



REPUBLICA MOLDOVA
RAIONUL IALOVENI
CONSILIUL COMUNEI RĂZENI

DECIZIE 6/26
din 21 decembrie 2018

Cu privire la Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță personalului din Primăria comunei Răzeni și personalului din unitățile bugetare subordonate primăriei.

În conformitate cu art. 14 al. 2 lit. 1) al Legii privind administrația publică locală nr. 436 XVI din 28.12.2006, prevederile art.16 din Lege Republicii Moldova Nr.270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, art.3 din Hotărârea Guvernului Republicii Moldova Nr. 1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, avînd în vedere avizul pozitiv al comisiei consultative de specialitate Pentru Problemele de Drept și Administrație Publică consiliul comunal Răzeni

DECIDE :

1. Se aprobă Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță personalului din Primăria comunei Răzeni și personalului din unitățile bugetare subordonate primăriei.
Se anexează.
2. Contabilitatea primăriei va ține cont de prevederile prezentului regulament la efectuarea calculelor salariale angajaților, în raport cu domeniul de activitate.
3. Controlul îndeplinirii prevederilor prezentei decizii se asumă primarului comunei DI Ion Crețu.



Președintele ședinței

Secretar al consiliului

Ghenadie Dubița

Nina Borta

**Regulamentul
cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță personalului din
Primăria comunei Răzeni**

I. Dispoziții generale

1. Regulamentul privind aprobarea modului de stabilire a sporului pentru performanță pentru personalul din unitățile bugetare (în continuare – Regulament) 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 și se stabilește și se achită în funcție de nivelul de realizare a indicatorilor de performanță.
3. Prevederile prezentului Regulament se aplică tuturor angajaților din Primăria comunei Răzeni, cu excepția persoanelor care dețin funcții de demnitate publică.
4. Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale angajatului se realizează de către evaluator.
5. Evaluatorul este persoana din cadrul Primăriei comunei Răzeni, cu atribuții de conducere a subdiviziunilor/instituției în cadrul căruia își desfășoară activitatea angajatul sau după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat.
6. În sensul prezentului regulament, are calitatea de evaluator:
 - a) persoana aflată în funcția de conducere care coordonează subdiviziunea în cadrul căreia își desfășoară activitatea personalul supus evaluării;
 - b) persoana aflată în funcția de conducere ierarhic superioară potrivit structurii organizatorice a unității bugetare.
7. Evaluarea performanțelor se va efectua trimestrial.
8. Sporul de performanță se acordă lunar conform performanței individuale obținute concomitent cu salariul și se aplică pe parcursul trimestrului curent, pentru rezultatele obținute în trimestrul precedent.

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.

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

- 1) Cunoștințe și experiență;
- 2) Complexitate, creativitate și diversitate;
- 3) Conceptualizare și responsabilitate decizională;
- 4) Conducere, coordonare și supervizare (suplimentar pentru funcțiile de conducere);
- 5) Comunicare;
- 6) Condiții de muncă;
- 7) Efort.

11. După caz, în funcție de specificul activității desfășurate și de atribuțiile specifice unor funcții, prin actului normativ cu caracter intern al Primăriei, se stabilesc criterii suplimentare de evaluare.

12. La elaborarea actului normativ cu caracter intern și definirea criteriilor suplimentare de evaluare, Primăria și conducătorii instituțiilor subordonate, pentru funcții specifice altor domenii, vor coordona aceste criterii cu conducătorii responsabili de domeniul respectiv.

13. Primăria elaborează nivelele 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 precizările descrise în anexa nr.1 la prezentul Regulament.

14. Pe baza criteriilor menționate la pct. 10 și 11, evaluatorul 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 (anexa nr.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 2 Calificativele de evaluare

17. 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 standartelor 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 standartelor 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 standartelor și performanțelor celorlalți angajați.

III. Metodologia de stabilire a sporului de 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 de performanță pe persoană nu se limitează.

20. Pentru corelarea calificativelor de evaluare obținute și mărimii sporului de performanță, unitatea bugetară poate fixa diapazoane de stabilire a mărimii sporului de performanță în actul administrativ intern.

21. Conducătorul unității bugetare emite un act administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat, după modelul din anexa nr.3.

22. Salariaților, care au fost sancționați disciplinar, 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.

Specialist în economie



Serghei Munteanu

Anexa nr.1 la Regulamentul privind modul de stabilire a sporului de performanță

DEFINIREA CRITERIILOR DE EVALUARE ȘI A MODULUI DE STABILIRE A PUNCTAJULUI PENTRU FIECARE CRITERIU

Indicatorii principali care vor fi luați în calcul la nivelul de manifestare a criteriilor de evaluare, în raport cu cerințele postului celui evaluat, sunt:

1. Studii, cunoștințe și experiență – se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului
1.1 Cunoștințe specifice domeniului și experiență profesională
1.2 Abilități de aplicare a cunoștințelor specifice domeniului în situații diverse
1.3 Competențe profesionale = ușurința de a selecta și utiliza adecvat cunoștințele și abilitățile în vederea rezolvării cu succes a unor situații

1.4	Abilități în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii sau echipamente de lucru moderne
1.5	Disponibilitatea de a învăța
2.	Complexitate, creativitate și diversitatea activităților – măsoară gradul de dificultate întâlnit, măsura în care în care persoana evaluată depășește limitele cunoștințelor și experienței deținute, precum și capacitățile legate de imaginație, inventivitate și intuiție în exercitarea sarcinilor
2.1	Nivelul cantitativ și calitativ al sarcinilor realizate
2.2	Nivelul de implicare în îndeplinirea atribuțiilor
2.3	Creativitate și spirit de inițiativă
2.4	Încadrarea în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor
3.	Conceptualizare și responsabilitate decizională – măsoară amploarea activităților conceptuale aferente postului, libertatea de acțiune și decizie asociate acestuia, precum și evaluează impactul lor asupra unității
3.1	Capacitatea de concepție, analiză și sinteză
3.2	Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de implementare a deciziilor
3.3	Capacitatea de a lucra independent
3.4	Măsura în care opiniile formulate și acțiunile întreprinse influențează rezultatele subdiviziunii/instituției
4.	Conducere, coordonare și supervizare- aplicabil doar personalului de conducere – se referă la responsabilitățile de conducere și/sau coordonare a altor posturi și la nivelul de exprimare a unor opinii/raționamente de specialitate
4.1	Capacitatea de coordonare a echipei
4.2	Dezvoltarea abilităților personalului din subordine
4.3	Competența decizională
4.4	Capacitatea de a delega atribuții
4.5	Capacitatea de control
4.6	Capacitatea de a lucra în echipă
5.	Comunicare – se referă la nivelul și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara unității. Include mijloace de realizare a comunicării, de la interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise. Evaluează capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului
5.1	Capacitatea de a comunica, atât oral cât și scris, claritatea ideilor, concizia în scris
5.2	Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului
5.3	Capacitatea de consiliere - <i>aplicabil doar personalului de conducere</i>
5.4	Capacitatea de îndrumare - <i>aplicabil doar personalului de conducere</i>
6.	Condiții de muncă – se referă la măsura/frecvența cu care titularul postului este expus la diverse condiții de lucru nefavorabile și/sau cu risc pentru sănătate și viață, în realizarea atribuțiilor de serviciu
6.1	Capacitatea de a munci în condiții grele, nocive sau periculoase
7.	Efort fizic și mental – se referă la nivelul utilizării capacităților fizice și psihice pentru realizarea atribuțiilor postului
7.1	Capacitatea de acțiune și de efort fizic și intelectual în condiții de stres
7.2	Capacitatea de a executa activitate intensă și eficientă
7.3	Menținerea calmului și discernământului în situații tensionate

Model de fișă de evaluare
a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din unitatea
bugetară

1. Date generale

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

2. 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.	Condiții de muncă		
7.	Efort		
8.		

Nota finală a evaluării

3. Calificativul final al evaluării

4. Rezultate deosebite

1.	
2.	

5. Dificultăți întâmpinate în perioada evaluată

1.	
2.	

6. Comentariile salariatului evaluat

--

Evaluatorul (nume, funcția, semnătura)		Data:
Semnătura salariatului evaluat		Data:

Anexa nr.3

la Regulamentul privind modul de stabilire a sporului de performanță

**Model de act administrativ
emis de către conducătorul unității bugetare**

ORDIN/DISPOZIȚIE

nr. ____ din ____

**Cu privire la stabilirea
sporului pentru performanță**

În temeiul prevederilor art. 16 al Legii nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, anexei nr.3 la Hotărârea Guvernului nr.1231 din 12 decembrie 2018 privind aprobarea modului de stabilire a sporului pentru performanță pentru personalul din sectorul bugetar,

ORDON/DISPUN:

A achita sporul pentru performanță pentru luna _____ anul 20__ în sumă totală de _____ lei.

Lista nominală, calificativul final și sporul aferent fiecărui angajat se anexează.

Valoarea totală a mijloacelor financiare utilizate pentru achitarea sporului pentru performanță de la începutul anului constituie _____ lei, ceea ce reprezintă ___% din valoarea mijloacelor bănești anuale alocate/planificate pentru acordarea sporului pentru performanță.

(funcția conducătorului
prenumele)

(semnătura)

(numele,

Specialist în economie



Serghei Munteanu

NOTĂ INFORMATIVĂ

la proiectul de decizie "Cu privire la Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță a personalului din Primăria comunei Răzeni".

Proiectul de decizie "Cu privire la Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță a personalului din Primăria comunei Răzeni" a fost elaborat în conformitate cu art. 14 al. 2 lit. 1) al Legii privind administrația publică locală nr. 436 XVI din 28.12.2006, prevederile art.16 din Lege Republicii Moldova Nr.270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, art.3 din Hotărârea Huvnului Republicii Moldova Nr. 1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Proiectul de decizie respectă prevederile actelor normative și legislative actuale și este elaborat în vederea implementării Legii 239 din 13.11.2008 privind transparența în procesul decizional și Legii nr.100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative, în scopul respectării prezentelor legi, proiectul de decizie cu toate explicațiile de rigoare a fost plasat pe pagina web www.razeni.md.

Aprobarea prezentului Regulament este impus de adoptarea legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (art. 16), unde este stipulat, că modul de stabilire a sporului pentru performanță se aprobă de Guvern.

Conform art. 3 al 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, autoritățile publice, în termen de 5 zile de la data intrării în vigoare a Hotărârii, vor aproba regulamentul intern privind stabilirea sporului pentru performanță.

La elaborarea proiectului de decizie "Cu privire la Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță a personalului din Primăria comunei Răzeni", s-a ținut cont de prevederile art. 6 lit „h”, art. 35 alin. 4 și art 37 alin. 6 ale Legii Nr.100 din 22.12.2017 „Cu privire la actele normative”, art. 28 alin. 3 al Legii Nr.82 din 25.05.2017 „Integrități”.

Proiectul de decizie "Cu privire la Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță a personalului din Primăria comunei Răzeni ", se prezintă comisiilor consultative de specialitate pentru avizare și aprobare în ședință.

Primar



Ion Crețu

Conttesemnează:

Specialist în economie

al Primăriei com. Răzeni



Munteanu Serghei

RAPORT DE EXPERTIZĂ ANTICORUPȚIE
la proiectul de decizie „Cu privire la aprobarea Regulamentului
cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță personalului din Primăria
comunei Răzeni”

Prezentul raport de expertiză anticorupție a fost întocmit de Primăria comunei Răzeni în baza legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (art. 16), art. 3 al 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 și Metodologiei de efectuare a expertizei anticorupție a proiectelor de acte departamentale, aprobată prin Hotărârea Colegiului Centrului Anticorupție nr. 6 din 20 octombrie 2017.

I. Analiza riscurilor de corupție a procesului de promovare a proiectului.

I.1. Pertinența autorului, categoriei propuse a actului și a procedurii de promovare a proiectului.

Autor al proiectului de act normativ este Primăria comunei Răzeni, autor nemijlocit Crețu Ion – primar, ceea ce corespunde prevederilor Legii nr. 436 din 28.12.2006 „Privind administrația publică locală”.

I.2. Respectarea rigorilor de transparență în procesul decizional la promovarea proiectului.

Conform art. 8 al Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional „etapele asigurării transparenței procesului de elaborare a deciziilor sînt:

- a) informarea publicului referitor la inițierea elaborării deciziei;
- b) punerea la dispoziția părților interesate a proiectului de decizie și a materialelor aferente acestuia;
- c) consultarea cetățenilor, asociațiilor constituite în corespundere cu legea, altor părți interesate;
- d) examinarea recomandărilor cetățenilor, asociațiilor constituite în corespundere cu legea, altor părți interesate în procesul de elaborare a proiectelor de decizii;
- e) informarea publicului referitor la deciziile adoptate.”

Proiectul de decizie „Cu privire la aprobarea **Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță personalului din Primăria comunei Răzeni**” a fost plasat pe pagina web a Primăriei comunei Răzeni, cu respectarea termenilor prevăzuți de legislație în vigoare fiind asigurat accesul părților interesate la proiectul prenotat pentru a putea prezenta sau expedia recomandări pe marginea proiectului. Prin urmare, reieșind din cele menționate, transparența în procesul decizional a fost asigurată

I.3. Scopul anunțat și scopul real al proiectului.

1. Scopul Regulamentului este modulul de stabilire a sporului pentru performanță pentru personalul din unitățile bugetare. Deasemenea Regulamentul 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.

I.4. Interesul public promovat prin proiect.

Proiectul Regulamentului a fost elaborat în conformitate cu prevederile Legii nr. 436 din 28.12.2008 „Privind administrația publică locală”, art 16 al legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și 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

I.5. Justificarea soluțiilor proiectului.

I.5.1. Suficiența argumentării din nota informativă.

2. Elaborarea și aprobarea prezentului Regulament este necesară în legătură cu dederminarea modului de stabilire a sporului pentru performanță pentru personalul din unitățile bugetare și a 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.

I.5.2 Argumentarea economico-financiară

Conform art. 30 lit.f) al Legii nr. 100/2017 „Cu privire la actele normative”, nota informativă trebuie să conțină „fundamentarea economico-financiară”. Astfel se constată că proiectul de decizie a fost coordonat cu comisia buget și finanțe a primăriei, în vederea argumentării actului normativ din punct de vedere economico-financiar

II. Analiza generală a factorilor de risc a proiectului

Potrivit art. 54 al Legii nr. 100/2017 „Cuprivire la actele normative”, textul proiectului actului normativ se elaborează în limba română, cu respectarea următoarelor reguli:

- a) conținutul proiectului se expune într-un limbaj simplu, clar și concis, pentru a se exclude orice echivoc, cu respectarea strictă a regulilor gramaticale, de ortografie și de punctuație;
- b) într-o frază este exprimată o singură idee;
- c) terminologia utilizată este constantă, uniformă și corespunde celei utilizate în alte acte normative, în legislația Uniunii Europene și în alte instrumente internaționale la care Republica Moldova este parte, cu respectarea prevederilor prezentei legi;
- d) noțiunea se redă prin termenul respectiv, evitându-se definiția acesteia sau utilizarea frazeologică, aceleași noțiuni se exprimă prin aceiași termeni;
- e) se interzice folosirea neologismelor dacă există sinonime de largă răspîndire. În cazul în care se impune folosirea unor termeni și expresii din alte limbi, se indică, după caz, corespondentul acestora în limba română;
- f) se evită folosirea regionalismelor, a cuvintelor și expresiilor nefuncționale, idiomatice, care nu sînt utilizate sau cu sens ambiguu;
- g) se evită tautologiile juridice;
- h) se utilizează, pe cît este posibil, noțiuni monosemantice, în conformitate cu terminologia juridică. Dacă un termen este polisemantic, sensul în care este folosit trebuie să decurgă cu claritate din text;
- i) exprimarea prin abrevieri a unor denumiri sau termeni se poate face numai după explicarea acestora în text, la prima folosire;
- j) verbele se utilizează, de regulă, la timpul prezent.

Conținutul proiectului este expusă în limba de stat, simplă, clară și concisă cu respectarea regulilor gramaticale și de ortografie, întrunind cerințele prevăzute de art. 54 al Legii nr. 100/2017 „Cuprivire la actele normative”.

II.2 Coerența legislativă a proiectului.

În textul proiectului nu au fost identificate norme contradictorii sau conflicte dintre prevederile acestuia cu prevederile altor acte în vigoare.

II.3. Activitatea agenților publici și ai entităților publice reglementată în proiect.

Proiectul conține reglementări ce se referă la activitatea:

1. Consiliul comunal Răzeni, în ce privește adoptarea deciziei privind aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță personalului din Primăria comunei Răzeni”

II.4. Atingeri ale drepturilor omului care pot fi cauzate la aplicarea proiectului.

Prevederile proiectului nu aduc atingere drepturilor fundamentale ale omului consacrate în Constituția Republicii Moldova, Declarația Universală a Drepturilor Omului și Convenția Europeană a Drepturilor Omului.

III Concluzia expertizei.

3. Proiectul de decizie „Cu privire la aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță personalului din Primăria comunei Răzeni” este elaborat în scopul dederminării modului de stabilire a sporului pentru performanță pentru personalul din unitățile bugetare și a cadrului 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.

Prevederile proiectului corespund scopului declarat de către autor în note informativă și aceasta este în conformitate cu interesul public.

Proiectul expertizat nu conține factori și riscuri de corupție

Primarul comunei Răzeni



Ion CREȚU

Jurist



Sreghei MUNTEANU