

REPUBLICA MOLDOVA  
CONSILIUL LOCAL CIUCUR-MINGIR

**DISPOZIȚIE**  
a primarului satului Ciucur-Mingir  
raionul Cimișlia

din 29 iunie 2023

nr. 27-b

*„Cu privire la aprobarea Regulamentului intern  
privind modul de stabilire a sporului pentru  
performanță funcționarilor publici din cadrul primăriei”*

În conformitate cu prevederile art. 32 al Legii nr. 436-XVI din 28 decembrie 2006 privind administrația publică locală, art. 16 al Legii nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Hotărârea Guvernului nr. 1231 din 12 decembrie 2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și Statutul funcționarului public, pct. 5 din Hotărârea Guvernului nr. 942/2022 pentru modificarea unor hotărâri ale Guvernului (privind funcția publică și Statutul funcționarului public)

**primarul satului Ciucur-Mingir, DISPUNE:**

1. Se aprobă Regulamentul privind modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici din cadrul primăriei, conform anexei nr. 1, parte integrantă a dispoziției.
2. Sporul pentru performanță se va stabili personalului primăriei în conformitate cu prevederile prezentului Regulament, cu respectarea actelor normative în vigoare.
3. Prezenta dispoziție se publică în Registrul Actelor Locale și se aduce la cunoștință funcționarilor publici din cadrul primăriei.
4. Controlul asupra executării prezentei dispoziții mi-l asum.

Primar



Tudor Ciobanu

**Regulamentul-cadru  
cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici din  
primăria Ciucur-Mingir.**

**I. DISPOZIȚII GENERALE**

1. Regulamentul privind modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici din cadrul primăriei Ciucur-Mingir (în continuare – Regulament-cadru) stabilește modul de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici 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 funcționarului, obiectivitate și imparțialitate și se stabilește și se achită în funcție de aportul funcționarului la obținerea rezultatelor.

3. Dispoziția de acordare a sporului pentru performanță urmează a fi emisă semestrial, cu achitarea lunară.

4. Aprecierea aportului funcționarului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator. Evaluarea performanțelor funcționarilor se efectuează semestrial de către primar:

*- în perioada între 15 iunie și 15 iulie pentru semestrul I al anului în curs;*

*- în perioada 15 decembrie și 20 ianuarie pentru semestrul II al anului precedent.*

5. 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.

6. Pentru funcționarii cu care au fost încetate raporturile de serviciu, sporul de performanță se a calcula până la ultima zi lucrătoare și se va achita la data încetării raporturilor de serviciu.

7. Ealuarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici se a desfășura în strict conformitate cu prevederile Regulamentului cu priire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/209 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

8. Prima evaluare semestrială a performanțelor funcționarilor publici se va realiza în luna **iulie 2023**. Calificativul de evaluare stabilit pentru ultimul trimestru al anului 2022 se va aplica la acordarea sporului de performanță în lunile ianuarie - iunie 2023.

**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 funcționarului pentru a îndeplini sarcinile de bază și suplimentare.

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

- Pentru funcționarii publici de conducere se stabilesc următoarele criterii de evaluare:
  - a) competența managerială;
  - b) competența profesională;
  - c) activism și spirit de inițiativă;
  - d) eficiență personală;
  - e) eficiență interpersonală.
- Pentru funcționarii publici de execuție se stabilesc următoarele criterii de evaluare:
  - a) competența profesională;
  - b) activism și spirit de inițiativă;
  - c) lucru în echipă;
  - d) eficiență personală;
  - e) eficiență interpersonală.

11. Fiecare obiectiv și criteriu de evaluare se apreciază cu punctaj de la 1 (reprezentând nivel minim) la 4 (reprezentând nivel maxim), fără zecimi.

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

13. Evaluatorul decide asupra punctajului acordat pentru îndeplinirea obiectivelor, ținând seama de efortul depus de funcționarul public evaluat, de gradul de implicare, de factorii obiectivi și subiectivi, care au influențat realizarea/nerealizarea acestora, care poate fi mai mare sau mai mic, chiar dacă proporția îndeplinirii obiectivelor, corespunde unui punctaj definit mai sus.

14. Evaluatorul și funcționarul public evaluat pot să anexeze la fișa de evaluare documente/materiale relevante procesului, procedurii și rezultatelor evaluării.

## **Secțiunea 2**

### **Calificativele de evaluare**

17. Calificativul de evaluare se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

- a) punctaj obținut **între 1,00 – 1,50 – „nesatisfăcător”**. Performanța este cu mult sub standard;
- b) punctaj obținut **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) punctaj obținut **între 2,51 – 3,50 – „bine”**. Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați;
- d) punctaj obținut **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.

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

20. Primarul, aând ca temei fișele de evaluare, va emite dispoziția, privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui funcționar public

21. Funcționarul, care a fost sancționat disciplinar, pe perioada sancțiunii, nu i 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.

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