



REGULAMENT CU PRIVIRE LA MODUL DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ PERSONALULUI ANGAJAT ÎN POST DE SPECIALITATE ȘI DE DESERVIRE TEHNICĂ

Ediția II¹, Revizia 0


Aprobat de Consiliul de conducere al
Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare,
Decizia nr. 43 din 27 ianuarie 2023, Anexa 2

Președinte

Andrei CHICIUC

Chișinău, 2023

¹ *Ediția I - aprobată prin Decizia CC ANACEC nr.9 din 18.12.2018*

	REGULAMENT	CC_43/27.01.23
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului angajat în post de specialitate și de deservire tehnică	Pagina: 2/10


I . DISPOZIȚII GENERALE

1. Regulamentul cu privire la modul de stabilire și achitare a sporului pentru performanță personalului angajat în post de specialitate și de deservire tehnică (*în continuare - Regulament*) stabilește cadrul general de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului angajat în post de specialitate și de deservire tehnică în raport cu cerințele posturilor, în baza criteriilor de evaluare în scopul stimulării individuale a personalului de a obține rezultate optime în activitate în cadrul Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (*în continuare Agenție*).
2. Sporul la salariu pentru performanțe profesionale individuale în muncă, poartă caracter stimulator și este bazat pe calitatea muncii, aportul și profesionalismul angajatului, obiectivitate și imparțialitate, fiind stabilit și achitat în funcție de aportul angajatului la obținerea rezultatelor.
3. Aprecierea aportului angajatului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator - *Președintele Agenției*.
4. Evaluarea performanțelor se va efectua semestrial.
5. 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. Pentru angajatul cu care au fost încetate raporturile de muncă sporul de performanță se va calcula până la ultima zi lucrătoare și se va achita la data încetării raporturilor de muncă.
6. Personalul angajat prin concurs pe parcursul semestrului de gestiune, în care se efectuează plata, care au exercitat efectiv atribuțiile de serviciu în perioada evaluată mai puțin de 3 luni în funcția respectivă, nu beneficiază de sporul de performanță până la prima evaluare a performanțelor profesionale în funcția deținută.
7. Angajatul nemulțumit de modul de acordare a sporului de performanță se poate adresa instanței de judecată, în condițiile legii.
8. Prima procedură de evaluare semestrială a performanțelor 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 ACTIVITĂȚILOR PROFESIONALE

Secțiunea 1 Criteriile și subcriteriile de evaluare

9. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile necesare/caracteristicile comportamentale ale angajatului pentru a îndeplini sarcinile de bază.

	REGULAMENT	CC_43/27.01.23
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului angajat în post de specialitate și de deservire tehnică	Pagina: 3/10

10. Aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se va realiza în baza următoarelor criterii generale de evaluare:
- 1) cunoștințe și experiența;
 - 2) complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
 - 3) conceptualizare și responsabilitate decizională;
 - 4) conducere, coordonare și supervizare (suplimentar pentru funcțiile de conducere);
 - 5) comunicare;
 - 6) volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate.
11. Pe baza criteriilor menționate la pct. 10 evaluatorul acordă note de la 1 (reprezentând nivel minim) la 4 (reprezentând nivel maxim), fără zecimi, nota exprimând aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în fișa de evaluare a fiecărui angajat (anexa nr. 1 și nr. 2 la 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.


Secțiunea 2 Calificativele de evaluare

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

Nota finală de evaluare	Calificativul evaluării	Comentarii
1,00 – 1,50	Nesatisfăcător	Performanța este cu mult sub standard
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
2,51 – 3,50	Bine	Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați
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

15. Valoarea totală planificată/ alocată pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță constituie 10 % din suma anuală a salariilor de bază la nivel de Agenție.
16. Serviciul Financiar-administrativ va estima lunar și va prezenta Președintelui Agenției cuantumurile posibile (%) pentru stimularea angajatului. Cuantumul sporului de performanță pe


	REGULAMENT	CC_43/27.01.23
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului angajat în post de specialitate și de deservire tehnică	Pagina: 4/10

fiecare angajat nu se limitează, iar economia obținută va fi repartizată proporțional punctajului final calculat.

17. Sporul pentru performanță se acordă diferențiat la nivel de angajat în funcție de rezultatele evaluării performanțelor, după cum urmează:

Calificativul de evaluare	Sporul de performanță, %
Nesatisfăcător	0 %
Satisfăcător	0 %
Bine	până la 5 % 2,51-2,70 – 1% 2,71-2,90 – 2 % 2,91-3,10 – 3% 3,11-3,30 – 4% 3,31- 3,50 – 5%
Foarte bine	până la 10 % 3,51-3,60 – 6% 3,61-3,70 – 7% 3,71-3,80 – 8% 3,81-3,90 – 9% 3,91-4,00 –10%

18. Președintele Agenției emite actul administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat.
19. Angajații, care au fost sancționați disciplinar, pe perioada sancțiunii nu li se acordă sporul pentru performanță. În cazul suspendării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a salariatului, sporul se va acorda în modul stabilit.
20. Angajatul, care nu a fost sancționat disciplinar, dar a obținut la evaluarea performanțelor trimestriale calificativele „nesatisfăcător” sau „satisfăcător”, nu vor beneficia de spor pentru performanță.

	REGULAMENT	CC_43/27.01.23
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului angajat în post de specialitate și de deservire tehnică	Pagina: 5/10

Anexa nr.1

Fișa de evaluare
a performanțelor profesionale individuale ale personalului de specialitate cu funcție de conducere

I. Date generale

Autoritatea publică		
Numele și prenumele persoanei evaluate		
Funcția deținută		
Subdiviziunea structurală		
Perioada evaluată	de la:	până la:

II. Aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare

Nr. crt.	Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale / nivelul de manifestare a fiecărui criteriu	Nota	Comentarii
1.	Cunoștințe și experiență		
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		
2.	Complexitate, creativitate și diversitate		
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		

**REGULAMENT**

CC_43/27.01.23

Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului angajat în post de specialitate și de deservire tehnică

Pagina: 6/10

soluționarea problemelor			
3.	Conceptualizare și responsabilitate decizională		
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/agenției		
4.	Conducere, coordonare și supervizare		
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		
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		
5.4	Capacitatea de îndrumare		
6.	Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate		
6.1	Sarcinile sânt îndeplinite sub nivelul, cu depășirea termenelor stabilite, resursele disponibile nu sânt utilizate în modul corespunzător, deseori face greșeli în realizarea sarcinilor		
6.2	Sarcinile sânt îndeplinite în quantumul planificat, în termenele stabilite, în limitele resurselor disponibile, uneori face greșeli în realizarea sarcinilor		

**REGULAMENT**

CC_43/27.01.23

Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului angajat în post de specialitate și de deservire tehnică

Pagina: 7/10

6.3 Sarcinile sânt realizate peste nivelul planificat, în termene reduse, cu exactitate, cu resurse minime, nu face greșeli în realizarea sarcinilor		
	Nota finală a evaluării	


III. Calificativul final al evaluării:

IV. Rezultate deosebite

V. Dificultăți întâmpinate în perioada evaluată

VI. Comentariile salariatului evaluat

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

	REGULAMENT	CC_43/27.01.23
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului angajat în post de specialitate și de deservire tehnică	Pagina: 8/10

Anexa nr.2

Fișa de evaluare
a performanțelor profesionale individuale ale personalului de specialitate cu funcție de execuție

I. Date generale

Autoritatea publică		
Numele și prenumele persoanei evaluate		
Funcția deținută		
Subdiviziunea structurală		
Perioada evaluată	de la:	până la:

II. Aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare

Nr. crt.	Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale / nivelul de manifestare a fiecărui criteriu	Nota	Comentarii
1.	Cunoștințe și experiență		
1.2	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		
2.	Complexitate, creativitate și diversitate		
2.1	Nivelul cantitativ și calitativ al sarcinilor realizate		
2.2	Nivelul de implicare în îndeplinirea atribuțiilor		
	2.3 Creativitate și spirit de inițiativă		

**REGULAMENT**

CC_43/27.01.23

Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului angajat în post de specialitate și de deservire tehnică

Pagina: 9/10

2.4	Încadrarea în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor		
3.	Conceptualizare și responsabilitate decizională		
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/agenției		
4.	Comunicare		
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		
5.4	Capacitatea de îndrumare		
5.	Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate		
5.1	Sarcinile sânt îndeplinite sub nivelul, cu depășirea termenelor stabilite, resursele disponibile nu sânt utilizate în modul corespunzător, deseori face greșeli în realizarea sarcinilor		
5.2	Sarcinile sânt îndeplinite în quantumul planificat, în termenele stabilite, în limitele resurselor disponibile, uneori face greșeli în realizarea sarcinilor		
5.3	Sarcinile sânt realizate peste nivelul planificat, în termene reduse, cu exactitate, cu resurse minime, nu face greșeli în realizarea sarcinilor		
Nota finală a evaluării			

III. Calificativul final al evaluării:

**REGULAMENT**

CC_43/27.01.23

Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului angajat în post de specialitate și de deservire tehnică

Pagina: 10/10

IV. Rezultate deosebite

V. Dificultăți întâmpinate în perioada evaluată

VI. Comentariile salariatului evaluat

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