




REGULAMENT CU PRIVIRE LA MODUL DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ FUNCȚIONARILOR PUBLICI (ANEXA1)

Ediția II, Revizia 1

Președinte

Daniela ELENCIUC

Chișinău, 2024

	REGULAMENT	CC_12/06.12.23
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici	Pagina: 2/17

Ediția I, 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 1,

Ediția II, 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,


Ediția II, Revizia 1

Modificat de Consiliul de conducere al
Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare,
Decizia nr. 12 din 06 decembrie 2024, Anexa 1

	REGULAMENT	CC_12/06.12.23
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici	Pagina: 3/17

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță (*în continuare - Regulament*) stabilește cadrul general de organizare și acordare a sporului pentru performanță funcționarilor publici din cadrul Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (*în continuare Agenție*), în raport cu cerințele posturilor și a criteriilor de evaluare stabilite în Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat de către Guvern.
2. Sporul la salariu pentru performanțe profesionale individuale în muncă, poartă caracter stimulator și este bazat pe calitatea muncii, aportul și profesionalismul funcționarului public, obiectivitate și imparțialitate, fiind stabilit și achitat în funcție de aportul funcționarului public la obținerea rezultatelor.
3. Aprecierea aportului funcționarului public la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator.
4. Președintele Agenției este supus evaluării preliminare de către Consiliul de conducere al Agenției. Rezultatul evaluării preliminare se aprobă prin decizia Consiliului de conducere și se înaintează Ministerului Educației și Cercetării în vederea evaluării finale și acordării sporului de performanță.
5. Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici se va efectua semestrial pentru semestrul precedent. Pentru funcționarii publici cu care au fost încetate raporturile de serviciu se va efectua până la ultima zi lucrătoare din semestrul în care nu au fost evaluați.
6. 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 funcționarii publici cu care au fost încetate raporturile de serviciu sporul de performanță se va calcula până la ultima zi lucrătoare și se va achita la data încetării raporturilor de serviciu.
7. Funcționarii publici transferați/ promovați/ sau detașați din alte autorități publice li se va stabili sporul pentru performanță în baza calificativului stabilit la locul de muncă precedent.
8. Funcționarii publici angajați 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.
9. Funcționarul public nemulțumit de modul de acordare a sporului de performanță se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.
10. 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.
11. Prezentul Regulament se aplică tuturor funcționarilor publici din Agenție.

	REGULAMENT	CC_12/06.12.23
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici	Pagina: 4/17


II. PROCESUL DE EVALUARE A ACTIVITĂȚILOR PROFESIONALE

Secțiunea 1. Obiectivele și indicatorii de performanță

12. Obiectivele pentru fiecare funcționar public se stabilesc semestrial și reprezintă prioritățile-cheie în activitatea funcționarului public, care implică rezultatele dorite/ scontate și urmează a fi realizate în perioada evaluată.
13. Fiecărui funcționar public i se stabilesc 3-5 obiective pentru perioada evaluată, de regulă la nivel similar sau apropiat de complexitate. Obiectivele sunt stabilite în conformitate cu prioritățile și obiectivele subdiviziunii interne în care activează funcționarul public evaluat și/sau ale autorității publice stabilite pentru anul în curs, ținându-se cont de domeniile de competență prevăzute în fișa postului. Funcționarilor publici care dețin funcții publice similare (titlul funcției publice, categoria funcției publice) din cadrul aceleiași subdiviziuni interne li se stabilesc obiective cu nivel similar sau apropiat de complexitate.
14. Obiectivele trebuie să corespundă următoarelor cerințe:
 - a) să fie specifice activităților ce implică exercitarea prerogativelor de putere publică, prevăzute în fișa postului, să fie concrete, clare și bine definite;
 - b) să fie măsurabile – să aibă o formă concretă de realizare, să implice o finalitate, un rezultat măsurabil;
 - c) să reflecte semestrial termenele de realizare;
 - d) să fie realiste – să poată fi îndeplinite în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate;
 - e) să fie flexibile – să poată fi revizuite în funcție de modificările intervenite în prioritățile autorității publice.
15. Pentru fiecare obiectiv se stabilesc cel puțin doi indicatori de performanță cu valori-țintă, care măsoară cantitativ și calitativ îndeplinirea acestuia în termenul stabilit.
16. Obiectivele și indicatorii de performanță se elaborează de către evaluator în colaborare cu funcționarul public evaluat și se înscriu într-o fișă specială, conform anexei nr.1 la prezentul Regulament.
17. Propunerile privind obiectivele și indicatorii de performanță pentru următoarea perioadă evaluată se discută în timpul interviului de evaluare cu funcționarul public evaluat.
18. Obiectivele și indicatorii de performanță, luate la cunoștință prin semnătură de evaluator și funcționarul public evaluat, vizate de responsabilul de la subdiviziunea resurse umane, se transmit Președintelui agenției pentru aprobare.

Secțiunea 2. Criteriile de evaluare

19. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și caracteristicile comportamentale/ atitudinile necesare funcționarului public pentru a îndeplini obiectivele, sarcinile de bază și atribuțiile de serviciu.

	REGULAMENT	CC_12/06.12.23
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici	Pagina: 5/17

20. Aprecierea aportului funcționarilor publici cu funcții de conducere la obținerea rezultatelor se va realiza în baza următoarelor criterii de evaluare:
- a) competență managerială;
 - b) competență profesională;
 - c) activism și spirit de inițiativă;
 - d) eficiență personală;
 - e) eficiență interpersonală.
21. Aprecierea aportului funcționarilor publici cu funcții de execuție la obținerea rezultatelor se va realiza în baza următoarelor criterii de evaluare:
- a) competență profesională;
 - b) activism și spirit de inițiativă;
 - c) lucru în echipă;
 - d) eficiență personală;
 - e) eficiență interpersonală.

Secțiunea 3. Calificativele de evaluare

22. În urma evaluării, funcționarului public evaluat i se acordă unul dintre următoarele calificative de evaluare: „foarte bine”, „bine”, „satisfăcător” și „nesatisfăcător”.

Fiecare obiectiv și criteriu de evaluare se apreciază cu punctaj de la 0 la 4, fără zecimi.


Evaluarea îndeplinirii obiectivelor se realizează în baza indicatorilor de performanță cu valori-țintă, care reflectă cantitatea și calitatea muncii, după cum urmează:

- a) punctaj 0 – obiectivul nu a fost îndeplinit sau a fost îndeplinit insuficient (sub 20%);
- b) punctaj 1 – obiectivul a fost îndeplinit parțial, în mică măsură (21-50%);
- c) punctaj 2 – obiectivul a fost îndeplinit parțial (51-75%);
- d) punctaj 3 – obiectivul a fost îndeplinit în mare măsură (76-95%);
- e) punctaj 4 - obiectivul a fost îndeplinit în totalitate (96-100%).

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.

Aprecierea criteriului de evaluare are loc în baza descrierilor comportamentale aferente criteriului, după cum urmează:

- a) punctaj 0 – nu corespunde/nu a manifestat comportamentul;
- b) punctaj 1 – comportament manifestat într-o mică măsură;
- c) punctaj 2 – comportament acceptabil;
- d) punctaj 3 – comportament manifestat într-o mare măsură;

	REGULAMENT	CC_12/06.12.23
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici	Pagina: 6/17


e) punctaj 4 – comportament manifestat.

24. Media aritmetică obținută la evaluarea îndeplinirii obiectivelor și media aritmetică obținută la aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare se notează cu sutimi.
25. Calificativul de evaluare se stabilește în baza punctajului final calculat din suma mediei aritmetice obținute la evaluarea îndeplinirii obiectivelor înmulțite la 80% și a mediei aritmetice obținute la aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare înmulțite la 20%, după cum urmează:
- punctaj obținut între 3,76 și 4,00 – „foarte bine”: performanța manifestată de angajat necesită o apreciere specială, deoarece se situează semnificativ peste limitele superioare ale standardelor;
 - punctaj obținut între 3,01 și 3,75 – „bine”: performanța manifestată de angajat se situează în limitele superioare ale standardelor stabilite;
 - punctaj obținut între 2,00 și 3,00 – „satisfăcător”: performanța manifestată de angajat este la nivelul minim sau puțin deasupra standardelor stabilite; acesta este nivelul minim acceptabil al performanței care trebuie atins de angajat la nivelul funcției deținute;
 - punctaj obținut între 1,00 și 1,99 – „nesatisfăcător”: performanța manifestată de angajat este cu mult sub standardele stabilite.
26. Nivelul și modul de îndeplinire a obiectivelor prin prisma indicatorilor de performanță, manifestarea criteriilor de evaluare, precum și calificativul de evaluare acordat, se conțin în fișa de evaluare a funcționarului public. Pentru funcționarul cu funcție de conducere, conform anexei nr. 2 și pentru funcționarul cu funcție de execuție, conform anexei nr. 3, la prezentul Regulament.

III. METODOLOGIA DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ


27. 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.
28. Serviciul Financiar-administrativ va estima lunar și va prezenta Președintelui Agenției cuantumul posibil (%) pentru stimularea funcționarilor publici. Cuantumul sporului de performanță pe fiecare funcționar public nu se limitează iar economia obținută va fi repartizată proporțional punctajului final calculat.
29. Sporul pentru performanță se acordă diferențiat la nivel de funcționar public în funcție de rezultatele evaluării performanțelor, după cum urmează:

Calificativul de evaluare	Sporul de performanță, %
Nesatisfăcător	0 %
Satisfăcător	0 %
Bine	până la 5 % 3,01-3,15 – 1% 3,16-3,3 – 2%

	REGULAMENT	CC_12/06.12.23
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici	Pagina: 7/17

	3,31-3,45 – 3 % 3,46-3,6 – 4 % 3,61-3,75 – 5 %
Foarte bine	până la 10 % 3,76-3,80 – 6 % 3,81-3,85 – 7 % 3,86-3,90 – 8 % 3,91-3,95 – 9 % 3,96-4,0 – 10 %

30. Președintele Agenției emite actul administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui funcționar public, conform anexei nr. 4 la prezentul Regulament.
31. Funcționarii publici, 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.
32. Funcționarul public, 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_12/06.12.24
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici	Pagina: 8/17

Anexa nr. 1

APROBAT:
(conducătorul autorității)


(nume, prenume)

(semnătura)

**OBIECTIVE INDIVIDUALE DE ACTIVITATE ȘI INDICATORII DE PERFORMANȚĂ
AI FUNCȚIONARULUI PUBLIC**

Nume, prenume			
Funcția deținută			
Subdiviziunea			
Semestrul		Anul	

Nr. crt.	Obiective individuale de activitate	Indicatori de performanță cu valori-țintă
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

	REGULAMENT	CC_12/06.12.24
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici	Pagina: 9/17

Conducătorul direct

(nume, prenume)

(semnătura)

(data)

Funcționarul public

(nume, prenume)

(semnătura)


(data)

Subdiviziunea resurse umane

(nume, prenume)

(semnătura)

(data)

	REGULAMENT	CC_12/06.12.24
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici	Pagina: 10/17

Anexa nr. 2


FIȘĂ DE EVALUARE a funcționarului public de conducere

1. Date generale

Funcționarul public evaluat			
Funcția deținută			
Subdiviziunea structurală			
Autoritatea publică			
Perioada evaluată	De la:	Până la:	
Data interviului de evaluare			
Activități de instruire de bază la care a participat funcționarul public (tematica)			
Rezultatele evaluării pe parcursul semestrului (după caz)	Perioada:	Punctaj:	Calificativ:

2. Evaluarea îndeplinirii obiectivelor individuale de activitate

Nr. crt.	Obiective individuale de activitate	Indicatori de performanță cu valori-țintă	Nivel de îndeplinire, %	Comentarii	Media, %	Punctaj stabilit ¹
1.						
2.						
3.						
4.						

	REGULAMENT	CC_12/06.12.24
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici	Pagina: 11/17

5.						
						Media aritmetică:


3. Aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare

Nr. crt.	Criterii de evaluare	Punctaj stabilit	Comentarii
1.	Competență managerială		
2.	Competență profesională		
3.	Activism și spirit de inițiativă		
4.	Eficiență personală		
5.	Eficiență interpersonală		
		Media aritmetică:	

Punctaj final calculat din suma mediei aritmetice obținute la evaluarea îndeplinirii obiectivelor (pct.2 din prezenta anexă) înmulțite la 80% și a mediei aritmetice obținute la aprecierea nivelului de manifestare a celor 5 criterii de evaluare (pct.3 din prezenta anexă) înmulțite la 20%

4. Calificativul de evaluare

--

	REGULAMENT	CC_12/06.12.24
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici	Pagina: 12/17

5. Comentariile evaluatorului privind rezultatele evaluării funcționarului public

--

6. Necesități de dezvoltare profesională a funcționarului public evaluat

Cunoștințe	Abilități profesionale	Comportament și atitudini

7. Comentariile funcționarului public evaluat

--

Evaluatorul (nume, funcția, semnătura)		Data:
Semnătura funcționarului public evaluat		Data:

8. Comentariile contrasemnatarului


--

Data completării		
Decizia contrasemnatarului	Acceptat ____	Repetarea procedurii de evaluare ____
Contrasemnatarul (nume, funcția, semnătura)		

Luare la cunoștință

Data luării la cunoștință	
Semnătura funcționarului public evaluat	

¹ Evaluatorul decide asupra punctajului stabilit, ținând seama de nivelul de îndeplinire a obiectivelor individuale de activitate în baza indicatorilor cu valori-țintă stabilite, de efortul depus de funcționarul public evaluat, de factorii obiectivi și subiectivi care au influențat realizarea acestora, descriși în secțiunea „Comentarii”.

	REGULAMENT	CC_12/06.12.24
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor	Pagina: 13/17

Anexa nr. 3

FIȘĂ DE EVALUARE a funcționarului public de execuție

1. Date generale

Funcționarul public evaluat			
Funcția deținută			
Subdiviziunea structurală			
Autoritatea publică			
Perioada evaluată	De la:	Până la:	
Data interviului de evaluare			
Activități de instruire de bază la care a participat funcționarul public (tematica)			
Rezultatele evaluării pe parcursul semestrului (după caz)	Perioada:	Punctaj:	Calificativ:

2. Evaluarea îndeplinirii obiectivelor individuale de activitate

Nr. crt.	Obiective individuale de activitate	Indicatori de performanță cu valori-țintă	Nivel de îndeplinire, %	Comentarii	Media, %	Punctaj stabilit ¹
1.						
2.						
3.						

**REGULAMENT**

CC_12/06.12.24

Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor

Pagina: 14/17

4.						
5.						
Media aritmetică:						

3. Aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare

Nr. crt.	Criterii de evaluare	Punctaj stabilit	Comentarii
1.	Competență profesională		
2.	Activism și spirit de inițiativă		
3.	Lucru în echipă		
4.	Eficiență personală		
5.	Eficiență interpersonală		
Media aritmetică:			

Punctaj final calculat din suma mediei aritmetice obținute la evaluarea îndeplinirii obiectivelor (pct.2 din prezenta anexă) înmulțite la 80% și a mediei aritmetice obținute la aprecierea nivelului de manifestare a celor 5 criterii de evaluare (pct.3 din prezenta anexă) înmulțite la 20%

4. Calificativul de evaluare**5. Comentariile evaluatorului privind rezultatele evaluării funcționarului public**

	REGULAMENT	CC_12/06.12.24
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor	Pagina: 15/17

6. Necesități de dezvoltare profesională a funcționarului public evaluat

Cunoștințe	Abilități profesionale	Comportament și atitudini

7. Comentariile funcționarului public evaluat

--

Evaluatorul (nume, funcția, semnătura)		Data:
Semnătura funcționarului public evaluat		Data:

8. Comentariile contrasemnatarului


--

Data completării		
Decizia contrasemnatarului	Acceptat ____	Repetarea procedurii de evaluare ____
Contrasemnatarul (nume, funcția, semnătura)		

Luare la cunoștință

Data luării la cunoștință	
Semnătura funcționarului public evaluat	

¹ Evaluatorul decide asupra punctajului acordat pentru îndeplinirea obiectivelor individuale de activitate în baza indicatorilor de performanță cu valori-țintă stabilite, 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 la pct. 38 din Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, descriși în secțiunea „Comentarii”.

	REGULAMENT	CC_12/06.12.24
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor	Pagina: 16/17

Anexa nr. 4

ORDIN

„ _____ ” _____ 202_

Nr. _____ -c


Cu privire la stabilirea
sporului pentru performanță

În temeiul art. 16 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, cu modificările și completările ulterioare, Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanța funcționarilor publici din cadrul Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare, aprobat de Consiliul de conducere al ANACEC, prin Decizia nr. X din XX.XX.2023,

ORDON:

1. Se achită sporul pentru performanță, pentru luna X 202_, în sumă totală de X lei.
2. Se aprobă listele nominale cu calificativele de evaluare finale și sporul pentru fiecare funcționar public, conform anexelor la prezentul ordin.
3. Valoarea totală a mijloacelor financiare utilizate pentru achitarea sporului pentru performanță de la începutul anului constituie X lei, ceea ce reprezintă 10 % din valoarea mijloacelor bănești anuale alocate/planificate pentru acordarea sporului pentru performanță.
4. Controlul asupra executării prezentului ordin mi-l asum.

PREȘEDINTE

	REGULAMENT	CC_12/06.12.24
	Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor	Pagina: 17/17

Anexa nr.1
la Ordinul nr. _____ -c
din „ _____ ” _____ 202_

Lista funcționarilor publici
cu atribuirea sporului pentru performanță pentru luna X 202_

Nr d/o	Numele, prenumele	Funcția deținută	Calificativul atribuit	Sporul, %
1.				
.....				

PREȘEDINTE

Anexa nr. 2
la Ordinul nr. _____ -c
din „ _____ ” _____ 202_

Lista funcționarilor publici
cu atribuirea sporului pentru performanță pentru luna X 202_

Nr d/o	Numele, prenumele	Funcția deținută	Calificativul atribuit	Sporul, %
1.		Președinte al Consiliului		

VICEPREȘEDINTE