CONSILIUL MUNICIPAL CHIȘINĂU
PRIMAR GENERAL AL MUNICIPIULUI CHIȘINĂU
DIRECȚIA GENERALĂ PENTRU PROTECȚIA DREPTURILOR COPILULUI

ORDIN

nr. 118 din 28 iulie 2023

Despre aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici din cadrul Aparatului Direcției generale pentru protecția drepturilor copilului și Direcțiilor de sector

În scopul stimulării individuale a funcționarilor publici din cadrul Aparatului Direcției generale pentru protecția drepturilor copilului și Direcțiilor de sector de a obține rezultate optime în activitate, în temeiul art. 16 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, art. 34 alin. (7) din Legea nr. 158 /2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Regulamentului-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare, aprobat prin anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin anexa nr. 8 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

ORDON:

1. Se aprobă Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici din cadrul Aparatului Direcției generale pentru protecția drepturilor copilului și Direcțiilor de sector (conform anexei).
2. Șefii/Direcției generale/Direcțiilor/Secțiilor/Serviciilor din cadrul Aparatului Direcției generale pentru protecția drepturilor copilului și ai Direcțiilor de sector vor prezenta, fișele de evaluare, până la data de 15 iulie pentru semestrul I al anului în curs și 20 ianuarie pentru semestrul II al anului precedent, după care se vor aduce la cunoștință pentru fiecare angajat în urma evaluării, pentru stabilirea performanțelor individuale ale funcționarilor publici.
3. Controlul executării prezentului ordin mi-l asum.

Șef al Direcției Generale **Tatiana OBOROC**

str. Alexandru Vlahuță, 3, MD-2005, municipiul Chișinău, Republica Moldova,
tel. (022)- 242 -702, www.dgpdc, e-mail: dgpdc@cmc.md

Anexă
la ordinul șefului Direcției generale
pentru protecția drepturilor copilului
nr. 118 din 28.07. **2023**

APROBAT:
Tatiana OBOROC,
Șef al Direcției Generale
L.Ș. _____
(semnătura, ștampila)

REGULAMENTUL

cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță funcționarilor publici din cadrul Aparatului Direcției generale pentru protecția drepturilor copilului și Direcțiilor de sector

municipiul Chișinău, 2023

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Regulamentul cu privire la modul de stabilire pentru performanță funcționarilor publici din cadrul Aparatului Direcției generale pentru protecția drepturilor copilului și Direcțiilor de sector (în continuare – Regulament) stabilește modul de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici în raport cu cerințele posturilor, în baza criteriilor de evaluare, în scopul stimulării individuale a funcționarului public 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 funcționarului public, obiectivitate și imparțialitate, fiind stabilit și achitat în funcție de aportul a funcționarului public la obținerea rezultatelor.

3. Prevederile prezentului Regulament se utilizează pentru elaborarea ordinului cu privire la acordarea sporului de performanță care se va aplica tuturor funcționarilor publici din cadrul Aparatului Direcției generale pentru protecția drepturilor copilului și Direcțiilor de sector.

4. Aprecierea aportului funcționarilor publici la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator.

5. Evaluatorul este persoana cu funcție de conducere care coordonează nemijlocit activitatea funcționarul public evaluat.

6. Implementarea procedurii de evaluare a performanțelor funcționarilor publici se efectuează semestrial:

1) în perioada între **15 iunie** și **15 iulie** pentru semestrul I al anului în curs;
2) în perioada **15 decembrie** și **20 ianuarie** pentru semestrul II al anului precedent.

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 semestrul precedent.

8. Prin derogare de la prevederile pct.8 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.

9. Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici se va desfășura în strictă conformitate cu prevederile Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin anexa nr. 8 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

10. Prima procedură de evaluare semestrială a performanțelor funcționarilor publici se va realiza în luna iulie 2023. Calificativul de evaluare stabilit pentru ultimul 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 ACTIVITĂȚII PROFESIONALE

Secțiunea 1
Criteriile de evaluare

11. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile necesare și caracteristicile comportamentale ale funcționarului public din cadrul Aparatului Direcției generale pentru protecția drepturilor copilului și Direcțiilor de sector pentru a îndeplini sarcinile de bază și cele suplimentare.

12. Aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se realizează în baza următoarelor criterii de evaluare:

1) Pentru funcționarii publici de conducere se stabilesc următoarele criterii de evaluare:

a) competență managerială;
b) competență profesională;
c) activism și spirit de inițiativă;
d) eficiență personală;
e) eficiență interpersonală.

2) Pentru funcționarii publici de execuție se stabilesc următoarele criterii de evaluare:

a) competență profesională;
b) activism și spirit de inițiativă;
c) lucru în echipă;
d) eficiență personală;
e) eficiență interpersonală.

13. Fiecare obiectiv și criteriu de evaluare se apreciază cu punctaj de la 1 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:

1) punctaj 1 – obiectivul nu a fost îndeplinit sau a fost îndeplinit insuficient (sub 35%);
2) punctaj 2 – obiectivul a fost îndeplinit parțial, în proporție de 36-70%;
3) punctaj 3 – obiectivul a fost îndeplinit în mare parte, în proporție de 71-95%;
4) punctaj 4 – obiectivul a fost îndeplinit în totalitate, în proporție de 96-100%.

14. 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.

15. Aprecierea criteriului de evaluare are loc în baza descrierii criteriului, după cum urmează:

1) punctaj 1 – niciodată nu a manifestat descrierile aferente criteriului de evaluare în perioada evaluată;
2) punctaj 2 – uneori a manifestat descrierile aferente criteriului de evaluare în perioada evaluată;
3) punctaj 3 – deseori a manifestat descrierile aferente criteriului de evaluare în perioada evaluată;
4) punctaj 4 – întotdeauna a manifestat descrierile aferente criteriului de evaluare în perioada evaluată.

16. 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 criteriile de evaluare înmulțite la 20% a notelor acordate pentru fiecare criteriu.

17. Evaluatorul și funcționarul public evaluat pot să anexeze la fișa de evaluare documente/materiale relevante procesului, procedurii și rezultatelor evaluării. În cazul acordării calificativului de evaluare „nesatisfăcător", evaluatorul anexează la fișa de evaluare documentele/materialele relevante acumulate pe parcursul perioadei evaluate.

Secţiunea a 2-a
Calificativele de evaluare

18. Calificativul de evaluare se stabileşte în baza punctajului final calculat, conform pct. 19 din prezentul Regulament, după cum urmează:

1) punctaj obţinut între **3,76** şi **4,00** – „foarte bine": performanţa manifestată de funcţionarul public necesită o apreciere specială, deoarece se situează semnificativ peste limitele superioare ale standardelor;

2) punctaj obţinut între **3,01** şi **3,75** – „bine": performanţa manifestată de funcţionarul public se situează în limitele superioare ale standardelor stabilite;

3) punctaj obţinut între **2,00** şi **3,00** – „satisfăcător": performanţa manifestată de funcţionarul public este la nivelul minim sau puţin deasupra standardelor stabilite. Acesta este nivelul minim acceptabil al performanţelor care trebuie atins de funcţionarul public la nivelul funcţiei deţinute;

4) punctaj obţinut între **1,00** şi **1,99** – „nesatisfăcător": performanţa manifestată de funcţionarul public este cu mult sub standardele stabilite;

III. METODOLOGIA DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANŢĂ

19. Valoarea totală planificată/alocată pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanţă constituie 10 % din suma anuală a salariilor de bază la nivelul Direcţiei generale pentru protecţia drepturilor copilului.

20. Mărimea sporului pentru performanţă funcţionarilor publici se stabileşte în funcţie de nota finală acumulată şi calificativul obţinut după cum urmează:

1) între **3,76 şi 4,00** – „foarte bine"- sporul pentru performanţă se stabileşte în mărime de la **8 %** până la **10 %** din salariul de funcţie, diferenţa se va efectua în dependenţă din economiile mijloacelor alocate la compartimentul „spor de performanţă", analizate, examinate şi convertite procentul din semestrul precedent.

2) între **3,01 şi 3,75** – „bine" - sporul pentru performanţă se stabileşte în mărime de la **5 %** până la **8 %** din salariul de funcţie, diferenţa se va efectua în dependenţă din economiile mijloacelor alocate la compartimentul „spor de performanţă", analizate, examinate şi convertite procentul din semestrul precedent;

21. Fişele de evaluare semnate şi contrasemnate se vor prezenta semestrial la Direcţia resurse umane, iar demersul cu propunerile privind acordarea sporului de performanţă pentru funcţionarii publici se va prezenta semestrial şefului Serviciului planificare şi executare a bugetului pentru coordonare, cu ulterioara aprobare de către şeful Direcţiei generale.

22. Noul funcționar public numit, transferat va beneficia de sporul pentru performanță după prima evaluare semestrială.

23. Șeful Direcției generale pentru protecția drepturilor copilului va emite semestrial ordinul privind mărimea sporului de performanță acordat lunar funcționarilor publici.

24. Funcționarul public care a fost sancționat disciplinar nu i se acordă sporul pentru performanță pentru perioada validității sancțiunii. În cazul suspendării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a funcționarului public, sporul se va acorda în modul stabilit.

25. Funcționarul public care nu a fost sancționat disciplinar, dar care la evaluarea performanțelor semestriale a obținut calificativele „nesatisfăcător" sau „satisfăcător" nu beneficiază de spor pentru performanță pentru perioada respectivă.