

Aprobat

Consiliul de Administrație

Proces-verbal nr. 5 din 27.12.2018

Director Colegiul Tehnic Feroviar din Bălți

A. Beleacov



# REGULAMENT

cu privire la modul de stabilire a sporului pentru  
performanță personalului Colegiului Tehnic Feroviar din Bălți

## Argument

Pentru a fi eligibili pentru promovare sau mărire de salariu, angajații care primesc salariul de la bugetul de stat vor trebui să îndeplinească anumite criterii de performanță. Acestea vor sta la baza deciziilor care vor asigura creșterea pe scara profesională în ariile din sistemul public.

Anume acest imbold a determinat introducerea sporurilor în baza criteriilor de performanță ale angajaților bugetari și inclusiv a celor din Colegiului Tehnic Feroviar din Bălți.

Sporul pentru performanță are drept scop stimularea individuală a personalului colegiului de a obține rezultate optime în activitate. Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se planifică anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de colegiu. Sporul pentru performanță se acordă lunar conform performanței individuale obținute și se achită concomitent cu salariul. Sporul pentru performanță nu se acordă persoanelor care au fost sancționate disciplinar.

Conform art. 1, din cadrul legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (LEGE Nr.270 din 23.11.2018), scopul prezentei legi constă în asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, simplu de gestionat, capabil să reflecte și să remunereze performanța, în cadrul căruia salariul de bază să reprezinte principalul element al remunerației personalului.

În cadrul aceleași legi identificăm principalele noțiuni de bază cu care se va opera în procesul de stabilire a salariului:

- *salariului de bază* care este un element din partea fixă a remunerației lunare la care are dreptul personalul din unitățile bugetare, corespunzător clasei de salarizare stabilite în funcție de categoria de calificare, vechimea în muncă, nivelul unității bugetare la care se prestează activitatea, în corespundere cu anexele la prezenta lege;
- *salariul lunar*, care reprezintă retribuția bănească care include salariul de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază corespunzător fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar (art. 10).

Salariul lunar este constituit din:

- partea fixă (salariul de bază).
- partea variabilă (sporul pentru performanță și sporuri cu caracter specific).

Stabilirea volumului sporului în baza criteriilor de performanță are scopul de a promova obiectivitatea unei evaluări corecte a personalului colegiului, care va fi evaluat în ceea ce privește eficiența, calitatea activității și integrității profesionale, formarea și totodată îmbunătățirea performanțelor profesionale ale angajaților, creșterea eficienței activității didactice și extradidactice din cadrul colegiului.

## I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Regulament stabilește cadrul general de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului/angajaților Colegiului Tehnic Feroviar din Bălți în raport cu cerințele posturilor, în baza criteriilor de evaluare stabilite, 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.

3. Prevederile prezentului Regulament se vor utiliza de către unitatea bugetară, Colegiul Tehnic Feroviar din Bălți, pentru elaborarea actului normativ cu caracter intern ce se va aplica ulterior tuturor angajaților din cadrul colegiului.

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

5. Evaluatorul este persoana din cadrul Colegiului Tehnic Feroviar din Bălți care are atribuții de conducere a subdiviziunilor colegiului în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul.

6. Evaluarea performanțelor se efectuează trimestrial.

7. 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.

8. Prima evaluare a performanțelor angajaților Colegiului Tehnic Feroviar din Bălți se va realiza în luna decembrie 2018. Calificativul de evaluare stabilit în luna decembrie 2018 se va aplica la determinarea sporului pentru performanță pentru lunile decembrie 2018 – martie 2019.

## II. PROCESUL DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII PROFESIONALE

### Criteriile de evaluare

9. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile necesare/caracteristicile comportamentale ale angajatului Colegiul Tehnic Feroviar din Bălți pentru a îndeplini sarcinile de bază și cele suplimentare.

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

- 1) cunoștințe și experiență;
- 2) complexitate, creativitate și diversitatea activităților;

- 3) conceptualizare și responsabilitate, inclusiv decizională;
- 4) conducere, coordonare și supervizare (suplimentar pentru funcțiile de conducere);
- 5) promovarea imaginii colegiului;
- 6) volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate;
- 7) criterii suplimentare.

11. În baza criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale, stipulate în anexa 1, și inclusiv a informațiilor prezentate în fișa de autoevaluare a cadrului didactic din CTFB (anexa 2) și în baza demersului prezentat de directorul adjunct pentru gospodărie (pentru personalul auxiliar), comisia de evaluare acordă note de la 1 (reprezentând nivelul minim) la 4 (reprezentând nivelul maxim), fără zecimi, nota exprimând aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în fișa de evaluare a angajatului (anexa nr. 3).

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

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

14. Comisia de evaluare va prezenta la consiliul de administrație spre aprobare procesul-verbal al ședinței, în ultima zi lucrătoare a lunii curente, pentru întocmirea ulterioară a ordinului de acordare a sporului pentru performanțe de către directorul instituției (anexa 4).

#### Calificativele de evaluare

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

- 1) între 1,00 și 1,50 – „nesatisfăcător”. Performanța este cu mult sub standard;
- 2) 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;
- 3) între 2,51 și 3,50 – „bine”. Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați;
- 4) între 3,51 și 4,00 – „foarte bine”. Persoana merită 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

16. Valoarea totală planificată/alocată pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță constituie 10% din suma anuală a salariilor de bază.

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

18. Directorul Colegiului Tehnic Feroviar din Bălți va emite un act administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat (anexa nr. 4).

19. Salariaților din cadrul Colegiului Tehnic Feroviar din Bălți care au fost sancționați disciplinar nu li se va acorda sporul pentru performanță pe perioada sancțiunii.

20. Personalul din cadrul Colegiului Tehnic Feroviar din Bălți care nu a fost sancționat disciplinar, dar care la evaluarea performanțelor trimestriale a obținut calificativele „nesatisfăcător” sau „satisfăcător” nu beneficiază de spor pentru performanță, inclusiv angajații care activează prin cumul.

21. Metodologia de stabilire a sporului pentru performanță se va realiza doar pentru zilele efectiv lucrate.

**CRITERIILE DE EVALUARE  
A PERFORMANTELOR PROFESIONALE ALE ANGAJAȚILOR  
COLEGIULUI TEHNIC FERVIAR DIN BĂLȚI**

<b>1. Cunoștințe și experiență</b> – se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului	
1.1.	Cunoștințe specifice domeniului profesional (respectarea normelor de elaborare a documentelor de proiectare, precum și adaptarea acestora la particularitățile grupei)
1.2.	Abilități de aplicare a cunoștințelor specifice domeniului în situații diverse (monotorizarea și gestionarea situațiilor conflictuale)
1.3.	Experiențe și competențe profesionale – ușurința de a selecta și a utiliza adecvat cunoștințele și abilitățile
	Abilități în utilizarea tehnologiei informării și comunicării (TIC)
1.4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• În activitatea de proiectare, predare și evaluare</li> <li>• Elaborarea curriculei, soft-urilor, programelor de evaluare</li> </ul>
1.5.	Disponibilitatea de a învăța prin participări la programele de formare continuă/perfecționare
<b>2. Complexitate, creativitate și diversitatea activităților</b> – 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.	Încadrarea în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor preconizate
	Nivelul de implicare în îndeplinirea atribuțiilor, prin:
2.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Managementul carierei și a dezvoltării profesionale;</li> <li>• Actualizarea portofoliului profesional.</li> </ul>
2.4.	Creativitate și spirit de inițiativă prin implicarea și organizarea activităților metodice la nivel de colegiu
<b>3. Conceptualizare și responsabilitate decizională</b> – 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 în scopul satisfacției maxime a beneficiarilor educaționali
3.2.	Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de implementare a deciziilor educaționale focusate pe consilierea și tratarea diferențiată a elevilor
3.3.	Capacitatea de a lucra independent prin promovarea autoevaluării și interevaluării
	Măsura în care opiniile formulate și acțiunile întreprinse influențează rezultatele profesionale:
3.4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desfășurarea activităților extracurriculare</li> <li>• Participarea la seminare, ateliere de lucru, mese rotunde, etc. (la nivel local sau național)</li> <li>• Diseminarea și valorizarea activităților profesionale realizate</li> <li>• Obținerea certificatului de evaluator</li> </ul>
<b>4. Conducere, coordonare și supervizare</b> – <i>aplicabil doar personalului de conducere</i> – se referă la responsabilitățile de conducere și/sau coordonare a altor posturi și la nivelul de exprimare a unor opinii/raționamente de specialitate	
4.1.	Capacitatea de coordonare a echipei, de asigurare a unui cadru adecvat de activitate
4.2.	Dezvoltarea abilităților personalului din subordine (prin monitorizarea traseului profesional)
4.3.	Competența decizională
4.4.	Capacitatea de a delega atribuții, inclusiv de motivare a personalului prin valorizarea exemplelor de bună practică profesională

4.5.	Capacitatea de control, monitorizare și asigurare a calității serviciilor educaționale
4.6.	Capacitatea de a lucra în echipă (dezvoltarea abilităților de relaționare cu echipa managerială și cu beneficiarii educaționali)
5.	<b>Comunicare</b> – 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. Manifestarea atitudinii morale și civice (limbaj, comportament) și respectarea deontologiei profesionale
5.2.	Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare ale postului, inclusiv reguli de conduită și atitudini
5.3.	Capacitatea de consiliere – asigurarea unui climat psihologic favorabil pentru toți angajații colegiului ( <i>aplicabil doar personalului de conducere</i> )
5.4.	Capacitatea de îndrumare – stabilirea unui nivel înalt de relaționare manager-angajat ( <i>aplicabil doar personalului de conducere</i> )
6.	<b>Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate</b> – 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 sunt 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 sunt îndeplinite în cuantumul planificat, în termenele stabilite, în limitele resurselor disponibile, uneori face greșeli în realizarea sarcinilor
6.3.	Sarcinile sunt realizate peste nivelul planificat, în termene reduse, cu exactitate, cu resurse minime, nu comite greșeli în realizarea sarcinilor
7.	<b>Contribuție la dezvoltarea și promovarea imaginii colegiului</b>
7.1.	Dezvoltarea de parteneriate și proiecte educaționale în vederea dezvoltării instituționale
7.2.	Promovarea imaginii colegiului prin participări la olimpiade, concursuri, competiții, conferințe internaționale
7.3.	Implicarea activă în crearea unei culturi a calității la nivelul colegiului

## COLEGIUL TEHNIC FERROVIAR DIN BĂLȚI

## FIȘA DE AUTOEVALUARE

Numele, prenumele cadrului didactic: \_\_\_\_\_

Specialitatea: \_\_\_\_\_

Perioada evaluată: \_\_\_\_\_

Calificativul: \_\_\_\_\_

<b>Domenii de evaluare</b>	<b>Criterii de evaluare</b>	<b>Observații șef catedră</b>
1. Realizarea activităților didactice (criterii de performanță)	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
2. Managementul carierei și al dezvoltării personale (criterii de performanță)	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
3. Promovarea imaginii colegiului (criterii de performanță)	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Semnătura angajatului		Semnătura șef catedră



**Fișa de evaluare**  
**a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din**  
**Colegiul Tehnic Feroviar din Bălți**

## 1. Date generale

Unitatea bugetară	Colegiul Tehnic Feroviar din Bălți	
Numele și prenumele persoanei evaluate		
Funcția deținută		
Perioada evaluată	De la:	Până 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.	Promovarea imaginii colegiului		
8.	Suplimentar		

Nota finală a evaluării	
-------------------------	--

## 3. Calificativul final al evaluării

--

## 4. Rezultate deosebite

--

## 5. Comentariile salariatului evaluat

--

Comisia de evaluare	Semnătura	Data
Evaluator 1. Președintele comisiei		
Evaluator 2. Președinte sindicate		
Evaluator 3. Director adjunct gospodărie		
Evaluator 4. Contabil șef		
Evaluator 5. Cadru didactic		
Semnătura salariatului evaluat		

Colegiul Tehnic Feroviar din Bălți

**ORDIN/DISPOZIȚIE**

nr. \_\_\_\_ din \_\_\_\_ \_\_\_\_\_

**Cu privire la stabilirea sporului pentru performanță  
pentru personalul didactic**

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 unitățile bugetare, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1231/2018,

**ORDON/DISPUN:**

A achita sporul pentru performanță pentru luna \_\_\_\_\_ anul \_\_\_\_\_ în mărime de \_\_\_\_\_ % din salariul de referință, pentru personalul didactic. 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.

\_\_\_\_\_

(funcția conducătorului)

\_\_\_\_\_

(semnătura)

\_\_\_\_\_

(numele, prenumele)

Colegiul Tehnic Feroviar din Bălți

**ORDIN/DISPOZIȚIE**

nr. \_\_\_\_ din \_\_\_\_ \_\_\_\_\_

**Cu privire la stabilirea sporului pentru performanță  
pentru personalul auxiliar**

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 unitățile bugetare, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1231/2018,

**ORDON/DISPUN:**

A achita sporul pentru performanță pentru luna \_\_\_\_\_ anul \_\_\_\_\_ în mărime de \_\_\_\_\_ % din salariul de bază, pentru personalul auxiliar. 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.

\_\_\_\_\_  
(funcția conducătorului)

\_\_\_\_\_  
(semnătura)

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele)