



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU DETERMINAREA  
DIZABILITĂȚII ȘI CAPACITĂȚII DE MUNCĂ**

ORDIN Nr. 05  
din 09-01-18

**Cu referire la aprobarea Regulamentului privind  
acordarea sporului pentru performanța personalului**

În scopul asigurării activităților ce țin de implementarea Legii nr. 270 din 23 noiembrie 2018 „Privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”, în temeiul Hotărîrii Guvernului nr.1231 din 12 decembrie 2018 „Pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar” și Regulamentului privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.357 din 18 aprilie 2018,

**ORDON:**

1. Se aprobă Regulamentul privind acordarea sporului pentru performanța personalului, conform anexei la prezentul Ordin.
2. Conducătorii subdiviziunilor structurale vor asigura:
  - 1) familiarizarea personalului din cadrul structurilor subordonate cu prezentul Regulament;
  - 2) evaluarea obiectivă și în termen a performanțelor fiecărui angajat din cadrul structurilor subordonate trimestrial;
  - 3) prezentarea în termen a Fișelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (conform anexei nr. 2 la Regulamentul privind acordarea sporului pentru performanța personalului) Comisiei de evaluare a performanțelor angajaților în vederea generalizării informației și prezentarea acesteia Secției evidență contabilă și planificare.
3. Secția evidență contabilă și planificare va asigura aplicarea procedurii de retribuire a muncii angajaților, inclusiv a sporului pentru performanța personalului, în conformitate cu Regulamentul aprobat.
4. Controlul îndeplinirii prezentului Ordin mi-l asum personal.

Director

*N. Mamaliga*

Narcisa Mamaliga

## **REGULAMENT** **privind acordarea sporului pentru performanța personalului**

### **DISPOZIȚII GENERALE**

1. Regulamentul privind acordarea sporului pentru performanță a personalului (*în continuare – Regulamentul*) stabilește modul de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului în raport cu fișele posturilor și prevede modalitatea de stabilire și achitare a sporului pentru performanța angajaților din cadrul Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (*în continuare Consiliu*).

2. Prezentul Regulament se aplică în temeiul Legii nr. 270 din 23 noiembrie 2018 „Privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”, Hotărârii Guvernului nr.1231 din 12 decembrie 2018 „Pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270 din 23 noiembrie 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar” și Regulamentului privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.357 din 18 aprilie 2018.

### **II. MECANISMUL DE ACORDARE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ**

3. Aprecierea aportului angajatului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator.

4. Evaluatorul este conducătorul ierarhic superior, care coordonează activitatea respectivului angajat.

5. Conducătorul și directorul adjunct al instituției vor fi evaluați de către Secretarul de stat care coordonează activitatea acestora.

6. În cadrul Consiliului activează Comisia de evaluare a performanțelor angajaților, care analizează și generalizează informația din fișele de evaluare, prezentate de subdiviziunile structurale. Comisia efectuează evaluarea Specialiștilor în relații sociale din cadrul Structurilor teritoriale ale Consiliului. Componenta Comisiei de evaluare a performanțelor este stabilită prin ordinul Conducătorului Consiliului.

7. Evaluarea performanțelor se efectuează trimestrial.

8. 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.

9. Sporul pentru performanță se determină individualizat, ținând cont de următoarele criterii generale:

- 1) Competență profesională
- 2) Complexitatea, creativitatea și spirit de inițiativă
- 3) Lucru în echipă
- 4) Comunicare

*Pentru posturi de conducere și experți din cadrul Serviciilor de control al corectitudinii determinării gradului de dizabilitate și Serviciului pentru determinarea gradului de dizabilitate*

- 5) Competență managerială
- 6) Competență decizională și impactul deciziilor

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

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

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”. 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.

13. În procesul de evaluare, evaluatorul se va conduce de nivelurile 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 indicatorii din anexa nr. 1.

14. Pe baza criteriilor menționate la pct. 7, evaluatorul acordă note de la 1 (reprezentînd nivelul minim) la 4 (reprezentînd nivelul maxim), fără zecimi, nota exprimînd aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu, prevăzut în fișa de evaluare a angajatului (anexa nr. 2).

15. Comisia de evaluare a performanțelor prezintă subdiviziunii financiare, pînă la data de 2 a primei luni din fiecare trimestru informația generalizată referitor la evaluarea performanțelor în trimestrul precedent.

16. Subdiviziunea financiară va determina valoarea totală a mijloacelor alocate pentru plata sporului pentru performanță și va prezintă conducătorului Consiliului limita mijloacelor bănești posibil pentru stimularea angajaților din subordine.

17. Fondul limitei mijloacelor bănești, necesari pentru plata Sporului pentru performanță va fi estimat și repartizat Consiliului în dependență de fondul total de salarii de funcție prevăzute în schema de încadrare aprobată și valoarea economiilor mijloacelor bănești estimată. Valoarea totală planificată/alocată pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță constituie 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de Consiliu.

### III DISPOZIȚII FINALE

18. Limitarea sporului pentru performanță la nivel de angajat se reglementează prin Ordin intern, privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat, emis de către Conducătorul Consiliului.

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.

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

### 1. Criterii generale de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului care ocupă posturi de execuție

1. **Competență profesională** – se evaluează capacitatea profesională a angajaților în termeni de cunoștințe și abilități profesionale necesare pentru a îndeplini în mod optim sarcinile și atribuțiile de serviciu, prevăzute în fisa postului.

2 **Complexitatea, creativitatea și spirit de inițiativă**– se evaluează capacitatea de a-și asuma responsabilități din inițiativă proprie în realizarea obiectivelor individuale de activitate, sarcinilor și atribuțiilor de serviciu, precum și manifestarea unui comportament activ și implicare din propria inițiativă în realizarea optimă a sarcinilor la nivel de compartiment;

3. **Lucru în echipă – contacte, incompatibilități**: se evaluează capacitatea de a se integra într-o echipă, de a colabora cu membrii echipei și de a-și aduce contribuția proprie, când este necesar, prin participarea eficientă la realizarea obiectivelor acesteia;

4. **Comunicare** – se evaluează capacitatea de a comunica în mod clar, coerent și eficient cu conducătorii, colegii și terțe persoane din afara instituției, în formă scrisă și verbală.

*Pentru personalul care ocupă posturi de conducere/experti din cadrul Serviciilor de control al corectitudinii determinării gradului de dizabilitate și Serviciului pentru determinarea gradului de dizabilitate):*

5. **Competență managerială**: se evaluează capacitatea de a stabili pașii adecvați de realizare a activităților la nivel de echipă sau individ, de a identifica activitățile care trebuie desfășurate de unitatea subordonată, de a repartiza în mod echilibrat și echitabil atribuțiile și obiectivele în funcție de categoria angajatului, spre atingerea rezultatelor într-un mod cât mai optim din punct de vedere al eficacității și eficienței; capacitatea de a planifica pe termen scurt, mediu și lung, precum și de a prevedea la etapa de planificare anumite riscuri ce pot apărea în implementarea activităților, formularea de posibile soluții pentru managementul riscurilor identificate; capacitatea de a implementa în mod optim sistemele organizaționale, precum și capacitatea de a gestiona eficient activitatea personalului subordonat, prin crearea și menținerea unui climat organizațional pozitiv de muncă, sprijin, motivare și dezvoltare profesională a personalului subordonat, de a adapta stilul de conducere la situații diferite, precum și de a acționa pro-activ pentru gestionarea și rezolvarea conflictelor.

6. **Competență decizională și impactul deciziilor**: se evaluează capacitatea de a lua decizii corecte în mod operativ cu privire la desfășurarea activității conduse, de a-și asuma riscurile și responsabilitatea pentru deciziile luate. Se evaluează calitatea deciziilor luate în conformitate cu categoria funcției deținute și a împuternicirilor legale.

**Fișă de evaluare**  
**a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din Consiliul Național pentru**  
**Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă**

1. Date generale

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

2. Aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare

Nr. crt.	Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale	Nota	Comentarii
1.	Competență profesională		
2.	Complexitatea, creativitatea și spirit de inițiativă		
3.	Lucru în echipă		
4.	Comunicare		
<i>Pentru posturi de conducere și experți din cadrul Serviciilor de control al corectitudinii determinării gradului de dizabilitate și Serviciului pentru determinarea gradului de dizabilitate</i>			
5.	Competență managerială		
6.	Competență decizională și impactul deciziilor		

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, prenume, funcție, semnătură)	Data:
Semnătura salariatului evaluat	Data: