



REGULAMENT

RED.:

01

Pagina 1 / 8

AVIZAT

În ședința Consiliului pentru dezvoltare strategică
din data de 21.02.2019
proces verbal nr.3 din 21.02. 2019

PREȘEDINTE

Afanasie SALINSCHI

APROBAT

În ședința Senatului

din data de 07 februarie 2019
proces verbal nr.8 din 07 februarie 2019

PREȘEDINTELE SENATULUI

Doc.hab., prof.univ
Vladimir MANOLEACHI



REGULAMENT

cu privire la modul de stabilire a sporului pentru
performanță personalului
Universității de Stat de Educație Fizică și Sport

	ELABORAT	COORDONAT și VERIFICAT
Responsabil	Economist coordonator, Marcela Clim	Contabil șef Margareta Popov
Data	05.02.2019	05.02.2019
Semnătura		



REGULAMENT
CU PRIVIRE LA MODUL DE STABILIRE A SPORULUI
PENTRU
PERFORMANȚĂ PERSONALULUI

RED.: 01

1. Prezentul Regulament stabilește cadrul general de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului în raport cu cerințele posturilor, în baza criteriilor de evaluare, în scopul stimulării individuale a personalului de a obține rezultate optime în activitate.

2. Regulamentul dat este elaborat în baza Hotărârii de Guvern nr.1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

3. 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.

4. Prevederile prezentului Regulament se va aplica tuturor angajaților din cadrul USEFS.

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

6. Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului didactic din cadrul USEFS se efectuează în conformitate cu prevederile și criteriile de evaluare pe bază de punctaj a cadrelor didactico-științifice, Anexa 2 la Regulamentul de evaluare profesională a cadrelor didactico-științifice ale USEFS (aprobat de Senatul USEFS, proces-verbal nr. 5 din 01.02.2018).

7. Evaluarea performanțelor personalului cu funcție de execuție și personalului auxiliar se va efectua de către conducătorul subdiviziunilor în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat .

8. Rezultatele evaluărilor vor fi analizate și validate de Senatul USEFS.

9. Evaluarea performanțelor personalului de conducere se va efectua de către Senatul USEFS cu aprobarea Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională.

10. 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.

II. CRITERII DE EVALUARE

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

	REGULAMENT CU PRIVIRE LA MODUL DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ PERSONALULUI	RED.:	01

aprecierea aportului salariatului la obținerea rezultatelor se realizează în baza următoarelor criterii generale de evaluare (Anexa nr.1):

- cunoștințe și experiență;
- complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- conceptualizare și responsabilitate, inclusiv decizională;
- conducere, coordonare și supervizare (suplimentar pentru funcțiile de conducere);
- comunicare;
- volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate.

13. Pe baza criteriilor menționate la pct. 12, 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. 3 la prezentul Regulament).

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

15. Evaluatorul și persoana evaluată pot să anexeze la fișa de evaluare documente/materiale relevante procesului și rezultatelor evaluării.

16. Evaluarea performanțelor cadrelor didactice este realizată în baza criteriilor stipulate în Regulamentul de evaluare profesională a cadrelor didactico-științifice ale USEFS (aprobat de Senatul USEFS, proces-verbal nr. 5 din 01.02.2018).

III. CALIFICATIVELE DE EVALUARE

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

- între 1,00 și 1,50 – „nesatisfăcător”. Performanța este cu mult sub standard;
- 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;
- între 2,51 și 3,50 – „bine”. Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați;
- între 3,51 și 4,00 – „foarte bine”. Persoana merita o apreciere specială, deoarece performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor și performanțelor celorlalți angajați.



REGULAMENT
CU PRIVIRE LA MODUL DE STABILIRE A SPORULUI
PENTRU
PERFORMANȚĂ PERSONALULUI

RED.: 01

IV. METODOLOGIA DE STABILIRE A SPORULUI
PENTRU PERFORMANȚĂ

18. În funcție de mijloacele financiare disponibile, valoarea totală planificată/alocată pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță va constitui în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de instituție.

19. Limitarea sporului pentru performanță la nivel de angajat se reglementează prin actul normativ cu caracter intern.

20. Calculul sporului de performanță se va face în baza rezultatelor deosebite în activitatea științifico-didactică, instructiv-educativă, de cercetare, obținerea performanțelor sportive, activitatea în afara programului, îndeplinirea activităților suplimentare – în marime de la 10% până la 100 %.

21. Modul de stabilire și acordare a sporului pentru performanță se aprobă prin act administrativ intern al instituției, elaborat de către executorul de buget al entității, în baza fișelor de evaluare a performanțelor.

22. Stabilirea cuantumului sporului de performanță pentru rector se stabilește de către Ministerul Educației, Culturii și Cercetării în baza demersului prezentat de către Senatul USEFS.

23. 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.

24. 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.

	REGULAMENT CU PRIVIRE LA MODUL DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ PERSONALULUI	RED.: 01
--	--	-----------------



Anexa nr. 1
la Regulamentul cu privire la modul
de stabilire a sporului pentru performanță

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

Indicatorii principali care vor fi luați în calcul la nivelul de manifestare a criteriilor de evaluare, în raport cu cerințele postului celui evaluat, sînt:

1. Cunoștințe și experiență – se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului

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 a 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 ori echipamente de lucru moderne

1.5. Disponibilitatea de a învăța

2. Complexitate, creativitate și diversitatea activităților – măsoară gradul de dificultate a activităților, măsura în care persoana evaluată depășește limitele cunoștințelor și experienței deținute, precum și capacitățile legate de imaginație, inventivitate și intuiție în exercitarea sarcinilor

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 soluționarea problemelor

3. Conceptualizare și responsabilitate decizională – măsoară amploarea activităților conceptuale aferente postului, libertatea de acțiune și decizie asociate acestuia, precum și evaluează impactul lor asupra unității

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/instituției

4. Conducere, coordonare și supervizare – aplicabil doar personalului de conducere – se referă la responsabilitățile de conducere și/sau coordonare a altor posturi și la nivelul de exprimare a unor opinii/raționamente de specialitate

	REGULAMENT CU PRIVIRE LA MODUL DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ PERSONALULUI	RED.: 01
--	--	--------------------



4.1.	Capacitatea de coordonare a echipei
4.2.	Capacitatea de utilizare a 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 – se referă la nivelul și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara unității. Include mijloace de realizare a comunicării, de la interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise. Evaluează capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare ale postului
5.1.	Capacitatea de a comunica, atât oral, cât și în scris, claritatea ideilor, concizia în scris
5.2.	Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare ale postului
5.3.	Capacitatea de consiliere – <i>aplicabil doar personalului de conducere</i>
5.4.	Capacitatea de îndrumare – <i>aplicabil doar personalului de conducere</i>
6.	Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate – se apreciază volumul și calitatea/plenitudinea sarcinilor executate cu erori minime, precum și capacitatea de realizare a acestora cu costuri minime, prin folosirea și gestionarea resurselor disponibile în conformitate cu termenele stabilite
6.1.	Sarcinile sînt îndeplinite sub nivelul stabilit, cu depășirea termenelor stabilite, resursele disponibile nu sînt utilizate în modul corespunzător, deseori comite greșeli în realizarea sarcinilor
6.2.	Sarcinile sînt îndeplinite în cuantumul planificat, în termenele stabilite, în limitele resurselor disponibile, uneori face greșeli în realizarea sarcinilor
6.3.	Sarcinile sînt realizate peste nivelul planificat, în termene reduse, cu exactitate, cu resurse minime, nu comite greșeli în realizarea sarcinilor



REGULAMENT
CU PRIVIRE LA MODUL DE STABILIRE A SPORULUI
PENTRU
PERFORMANȚĂ PERSONALULUI

RED.:

01

Pagina 8 / 9

Anexa nr. 2

la Regulamentul cu privire la modul
de stabilire a sporului pentru performanță

Act administrativ**emis de către****UNIVERSITATEA DE STAT DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT****ORDIN/DISPOZIȚIE**

nr. ____ din ____

**Cu privire la stabilirea
sporului pentru performanță**

În temeiul art. 16 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, precum și al Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din cadrul USEFS,

ORDON:

A achita sporul pentru performanță pentru luna ____ anul ____ în sumă totală de ____ lei.

Lista nominală, calificativul final și sporul pentru fiecare angajat se anexează.

Valoarea totală a mijloacelor financiare utilizate pentru achitarea sporului pentru performanță de la începutul anului constituie ____ lei, ceea ce reprezintă ____ % din valoarea mijloacelor bănești anuale alocate/planificate pentru acordarea sporului pentru performanță.

RECTOR

(funcția conducătorului)

(semnătura)

V.MANOLACHI

(numele, prenumele)



REGULAMENT
CU PRIVIRE LA MODUL DE STABILIRE A SPORULUI
PENTRU
PERFORMANȚĂ PERSONALULUI

RED.: 01

Pagina 9 / 9

Anexa nr. 3
la Regulamentul-cadru cu privire la modul
de stabilire a sporului pentru performanță

Fișă de evaluare
a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din cadrul USEFS

1. Date generale

Unitatea bugetară	Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport	
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.	Cunoștințe și experiență		
2.	Complexitate, creativitate și diversitate		
3.	Conceptualizare și responsabilitate decizională		
4.	Conducere, coordonare și supervizare		
5.	Comunicare		
6.	Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate		
7.			
8.			

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:

UNIVERSITATEA DE STAT DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT
A.Doga 22, or. Chișinău, Moldova, tel. 49 40 81, fax 49 76 71

SENATUL U.S.E.F.S.

EXTRAS

din proces-verbal nr. 8
al ședinței Senatului USEFS
din 07 februarie 2019

Prezenți: 41 membri
Absenți: 2 membri

S-A DISCUTAT: Cu referire la *Regulament cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului Universității de Stat de Educație Fizică și Sport.*

S-A HOTĂRÂT : A aproba *Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului Universității de Stat de Educație Fizică și Sport* în varianta propusă.

Hotărârea a fost adoptată cu următoarele rezultate ale votului deschis: pro - 41, contra - 0, s-au abținut – 0.

V.Manolachi
Președinte al Senatului
dr.hab., prof. univ.

V.Brega
Secretar al Senatului USEFS
dr., conf. univ.



FIȘA DE EVALUARE

a performanțelor profesionale individuale a cadrului didactic

Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport		
Numele și prenumele persoanei evaluate		
Funcția deținută		
Departament		
Perioada evaluată	de la:	până la:

Nr.	Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale	Nota	Comentarii
1	Complexitatea și dificultatea activității specifice postului.		
2	Planificarea activității didactice: fișa disciplinei, actualizarea materialului didactic, noutăți bibliografice etc.		
3	Îndeplinirea sarcinilor didactice din fișa postului: prezență la ore, punctualitate, asumarea responsabilităților, autodisciplină, rigurozitate și consecvență etc.		
4	Utilizare material didactic adecvat obiectivelor: manual, suport de curs, caiet de lucrări practice – inclusiv în format electronic, fișă de lectură, prezentare electronică etc.		
5	Cercetarea științifică (documentare, elaborare materiale didactice, studii, îndrumare, articole etc.)		
6	Prezență și activitate eficientă la acțiunile catedrei/facultății/universității (ședințe, sesiuni etc.)		
7	Realizarea sarcinilor didactice de coordonare în cadrul facultății: tutore, îndrumare lucrări de licență/proiecte de diplomă, coordonator program de studiu, îndrumare practică etc.		
8	Participare în proiecte naționale și internaționale: congrese, conferințe, publicare articole, cărți etc.		
9	Îndeplinirea sarcinilor de conducere/coordonare în cadrul universității/facultății: activități de coordonare, membru Senat, membru în comisii de specialitate la nivel universitar etc.		
10	Interes pentru dezvoltare profesională și personală, participare în diferite programe, mobilități Erasmus etc.		
11	Prestigiu profesional și moral în cadrul catedrei/facultății/universității		
Nota finală a evaluării			

Evaluator _____

Semnătura _____

Data evaluării _____

Semnătura salariatului evaluat _____

Data _____