

REGULAMENTUL
cu privire la evaluarea și modul de stabilire a sporului pentru performanță
personalului din cadrul Agenției de Dezvoltare Regională mun. Chișinău

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Regulament stabilește cadrul general de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului din cadrul Agenției de Dezvoltare Regională mun. Chișinău, în continuare Agenție, 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 pentru performanțe profesionale individuale în muncă poartă caracter stimulator și se bazează pe calitatea muncii, aportul și profesionalismul angajatului, obiectivitate și imparțialitate, fiind stabilit și achitat în funcție de aportul angajatului la obținerea rezultatelor, precum și în dependență de sursele financiare disponibile ale Agenției.
3. Aprecierea aportului angajatului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către Directorul Agenției și se validează de către Comisia de evaluare.
4. Comisia de evaluare se constituie prin ordinul Directorului Agenției, fiind compusă din 5 membri, inclusiv președinte și secretar. Funcția de Președinte al Comisiei este exercitată de către directorul Agenției, iar secretarul comisiei este, specialistul din cadrul subdiviziunii resurse umane. În Comisia de evaluare se include un reprezentant din cadrul Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale.
5. Evaluarea performanțelor se efectuează, semestrial, pentru semestrul precedent, precum și la solicitarea scrisă a fondatorului Agenției de Dezvoltare Regională mun. Chișinău.
6. Prin derogare de la prevederile pct. 5, evaluarea performanțelor angajaților cu care au fost încetate raporturile de serviciu/de muncă, se va efectua până la ultima zi lucrătoare din semestrul în care nu au fost evaluați, iar sporul de performanță se va calcula până la ultima zi lucrătoare și se va achita la data încetării raporturilor de serviciu/de muncă.
7. Sporul pentru performanță se acordă lunar, conform performanței individuale obținute, concomitent cu salariul și se aplică pe parcursul semestrului curent, pentru rezultatele activității desfășurate în semestrul precedent, dacă nu intervine situația reglementată la pct. 5 privind evaluarea performanțelor la cerințele fondatorului Agenției de Dezvoltare Regională mun. Chișinău.

II. PROCESUL DE EVALUARE ÎN BAZĂ DE PERFORMANȚE 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 aportului salariatului la obținerea rezultatelor se realizează în baza următoarelor

criterii generale de evaluare:

- 1) Abilități tehnice;
 - 2) Abilități analitice;
 - 3) Relații interpersonale;
 - 4) Rezultate obținute;
 - 5) Feedback-ul 360 grade (multisursă).
10. Angajaților cu funcții de conducere li se vor atribui un criteriu suplimentar de evaluare - analiza priorităților și politicilor regionale.
11. Pe baza criteriilor menționate la pct. 9 și 10, evaluatorul acordă note de la 1 (reprezentând nivelul minim) la 5 (reprezentând nivelul maxim), fără zecimi, nota exprimând aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în fișa de evaluare a angajatului (anexa nr. 2 la prezentul Regulament).
12. Nota finală a evaluării reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu.
13. Evaluatorul și persoana evaluată pot să anexeze la fișa de evaluare documente/materiale relevante procesului și rezultatelor evaluării.
14. Rezultatele procesului de evaluare se validează prin proces-verbal al Comisiei de evaluare. Procesul-verbal al Comisiei de evaluare a angajaților privind validarea rezultatelor evaluării se ia prin vot deschis, cu simpla majoritate de voturi ale membrilor prezenți la ședință. În cazul egalității de voturi, valabilă se consideră decizia care este în avantajul angajatului.

Secțiunea a 2-a

Calificativele de evaluare

15. Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

1) „Nesatisfăcător”. Performanța este cu mult sub standard și atribuțiile de bază prevăzute de fișa de post;

2) „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) „Bine”. Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați;

4) „Foarte bine”. Performanța se situează la nivelul unui standard ridicat.

5) „Excelent”. Performanța este la nivelul cel mai ridicat al standardelor, și poate fi atribuit doar implicând realizarea unor sarcini în plus față de cele indicate în fișa de post și un grad sporit de proactivitate.

16. În urma evaluării, Comisia de evaluare propune spre aprobare Directorului Agenției atribuirea sporului de performanță.

17. Pentru fiecare angajat evaluat valoarea sporului acordată din fondul de salarizare va fi stabilită în conformitate cu calificativul obținut în procesul de evaluare semestrială, după cum urmează:

- 1) Excelent - de la 50% până la 75% din salariul de bază;
- 2) Foarte bine - de la 35% până la 50% din salariul de bază;
- 3) Bine - de la 10% până la 35% din salariul de bază.

18. În cazul în care angajatul este evaluat cu calificativul „satisfăcător”, este propusă o perioadă

de probă de 3 luni care este adusă la cunoștința angajatului, timp în care acesta are posibilitatea să își redreseze activitatea profesională. La încheierea perioadei de 3 luni, Comisia de evaluare se întrunește în mod repetat pentru a evalua performanțele angajatului și propune acțiunile următoare în funcție de calificativul obținut.

19. În cazul atribuirii calificativului „nesatisfăcător” la prima evaluare semestrială, Comisia de evaluare va transmite în adresa angajatului un avertisment în scris și va oferi o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire, în baza unui Plan individual de dezvoltare profesională. În cazul îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală și atribuirii calificativului „nesatisfăcător”, Comisia de evaluare va notifica angajatul despre desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă.

20. În cazul în care angajatul în urma a 3 evaluări consecutive obține calificativul „Excelent”, Comisia de evaluare poate propune avansarea în funcție, dacă Agenția dispune de funcții vacante în acest sens.

III. METODOLOGIA DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ

21. Valoarea totală planificată/alocată pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță constituie 50% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate a Agenției.

22. Sporul pentru performanță se acordă diferențiat la nivel de angajat în funcție de rezultatele evaluării performanțelor.

23. Salariaților care au fost sancționați disciplinar nu li se acordă sporul pentru performanță pentru perioada validității sancțiunii. În cazul suspendării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se va acorda în modul stabilit.

24. Personalul care la evaluarea performanțelor semestriale a obținut calificativele „nesatisfăcător” sau „satisfăcător” nu beneficiază de spor pentru performanță pentru perioada respectivă.