare și responsabilitate decizională - măsoară amploarea activităților concepute și acțiunile și deciziile asociate acestora, precum și evaluează impactul lor asupra unității. **se aplică doar pentru personalul tehnic**

INDICATORI		Niveluri de manifestare/ Note		
		1	2	3
	3.1. Capacitatea de concepție, analiză și sinteză <i>aplicabil doar personalului de conducere și execuție</i>	Nu întotdeauna este pusă în aplicare capacitatea de concepție, analiză și sinteză	Capacitatea de concepție, analiză și sinteză, este pusă în activitate	Capacitatea de concepție, analiză și sinteză este pusă în activitate
	3.2. Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de	Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de	Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de	Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de

INDICATORI	implementare a deciziilor <i>aplicabil doar personalului de conducere și execuție</i>	implementare a deciziilor este ineficientă	implementare a deciziilor este satisfăcătoare	impleme are rezul scontate
	3.3. Capacitatea de a lucra independent <i>aplicabil doar personalului de conducere și execuție</i>	Capacitățile de a lucra independent sunt reduse	Dispune de capacități de a lucra independent până la soluționarea problemei	Întotdea capacităț independ probleme
	3.4. Măsura în care opiniile formulate și acțiunile întreprinse influențează rezultatele subdiviziunii/instituției <i>aplicabil doar personalului de conducere și execuție</i>	Opiniile formulate și acțiunile întreprinse aduc prejudiciu moral imaginii instituției	Opiniile formulate și acțiunile întreprinse nu aduc prejudiciu moral imaginii instituției	Opiniile acțiunile conduc s imaginii instituției
	3.5 Măsura în care își manifestă responsabilitatea, punctualitatea și disciplina <i>aplicabil personalului de conducere, execuție și personalului auxiliar.</i>	Manifestă responsabilitate, punctualitate și disciplină redusă	Manifestă responsabilitate, punctualitate și disciplină la nivel satisfăcător	Manifest punctual redusă la

CRITERIUL 4. Conducere, coordonare și supervizare , se aplică doar pentru personalul cu funcție

INDICATORI		Niveluri de manifestare/ Note		
		1	2	3
INDICATORI	4.1. Capacitatea de coordonare a echipei	Personalul din subordine este coordonat ineficient	Personalul din subordine este coordonat la nivel satisfăcător	Personalul din subordine este coordonat
	4.2. Dezvoltarea abilităților personalului din subordine	Efortul depus pentru dezvoltarea abilităților personalului din subordine este minim	Efortul depus pentru dezvoltarea abilităților personalului din subordine este satisfăcător	Efortul depus pentru dezvoltarea abilităților personalului din subordine oferă rezulta
	4.3. Competența decizională	Competența decizională este slab dezvoltată și manifestată	Competența decizională este manifestată satisfăcător	Competența decizională este manifestată a pozitivă
	4.4. Capacitatea de a delega atribuții	Funcția de delegare a atribuțiilor este rar utilizată	Atribuțiile deseori sunt delegate angajaților	Delegarea atribuțiilor este realizată cu succes realizarea op activității sub
	4.5. Capacitatea de control	Capacitate de control redusă	Dispune de capacitate de control cu toate aspectele de verificare	Mecanismele de control care le folosesc sunt aplicate la îmbunătăț
	4.6. Capacitatea de a lucra în echipă	Capacitate redusă de a lucra în echipă	Are capacitatea de a lucra în echipă	Capacitatea de a lucra în echipă asigură realizarea obiectivelor

CRITERIUL 5. Comunicare - se referă la nivelul și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara unității de comunicării, de la interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise. Evaluează capacitatea de performanță și atribuțiile de comunicare a postului

INDICATORI		Niveluri de manifestare/ Note		
		1	2	3
INDICATORI	5.1. Capacitatea de a comunica, atât oral, cât și scris, claritatea ideilor, concizia în scris <i>aplicabil doar personalului de conducere și execuție</i>	Capacitatea de comunicare este redusă	Dispune de capacități de comunicare	Capacitatea de comunicare este optimă
	5.2. Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului <i>aplicabil doar personalului de conducere și execuție</i>	Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului este slab manifestată	Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului este satisfăcătoare	Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului este eficientă și derivă în eficiență și eficacitate
	5.3. Capacitatea de consiliere - <i>aplicabil doar personalului de conducere</i>	Dispune de capacitate de consiliere redusă	Manifestă satisfăcător capacitatea de consiliere	Capacitatea de consiliere este manifestată eficient
	5.4. Capacitatea de îndrumare - <i>aplicabil doar personalului de conducere</i>	Manifestă capacitatea de îndrumare redusă	Manifestă satisfăcător capacitatea de îndrumare	Capacitatea de îndrumare este manifestată eficient
	5.5. Capacitatea de a comunica cu copiii și părinții/reprezentanții legali ai acestora/colegii directorul <i>aplicabil personalului de conducere, execuție și personalului auxiliar.</i>	comunicare este redusă	Comunicarea este medie	Capacitatea de comunicare este optimă

CRITERIUL 6 Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate - se apreciază volumul și calitatea lucrărilor realizate, erori minime, precum și capacitatea de realizare a acestora cu costuri minime prin folosirea și gestionarea eficientă a resurselor în termenii și termenii stabilite

INDICATORI	Niveluri de manifestare/ Note		
	1	2	3

INDICATORI	6.1 Calitatea/ plenitudinea sarcinilor executate <i>aplicabil personalului de conducere, execuție și personalului tehnic.</i>	Sarcinile sunt îndeplinite sub nivelul, cu depășirea termenelor stabilite, resursele disponibile	Sarcinile sunt executate la timp, dar cu erori și costuri minime	Sarcinile sunt erori, cu cele n posibile și la t
------------	---	--	--	--

Anexa nr.2
Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a personalului din cadrul Instituțiilor preșcolare din subordine

FIȘA DE EVALUARE
a performanței profesionale individuale ale angajaților instituțiilor preșcolare

Unitatea bugetară	
Numele și prenumele persoanei evaluate	
Funcția deținută	
Subdiviziunea structurală	
Perioada evaluată	de la: _____ până la: _____

1. Aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare:

Nr. crt.	Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale	Nota	Comentarii
1.	Cunoștințe și experiență		
2.	Complexitate, creativitate și diversitate		
3.	Conceptualizare și responsabilitate decizională		
4.	Conducere, coordonare și supervizare		
5.	Comunicare		
6.	Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate		

Nota finală a evaluării _____

Calificativul final al evaluării _____

1. Rezultate _____ deosebite

2. Dificultăți întâmpinate în perioada evaluată

—

3. Comentariile salariatului evaluat

Evaluatorul:

Data

(nume, prenume, semnătura)

Semnătura salariatului evaluat

Data

(nume, prenume, semnătura)

Anexa nr.3 la Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a personalului din cadrul Instituțiilor preșcolare din subordine

SPOR PENTRU PERFORMANȚĂ

CONVERTIREA PUNCTAJULUI ÎN PROCENTE

Punctaj	2,51- 2,60	2,61- 2,80	2,81- 3,00	3,01- 3,10	3,11- 3,30	3,31- 3,40	3,41- 3,50	3,51- 3,60	3,61- 3,70	3,71- 4,00
Procente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	de la 10 și mai mult

