

## **REGULAMENT INTERN**

privind modul de stabilire a sporului pentru performanță a personalului din  
primăria Corlăteni și a conducătorilor instituțiilor din subordine.  
(în redacție nouă)

1. Prezentul Regulament este elaborat în conformitate cu prevederile HG RM nr.1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, modificată prin HG nr.942 din 28.12.2022 și stabilește cadrul general de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului în raport cu cerințele posturilor, în baza criteriilor de evaluare și are ca scop stimularea individuală a personalului de a obține rezultate optime în activitate.
2. Sporul la salariu pentru performanțe profesionale se bazează pe calitatea muncii, aportul și profesionalismul angajatului, obiectivitate și imparțialitate, fiind stabilit și achitat în funcție de aportul angajatului la obținerea rezultatelor.
3. Prevederile prezentului regulament se vor aplica tuturor angajaților din primăria s. Corlăteni (cu excepția primarului și viceprimarului), precum și conducătorilor instituțiilor din subordine.
4. Evaluarea performanțelor se efectuează trimestrial de către primar (în absența acestuia - de către viceprimar).
  - 4.1. În cazul funcționarilor publici evaluarea performanțelor profesionale (stabilirea calificativului final al evaluării) se va efectua semestrial pentru semestrul precedent, în baza Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin HG nr.201 din 11.03.2009.  
Prima procedură de evaluare semestrială a performanțelor funcționarilor publici se va realiza în luna iulie 2023.  
(punctul 4.1. introdus prin Decizia nr.2/11 din 22.03.2023)
5. Sporul pentru performanță se acordă lunar, conform performanțelor individuale obținute concomitent cu salariul și se aplică pe parcursul trimestrului/semestrului curent, pentru rezultatele activității desfășurate în trimestrul/semestrul precedent.
6. Prima evaluare se va realiza în luna decembrie 2018 și se va aplica la determinarea sporului pentru lunile decembrie 2018 – martie 2019.
7. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile necesare/caracteristicile comportamentale ale angajatului pentru a îndeplini sarcinile de bază și cele suplimentare.
8. Aprecierea aportului 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 (pentru funcții de conducere);
  - 5) comunicare;
  - 6) volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate.
9. Nivelurile de manifestare a fiecărui criteriu de evaluare (câte 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.) sunt specificați în anexa nr.1 la prezentul regulament.

10. Pe baza criteriilor menționate la pct.8, dar și în anexa nr.1, 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 (anexa nr.2).
11. Nota finală a evaluării reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu.
12. 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”. Acesta este nivelul minim acceptabil al performanțelor care trebuie atins și de către angajați 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.  
Sporul de performanță va fi stabilit în mărime de până la 5% pentru muncitorii calificați și necalificați și până la 10% pentru conducătorii instituțiilor din subordine și funcțiile de conducere și execuție.
  - 4) între 3,51 și 4,00 - „foarte bine”. Persoana merită o apreciere specială, deoarece performanțele sale se situează peste limitele superioare ale performanțelor celorlalți angajați.
13. 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.
14. Primarul (viceprimarul) emite dispoziție privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat.
15. 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.
16. 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.

Secretar  
al consiliului sătesc

P.Dumbrăveanu