

**REPUBLICA MOLDOVA
CONSILIUL RAIONAL EDINEȚ**

DOSAR nr. 54/02/1-19

din 25 ianuarie 2021

**Proiectul de decizie „Cu privire la aprobarea Regulamentului privind
stabilirea sporului de performanță angajaților din instituțiile de învățământ
preuniversitar din raionul Edineț”**

Prezentat de Direcția Educație a Consiliului raional Edineț.

mun. Edineț

20 ianuarie 2021

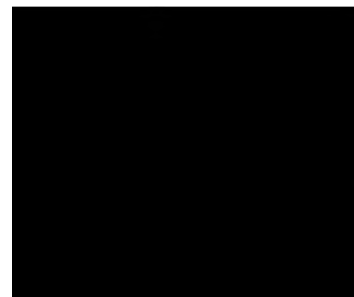
Anunțul

referitor la inițierea elaborării deciziei Consiliului Raional Edineț

„ Cu privire la aprobarea Regulamentelor privind stabilirea sporului pentru performanță a angajaților din instituțiile de învățământ preuniversitar din raionul Edineț ”

Tipul deciziei (denumirea proiectului)	Decizia Consiliului Raional Edineț
Argumentarea necesității adoptării deciziei	Decizia se aprobă în scopul asigurării implementării politicilor educaționale în raionul Edineț
Modalitatea în care părțile interesate pot avea acces la proiectul de decizie	Pagina web: www.edinet.educ.md , compartimentul Transparență
Locul, modul de prezentare sau remitere a recomandărilor	Recomandările pot fi prezentate: - pe adresa: MD-4601, mun. Edineț, str. Independenței, 102; - prin poșta electronică: [redacted] sau dgritsed.md@gmail.com
Persoană responsabilă de desfășurarea procedurilor de consultare, date de contact	[redacted] DE, tel.: 0246 2-28-97; 0246-2-23-40, [redacted]
Termenul-limită de prezentare a recomandărilor	Până la 01.02.2021


**■ Direcției Educație
a Consiliului Raional Edineț**





nr. 19 din 25. 01 2021

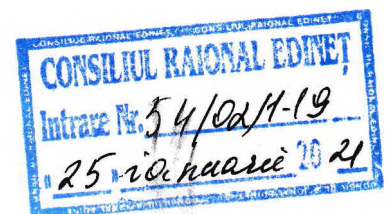
Consiliului raional Edineț

DE MERS

Prin prezentul, în temeiul executării Legii Republicii Moldova nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și în scopul stimulării individuale a personalului de a obține rezultate optime în activitate, precum și creșterea calității serviciilor educaționale în ansamblu, Direcția Educație a Consiliului raional Edineț solicită aprobarea:

- Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a managerilor din instituțiile de învățământ general din raionul Edineț (anexa 1);
- Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a cadrelor didactice din instituțiile de învățământ general din raionul Edineț (anexa 2);
- Regulamentului cu privire la tipurile și modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific a angajaților din instituțiile de învățământ general din raionul Edineț (anexa 3).

Directiei Educație
a Consiliului raional Edineț



REPUBLICA MOLDOVA
CONSILIUL RAIONAL EDINEȚ

DECIZIE nr. _____

din _____

**Cu privire la aprobarea Regulamentelor privind
stabilirea sporului pentru performanță a angajaților
din instituțiile de învățământ preuniversitar din raionul Edineț**

Examinând demersul Direcției Educație a Consiliului raional Edineț nr. 19 din 25.01.2021 și în temeiul executării Legii Republicii Moldova nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, având în vedere avizul comisiei consultative economie, buget, administrarea bunurilor, juridică, numiri și imunități, Consiliul raional Edineț

DECIDE:

1. Se aprobă Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a managerilor din instituțiile de învățământ general din raionul Edineț (anexa 1).
2. Se aprobă Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a cadrelor didactice din instituțiile de învățământ general din raionul Edineț (anexa 2).
3. Se aprobă Regulamentul cu privire la tipurile și modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific a angajaților din instituțiile de învățământ general din raionul Edineț (anexa 3).
4. Se abrogă Decizia Consiliului raional Edineț nr. 1/39 din 29 mai 2019 *Cu privire la aprobarea Regulamentelor privind stabilirea sporului pentru performanță a angajaților din instituțiile preuniversitare din raionul Edineț.*
5. Prezenta decizie se aduce la cunoștință prin transmiterea copiei :
 - Președintelui raionului;
 - Direcției Educație a Consiliului raional Edineț;
 - Direcției Finanțe;
 - Oficiului Teritorial Edineț al Cancelariei de Stat.

Total consiliei:

Prezenți:

Au votat: pro - , împotrivă - , s-au abținut -

Președintele ședinței

Contrasemnat:

Secretarul Consiliului raional Edineț

Direcției Educație a CR Edineț

Direcție Finanțe

Serviciul juridic

Ion SAMSON

REGULAMENT

cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a managerilor din Instituțiile Publice de învățământ general din raionul Edineț

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Regulament reglementează și determină modul de organizare și desfășurare a procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale managerilor din instituție în raport cu cerințele posturilor, în baza criteriilor de evaluare, în scopul stimulării individuale a personalului de a obține rezultate optime în activitate, precum și creșterea calității serviciilor educaționale în ansamblu.
2. Regulamentul este elaborat conform:
 - Codul Muncii al RM (aprobat de Parlament, nr. 154 din 28 martie 2003);
 - Hotărârea Guvernului Nr. 1231 din 12-12-2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar;
 - Codul Educației al RM nr. 152 din 17.07.2014 (Monitorul Oficial al RM, 2014, NR. 319-324, Art. 634);
 - Regulamentului – tip de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ primar, secundar și general ciclul I și II;
3. Performanța reprezintă nivelul rezultatelor, subraport cantitativ și calitativ, obținut de cadrul managerial în urma îndeplinirii sarcinilor stabilite în Fișa postului. Evaluarea performanțelor reprezintă procesul de măsurare și apreciere a gradului atins de performanță în raport cu obligațiile funcționale și criteriile de evaluare stabilite.
4. Principiile de bază ale evaluării performanței cadrelor manageriale:
 - a. *obiectivitate* - factorii implicați în procesul de evaluare vor lua decizii, în mod imparțial, în baza argumentelor și faptelor concrete înregistrate în activitatea celui evaluat;
 - b. *cooperare și comunicare continuă* – asigurarea unui mediu cooperant și menținerea unor relații de comunicare deschisă și permanentă între toți factorii implicați în procesul de evaluare;
 - c. *respectare a demnității* -- asigurarea unui mediu în cadrul căruia este respectată demnitatea fiecărui cadru didactic și a unui climat liber de orice manifestare și formă de hărțuire, exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare.
5. Obiectivele evaluării și performanței cadrelor manageriale:
 - a. stabilirea și îmbunătățirea nivelului de competență profesională a cadrelor manageriale;
 - b. crearea cadrului motivațional pentru dezvoltarea profesională a cadrelor manageriale, pentru realizarea maximă a potențialului intelectual și creativ al acestora;
 - c. promovarea cadrelor manageriale performante,
 - d. creșterea responsabilității personale pentru obținerea succesului în cariera didactică și managerială;
 - e. acordarea de feed-back, astfel cadrele manageriale să conștientizeze performanțele obținute de el personal și instituție în ansamblu față de ce se așteaptă de la ei;
 - f. asigurarea echității sociale și profesionale pentru cadrele manageriale prin stabilirea coordonanței dintre calitatea serviciilor educaționale prestate, gestionării managementului și retribuirea muncii acestora.
6. 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.

7. Prevederile prezentului Regulament–cadru se utilizează de către Direcția Educație a Consiliului Raional Edineț și Instituțiile Publice din teritoriul administrat, pentru elaborarea actului normativ ce se va aplica tuturor directorilor/directorilor adjuncți din instituție, cu excepția celor care au activat mai puțin de 3 luni în perioada supusă evaluării (managerii școlari în primele 3 luni de activitate managerială nu vor beneficia de spor pentru perioada dată).
8. Aprecirea aportului angajatului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator.
9. Evaluarea este realizată de către o comisie aprobată prin ordinul șefului direcției/managerului instituției.
10. Evaluarea performanțelor se efectuează trimestrial pentru perioadele:
 - I. Ianuarie-Martie;
 - II. Aprilie-Iunie
 - III. Iulie-Septembrie;
 - IV. Octombrie-Decembrie.
11. Evaluarea va avea loc în intervalul datelor 05-15 a lunilor aprilie, iulie, octombrie, ianuarie ale fiecărui an.
12. Managerii instituțiilor de învățământ vor completa secțiunea *Dovezi* (Anexa 1) până la data de 05 a lunilor aprilie, iulie, octombrie, ianuarie.
13. 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. PROCESUL DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII PROFESIONALE

Secțiunea 1

Criterii de evaluare

14. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile necesare / caracteristicile comportamentale ale managerilor pentru a îndeplini sarcinile de bază și cele suplimentare.
15. Aprecierea aportului managerilor școlari la obținerea rezultatelor se realizează în baza următoarelor criterii generale de evaluare:
 - I. Cunoștințe și experiență;
 - II. Complexitate și creativitate și diversitatea activităților;
 - III. Conceptualizare și responsabilitate, inclusiv decizională;
 - IV. Conducere, coordonare și supervizare;
 - V. Comunicare;
 - VI. Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate.
16. Pe baza criteriilor menționate la pct. 15, evaluatorul acordă note în conformitate cu pct. 19 a prezentului Regulament – cadru, de la 1 (reprezentând nivelul minim) la 4 (reprezentând nivelul maxim), fără zecimi, notele exprimând aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în Fișa de evaluare a cadrelor de conducere (Anexa nr. 2 la prezentul Regulament – cadru).
17. Nota finală a evaluării reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu.
18. Evaluatorul și persoana evaluată pot să anexeze la Fișa de evaluare documente/ materiale relevante procesului și rezultatelor evaluării.

Secțiunea 2

Calificativele de evaluare

19. Aplicarea sistemului de notare :

- a) Fiecărui indicator i se atribuie puncte de la 0 la 4 în funcție de nivelul realizării acestuia;

- b) Sistemul de evaluare se bazează pe o scară cu 5 nivele de manifestare a acțiunii/ stării de lucruri pe care o presupune fiecare dintre indicatori:
- *Lipsă* (0 puncte) - nivel de realizare nulă, eficiență inexistentă, irelevanță a activității;
 - *elementar* (1 punct) - nivel de inițiere, simplă identificare a strategiei; fază incipient , neevoluată a realizărilor;
 - *mediu* (2 puncte) - nivel moderat de realizare, cu activități eficiente, dar reduse ca intensitate și în cantitate diminuată față de ceea ce vizează performanța;
 - *dezvoltat* (3puncte) -nivel considerabil al realizărilor, cu imperfecțiuni nesemnificative, stare de lucruri implicând un feedback preponderent pozitiv din partea actorilor implicați în demersul educațional;
 - *avansat* (4 puncte) - nivel performant al activității instituției, presupunând o angrenare perfectă a tuturor segmentelor/ domeniilor educației și subiecților acesteia.

III. METODOLOGIA DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ

20. Limitarea sporului pentru performanță se stabilește conform notei finale acumulate și calificativului obținut, din suma anuală a salariului de bază la nivel de unitate bugetară, după cum urmează:

Calificativ	Punctajul		% performanței
Foarte bine	3,51-4,00	3,76 - 4,00	10 %
		3,51 -3,75	9 %
Bine	2,51 –3,50	3,01- 3,50	8%
		2,51 -3,00	6%
Satisfăcător	1,51-2,50	2,01-2,50	4%
		1,51,-2,00	2%
Nesatisfăcător	1,00-1,50	1,00-1,50	0 %

21. Evaluatorul emite un act administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui manager conform Anexei nr. 3 la prezentul Regulament – cadru.

22. Managerii 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.

23. Managerii școlari, instituțiile cărora au atestat deficit de buget în anul precedent, nu vor beneficia de spor pentru performanță pe parcursul anului bugetar curent.

24. Managerii școlari care în urma monitorizărilor, evaluărilor tematice și inopinate realizate de OLSDÎ au obținut calificative „satisfăcător” sau „nesatisfăcător” nu beneficiază de spor pentru performanță pentru termenul indicat în actul administrativ (de la o lună la trei luni).

25. Abuzul de serviciu, depășirea atribuțiilor funcționale, plângeri justificate, lipsa nemotivată de la locul de muncă, managementul ineficient al conflictelor, managementului defectuos al resurselor financiare și umane, utilizarea transportului școlar în alte scopuri sau deplasări personale servesc ca temei pentru neacordarea sporului de performanță pentru o perioadă de o lună.

Anexa nr. 1
la Regulamentul – cadru cu privire la modul
de stabilire a sporului pentru performanță
managerilor școlari din instituțiile de învățământ general

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

1. Cunoștințe și experiență – se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului		Total indicator
1.1.	Cunoștințe specifice domeniului și experiență profesională (<i>specialitatea conform diplomei, stagiul de activitate în domeniu, etc.</i>)	
	Dovezi	
1.2.	Aplicarea cunoștințelor specifice domeniului în situații diverse	
	Dovezi	
1.3.	Competențe profesionale – ușurința de a selecta și a utiliza adecvat cunoștințele și abilitățile în vederea rezolvării cu succes a unor situații	
	Dovezi	
1.4.	Abilități în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii ori echipamente de lucru moderne	
1.5.	Disponibilitatea de a învăța (<i>participarea la formări, ședințe, seminare, etc.</i>)	
	Dovezi	
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		Total indicator
2.1.	Nivelul cantitativ și calitativ al sarcinilor realizate	
	Dovezi	

2.2.	Nivelul de implicare în îndeplinirea atribuțiilor	
	Dovezi	
2.3.	Creativitate și spirit de inițiativă (<i>proiecte, activități de parteneriat, etc.</i>)	
	Dovezi	
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	Total indicator
3.1.	Capacitatea de concepție, analiză și sinteză	
3.2.	Capacitatea de a lucra independent	
3.3.	Măsura în care acțiunile întreprinse influențează rezultatele instituției	
	Dovezi	
4.	Conducere, coordonare și supervizare se referă la responsabilitățile de conducere și/sau coordonare a altor posturi și la nivelul de exprimare a unor opinii/raționamente de specialitate	Total indicator
4.1.	Dezvoltarea abilităților personalului din subordine (<i>organizarea activităților de formare, delegarea la cursuri de formare, instruire, etc.</i>)	
	Dovezi	
4.2.	Competența decizională (<i>decizii luate la nivel de instituție</i>)	
	Dovezi	
4.3.	Capacitatea de control	
	Dovezi	

4.4.	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	Total indicator
5.1.	Capacitatea de a comunica, atât oral, cât și în scris, claritatea ideilor, concizia în scris	
5.2.	Capacitatea de consiliere și îndrumare	
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 (Sarcinile sînt îndeplinite sub nivelul stabilit, cu depășirea termenelor stabilite, resursele disponibile nu sînt utilizate în modul corespunzător, deseori comite greșeli în realizarea sarcinilor-2p, Sarcinile sînt îndeplinite în cuantumul planificat, în termenele stabilite, în limitele resurselor disponibile, uneori face greșeli în realizarea sarcinilor -3 p, Sarcinile sînt realizate peste nivelul planificat, în termene reduse, cu exactitate, cu resurse minime, nu comite greșeli în realizarea sarcinilor -4 p)	Total indicator

Evaluator: _____

Anexa nr. 2
la Regulamentul – cadru cu privire la modul
de stabilire a sporului pentru performanță
managerilor școlari din instituțiile de învățământ general/ extrașcolar

**Fișă de evaluare
a performanțelor profesionale individuale ale managerului școlar**

1. Date generale

Instuția de învățământ	
Numele, 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		

Nota finală a evaluării _____

3. Calificativul final al evaluării

--

4. Rezultate deosebite

1.
2.

5. Dificultăți întâmpinate în perioada evaluată

1.
2.

6. Comentariile managerului evaluat

--

Evaluatorul (nume, prenume, funcția, semnătura)		Data:
Semnătura managerului evaluat		Data:

Anexa nr. 3
la Regulamentul – cadru cu privire la modul
de stabilire a sporului pentru performanță
managerilor școlari din instituțiile de învățământ general/ extrașcolar

ORDIN

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 – cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1231 din 12.12.2018 și Regulamentului – cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță managerilor școlari din instituțiile de învățământ general/ extrașcolar, aprobat prin din, se emite următorul:

ORDIN:

1. Se stabilește sporul pentru performanță managerilor școlari din instituțiile de învățământ general pentru luna _____, anul _____ conform anexei.
2. Contabilitățile instituțiilor de învățământ vor asigura achitarea sporului pentru performanță managerilor școlari din instituțiile de învățământ general în conformitate cu pct. 1 al prezentului ordin.
3. Prevederile prezentului ordin se aduce la cunoștința persoanelor vizate.

(funcția conducătorului) (semnătura) (numele, prenumele)

REGULAMENT
cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a
cadrelor didactice din Instituțiile Publice de învățământ general din raionul Edineț

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Regulament reglementează și determină modul de organizare și desfășurare a procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale cadrelor didactice din instituție în raport cu cerințele posturilor, în baza criteriilor de evaluare, în scopul stimulării individuale a personalului de a obține rezultate optime în activitate, precum și creșterea calității serviciilor educaționale în ansamblu.
2. Regulamentul este elaborat conform:
 - Codul Muncii al RM (aprobat de Parlament, nr. 154 din 28 martie 2003);
 - Hotărârea 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;
 - Codul Educației al RM nr. 152 din 17.07.2014 (Monitorul Oficial al RM, 2014, NR. 319-324, Art. 634);
 - Regulamentului – tip de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ primar, secundar și general ciclul I și II;
3. Performanța reprezintă nivelul rezultatelor, subraport cantitativ și calitativ, obținut de cadrul didactic în urma îndeplinirii sarcinilor stabilite în Fișa postului. Evaluarea performanțelor reprezintă procesul de măsurare și apreciere a gradului atins de performanță în raport cu obligațiile funcționale și criteriile de evaluare stabilite.
4. Principiile de bază ale evaluării performanței cadrelor didactice:
 - a. *obiectivitate* - factorii implicați în procesul de evaluare vor lua decizii, în mod imparțial, în baza argumentelor și faptelor concrete înregistrate în activitatea celui evaluat;
 - b. *cooperare și comunicare continuă* – asigurarea unui mediu cooperant și menținerea unor relații de comunicare deschisă și permanentă între toți factorii implicați în procesul de evaluare;
 - c. *respectare a demnității* – asigurarea unui mediu în cadrul căruia este respectată demnitatea fiecărui cadru didactic și a unui climat liber de orice manifestare și formă de hărțuire, exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare.
5. Obiectivele evaluării și performanței cadrelor didactice:
 - a. stabilirea și îmbunătățirea nivelului de competență profesională a cadrelor didactice;
 - b. crearea cadrului motivațional pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, pentru realizarea maximă a potențialului intelectual și creativ al acestora;
 - c. promovarea cadrelor didactice performante,
 - d. creșterea responsabilității personale pentru obținerea succesului în cariera didactică;
 - e. acordarea de feed-back, astfel cadrele didactice să conștientizeze performanțele obținute de el personal și instituție în ansamblu față de ce se așteaptă de la ei;
 - f. asigurarea echității sociale și profesionale pentru cadrele didactice prin stabilirea coordonanței dintre calitatea serviciilor educaționale prestate, gestionării managementului și retribuirea muncii acestora.
6. 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.
7. Prevederile prezentului Regulament-cadru se utilizează de către Instituțiile Publice din teritoriul administrat, pentru elaborarea actului normativ ce se va aplica tuturor cadrelor didactice din instituție.

7. Prevederile prezentului Regulament-cadru se utilizează de către Instituțiile Publice din teritoriul administrat, pentru elaborarea actului normativ ce se va aplica tuturor cadrelor didactice din instituție.
8. Aprecierea aportului angajatului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator.
9. Evaluarea este realizată de către o comisie aprobată prin ordinul managerului instituției.
10. Evaluarea performanțelor se efectuează – trimestrial pentru perioadele:
 - I. Ianuarie-Martie;
 - II. Aprilie-Iunie
 - III. Iulie-Septembrie;
 - IV. Octombrie-Decembrie.
11. Evaluarea va avea loc în intervalul datelor 05-15 a lunilor aprilie, iulie, octombrie, ianuarie ale fiecărui an.
12. Cadrele didactice vor completa secțiunea *Dovezi* (Anexa 1) până la data de 05 a lunilor aprilie, iulie, octombrie, ianuarie.
13. 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. PROCESUL DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII PROFESIONALE

Secțiunea 1

Criterii de evaluare

14. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile necesare / caracteristicile comportamentale ale cadrelor didactice pentru a îndeplini sarcinile de bază și cele suplimentare.
15. Aprecierea aportului cadrelor didactice la obținerea rezultatelor se realizează în baza următoarelor criterii generale de evaluare:
 - I. Cunoștințe și experiență;
 - II. Complexitate și creativitate și diversitatea activităților;
 - III. Conceptualizare și responsabilitate, inclusiv decizională;
 - IV. Comunicare;
 - V. Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate.
16. Pe baza criteriilor menționate la pct. 15, evaluatorul acordă note în conformitate cu pct. 19 a prezentului Regulament – cadru, de la 1 (reprezentând nivelul minim) la 4 (reprezentând nivelul maxim), fără zecimi, notele exprimând aprecierea nivelului de manifestare a fiecărui criteriu prevăzut în Fișa de evaluare a cadrelor didactice (Anexa nr. 2 la prezentul Regulament – cadru).
17. Nota finală a evaluării reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu.
18. Evaluatorul și persoana evaluată pot să anexeze la Fișa de evaluare documente/ materiale relevante procesului și rezultatelor evaluării.

Secțiunea 2

Calificativele de evaluare

19. Aplicarea sistemului de notare:

- a) Fiecărui indicator i se atribuie puncte de la 0 la 4 în funcție de nivelul realizării acestuia;
- b) Sistemul de evaluare se bazează pe o scară cu 5 nivele de manifestare a acțiunii/ stării de lucruri pe care o presupune fiecare dintre indicatori:
 - *Lipsă* (0 puncte) - nivel de realizare nulă, eficiență inexistentă, irelevantă a activității;
 - *elementar* (1 punct) - nivel de inițiere, simplă identificare a strategiei; fază incipient, neevoluată a realizărilor;
 - *mediu* (2 puncte) - nivel moderat de realizare, cu activități eficiente, dar reduse ca

- intensitate și în cantitate diminuată față de ceea ce vizează performanța;
- *dezvoltat* (3puncte)- nivel considerabil al realizărilor, cu imperfecțiuni nesemnificative, stare de lucruri implicând un feedback preponderent pozitiv din partea actorilor implicați în demersul educațional;
 - *avansat* (4 puncte) - nivel performant al activității, presupunând o angrenare perfectă a tuturor segmentelor/ domeniilor educației și subiecților acesteia.

III. METODOLOGIA DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ

20. Limitarea sporului pentru performanță se stabilește conform notei finale acumulate și calificativului obținut, din suma anuală a salariului de bază la nivel de unitate bugetară, după cum urmează:

Calificativ	Punctajul		% performanței
Foarte bine	3,51-4,00	3,96 - 4,00	10 %
		3,95 -3,51	9 %
Bine	2,51 –3,50	3,50- 3,00	8%
		2,99- 2,51	7 %
Satisfăcător	1,51-2,50	2,50 -2,31	6%
		2,30- 2,01	5 %
		2,00-1,71	4%
		1,70- 1,51	3 %
Nesatisfăcător	1,00-1,50	1,00-1,50	0 %

21. Evaluatorul emite un act administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui cadru didactic conform Anexei nr. 3 la prezentul Regulament – cadru.

22. Cadrele didactice care au fost sancționate 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.

23. Cadrele didactice care în urma monitorizărilor, evaluărilor tematice și inopinate realizate de către administrația instituției, reprezentanții OLSDÎ au obținut calificative „satisfăcător” sau „nesatisfăcător” nu beneficiază de spor pentru performanță pentru termenul indicat în actul administrativ (de la o lună la trei luni).

25. Abuzul de serviciu, depășirea atribuțiilor funcționale, plângeri justificate, lipsa nemotivată de la locul de muncă, managementul ineficient al conflictelor cu elevii/ părinții servesc ca temei pentru neacordarea sporului de performanță pentru o perioadă de o lună.

Anexa nr. 1
la Regulamentul – cadru cu privire la modul
de stabilire a sporului pentru performanță
cadrelor didactice din instituțiile de învățământ general

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

1. Cunoștințe și experiență – se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului		Punctaj maxim	Punctaj acordat
1.1.	Cunoștințe specifice domeniului și experiență profesională (specialitatea conform diplomei, stagiul de activitate în domeniu, etc.)	4	
	Dovezi		
1.2.	Aplicarea cunoștințelor specifice domeniului în situații diverse (participarea cadrelor didactice la diverse activități în conformitate cu Planul anual de activitate al instituției)	4	
	Dovezi		
1.3.	Competențe profesionale și abilități în vederea rezolvării cu succes a unor situații (încadrarea cadrelor didactice în soluționarea situațiilor diverse apărute la nivel de clasă/instituție)	4	
	Dovezi		
1.4.	Abilități în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii ori echipamente de lucru moderne (utilizarea TIC în cadrul orelor/ activităților)	4	
1.5.	Disponibilitatea de a învăța (participarea la formări, ședințe, seminare, conferințe, training-uri (după caz) etc.)	4	
	Dovezi		
Total		4,00	
2. Complexitate, creativitate și diversitatea activităților - măsura în care cadrul didactic se implică în diverse activități		Punctaj maxim	Punctaj acordat
2.1.	Nivelul cantitativ și calitativ al sarcinilor realizate (promovarea abordării curriculare inovative în elaborarea/ implementarea metodelor și instrumentelor de predare- învățare- evaluare etc.)	4	

Dovezi			
2.2.	Nivelul de implicare în îndeplinirea atribuțiilor (<i>cadrul didactic este implicat în activitatea diverselor tipuri de comisii, comitete, grupuri de lucru, consilii la nivel local/ raional/ național/ internațional; participare la activități complementare activității de bază etc.</i>)	4	
Dovezi			
2.3.	Creativitate și spirit de inițiativă (<i>activități de mentorat, proiecte, activități de parteneriat, etc.</i>)	4	
Dovezi			
2.4.	Încadrarea în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor (<i>realizarea în termenele stabilite conform prevederilor ordinelor/ dispozițiilor -/ a planului de activitate a instituției/ nivel raional</i>)	4	
Total		4,00	
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		Punctaj maxim	Punctaj acordat
3.1.	Capacitatea de concepție, analiză și sinteză (<i>analizează comparativ rezultatele școlare ale elevilor și propune soluții de îmbunătățire</i>)	4	
3.2.	Capacitatea de a lucra independent	4	
3.3.	Măsura în care acțiunile întreprinse influențează rezultatele instituției (<i>demonstrează sistematic (cel puțin de 2 ori pe an) progresul în atingerea rezultatelor planificate, implicarea elevilor în participarea la concursuri de nivel raional/ național/ internațional etc.</i>)	4	
Dovezi			
Total		4,00	
4. Comunicare – asigură stilul de comunicare, dezvoltarea relațiilor de colaborare deschise și oneste între toți subiecții educaționali		Punctaj maxim	Punctaj acordat
4.1.	Capacitatea de a comunica, atât oral, cât și în scris, claritatea ideilor, concizia în scris (<i>este calm, echilibrat emoțional, solidar, tolerant și imparțial</i>)	4	
4.2.	Capacitatea de consiliere și îndrumare (<i>elevii, părinții, colegii, tinerii specialiști etc.</i>)	4	
Total		4,00	
5. 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,		4	

prin folosirea și gestionarea resurselor disponibile în conformitate cu termenele stabilite: <ul style="list-style-type: none"> • Sarcinile sunt îndeplinite sub nivelul stabilit, cu depășirea termenelor stabilite, resursele disponibile nu sînt utilizate în modul corespunzător, deseori comite greșeli în realizarea sarcinilor-2p, • Sarcinile sunt îndeplinite în cuantumul planificat, în termenele stabilite, în limitele resurselor disponibile, uneori face greșeli în realizarea sarcinilor -3 p, • Sarcinile sunt realizate peste nivelul planificat, în termene reduse, cu exactitate, cu resurse minime, nu comite greșeli în realizarea sarcinilor -4 p). 		
Total	4,00	

Evaluator: _____

Anexa nr. 2
la Regulamentul – cadru cu privire la modul
de stabilire a sporului pentru performanță
cadrelor didactice din instituțiile de învățămînt general/ extrașcolar

**Fișă de evaluare
a performanțelor profesionale individuale ale cadrului didactic**

1. Date generale

Instuțuția de învățămînt		
Numele, 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	Comunicare		
5	Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate		

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

3. Calificativul final al evaluării

--

4. Rezultate deosebite

1.
2.

5. Dificultăți întâmpinate în perioada evaluată

1.
2.

6. Comentariile cadrului didactic evaluat

--

Evaluatorul (nume, prenume, funcția, semnătura)		Data:
Semnătura cadrului didactic evaluat		Data:

Anexa nr. 3
la Regulamentul – cadru cu privire la modul
de stabilire a sporului pentru performanță
cadrelor didactice din instituțiile de învățământ general/ extrașcolar

ORDIN

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 – cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr.1231 din 12.12.2018 și a Regulamentului – cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță cadrelor didactice din instituțiile de învățământ general/ extrașcolar, aprobat prin din, se emite următorul:

ORDIN:

1. Se stabilește sporul pentru performanță cadrelor didactice din instituția de învățământ general pentru luna _____, anul _____ conform anexei.
2. Contabilitățile instituției de învățământ va asigura achitarea sporului pentru performanță cadrelor didactice din instituția de învățământ _____ în conformitate cu pct. 1 al prezentului ordin.
3. Prevederile prezentului ordin se aduce la cunoștința persoanelor vizate.

(funcția conducătorului) (semnătura) (numele, prenumele)

REGULAMENT INTERN
cu privire la tipurile și modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific a angajaților
din Instituțiile Publice de învățământ general

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Regulament reglementează și determină modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific angajaților din Instituțiile Publice de învățământ general, atribuite grupului ocupational sau categoriei de personal, cu respectarea limitei prevăzute în art.11 al Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.270 din 23.11.2018 și în mod stabilit de Guvern.
2. Regulamentul este elaborat conform:
 - Codul Muncii al RM (aprobat de Parlament, nr. 154 din 28 martie 2003);
 - Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.270 din 3.11.2018;
 - Hotărârea Guvernului RM nr.1231 din 12.12.2018 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.270 din 23.11.2018;
 - Codul Educației al RM nr. 152 din 17.07.2014 (Monitorul Oficial al RM, 2014, NR. 319-324, Art. 634);
 - Regulamentului – tip de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ primar, secundar și general ciclul I și II;
 - Standardelor de competență profesională a cadrelor didactice din învățământul general;
 - Strategiei de dezvoltare a sistemului educațional pentru anii 2013-2020.
3. La stabilirea sporurilor cu caracter specific se va ține cont de limita ce formează partea variabilă a salariului lunar, prevăzută în art. 11 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare, care include, după caz, sporul pentru performanță în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de instituție.
4. Sporurile cu caracter specific reglementate de prezentul Regulament se acordă în raport cu condițiile specifice de activitate, pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat, pentru timpul lucrat în aceste condiții.
5. Funcțiile concrete pentru care se acordă sporurile, gradul de pericol / condițiile de activitate, mărimea concretă a procentului, precum și normele de acordare se stabilesc prin actul normativ cu caracter intern al directorului instituției.
6. Se acordă sporuri cu caracter specific pentru:
 - personalul din instituțiile de învățământ care lucrează cu copii cu cerințe educaționale speciale(cadrul didactic de sprijin);
 - cadrele didactice care asigură dirigenția claselor, controlul lucrărilor scrise, administrarea cabinetelor;
 - personalul din instituțiile care are administrarea loturilor experimentale.
7. În conformitate cu Codul Muncii RM, a Convenției colective de muncă la nivel de ramură, Contractelor colective de muncă angajații instituției pot beneficia de sporuri pentru munca prestată în condiții nefavorabile (în funcție de nocivitate a lucrărilor îndeplinite, conform rezultatelor atestării locurilor de muncă), sporuri pentru munca de noapte și pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau zilele de repaus, premii unice, participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul unității bugetare în care este angajat, ca parte componentă a sumei anuale alocate pentru sporuri cu caracter specific.

II. Modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific

8. Cadrelor didactice care asigură dirigenția claselor se va calcula plata pentru dirigenție în dependență de numărul de elevi în clasă , conform tabelului de mai jos:

Tabelul nr. 1

Numărul de elevi în clasă	Plata pentru dirigenție
Până la 10 elevi	200 lei
De la 11 – 15 elevi	250 lei
De la 16 – 20 elevi	300 lei
De la 21 – 25 elevi	350 lei
De la 26 elevi și mai mult	400 lei

9. Cadrelor didactice care efectuează controlul caietelor și a lucrărilor scrise se va calcula plata în dependență de disciplină și numărul/numărul mediu de elevi în clasă/clase, conform tabelului de mai jos:

Tabelul nr.2

Plata pentru controlul caietelor și a lucrărilor scrise: în treapta primară, la limba de instruire și literatura română, matematica

Numărul de elevi în clasă	Plata pentru controlul caietelor și a lucrărilor scrise
Până la 10 elevi	50 lei
De la 11 – 20 elevi	75 lei
De la 21 – 29 elevi	100 lei
De la 30 elevi și mai mult	120 lei

1.

Tabelul nr.3

Plata pentru controlul caietelor și a lucrărilor scrise la limba română școala alolingvă

Numărul de elevi în clasă	Plata pentru controlul caietelor și a lucrărilor scrise
Până la 10 elevi	35 lei
De la 11 – 20 elevi	50 lei
De la 21 – 25 elevi	60 lei

Tabelul nr.4

Plata pentru controlul caietelor și a lucrărilor scrise: la disciplinele limba și literatura rusă, limbi străine, biologie, fizică și chimie

Numărul de elevi în clasă	Plata pentru controlul caietelor și a lucrărilor scrise
Până la 10 elevi	25 lei
De la 11 – 20 elevi	40 lei
De la 21 – 29 elevi	50 lei

2. Sporul cu caracter specific pentru cadrul didactic de sprijin se va plăti în mărime de 10% din cuantumul salariul de bază calculat.
3. Sporul cu caracter specific /suplimentar în funcție de nocivitate a lucrărilor îndeplinite, conform rezultatelor atestării locurilor de muncă se plătește corespunzător cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții, plata fiind achitată în conformitate cu mărimea sporului determinat de comisia școlară.
4. Mărimea sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în conformitate cu cadrul normativ.
5. Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor în mărime de 50% din salariul de bază pe unitate de timp, în condițiile stabilite la art.103 și 159 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.
6. Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în modul, condițiile și mărimile reglementate de prevederile Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

III. Dispoziție finală

7. Sporurile cu caracter specific și premiile unice pot fi acordate doar după acoperirea integrală a obligațiilor contractuale față de prestatorii de servicii, lucrări, alți contractori.
8. Prevederile pct. 11 nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții.
9. Salarizarea în condiții speciale a personalului instituției se efectuează în conformitate cu art.22-24 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

NOTĂ INFORMATIVĂ

la proiectul de decizie „Cu privire la aprobarea Regulamentelor privind stabilirea sporului pentru performanță a angajaților din instituțiile de învățământ preuniversitar din raionul Edineț”

1. Condiții ce au impus elaborarea proiectului de decizie

În temeiul executării Legii Republicii Moldova nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 1231 din 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Scopul elaborării proiectului de decizie este aprobarea Regulamentelor privind stabilirea sporului pentru performanță a angajaților din instituțiile de învățământ preuniversitar din raionul Edineț.

2. Conformitatea proiectului cu actele normative și legislative în vigoare

Proiectul de decizie respectă prevederile actelor normative și legislative actuale și este elaborat în vederea implementării Legii Republicii Moldova nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Hotărârii Guvernului Republicii Moldova 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. Fundamentarea economico-financiară în cazul în care realizarea noilor reglementări necesită cheltuieli financiare și de altă natură

Aprobarea proiectului de decizie nu necesită surse financiare suplimentare.

4. Avizarea și consultarea publică a proiectului

În scopul respectării prevederii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional și Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, anunțul cu privire la inițierea elaborării proiectului deciziei precum și anunțul cu privire la consultări publice, inclusiv și proiectului de decizie cu toate explicațiile de rigoare, a fost publicat pe pagina web a Consiliului Raional Edineț www.edinet.md

Proiectul de decizie se prezintă comisiilor de specialitate pentru avizare, pentru a se propune Consiliului Raional pentru examinare și adoptare în ședință.

5. Constatările expertizei juridice

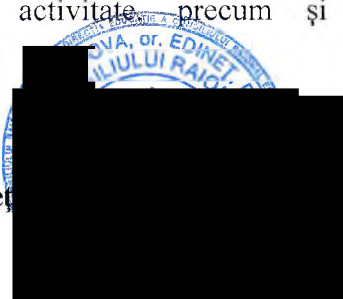
Categoria actului propus este Decizia Consiliului raional, ceea ce corespunde art. 14, alin. (2) din Legea nr. 436/2006 cu privire la administrația publică locală.

6. Impactul proiectului

Proiectul va avea un impact semnificativ în respectarea legislației în vigoare.

Totodată, prin acest proiect se urmărește stimularea individuală a personalului de a obține rezultate optime în activitate, precum și creșterea calității serviciilor educaționale în ansamblu

■ Direcției Educație
a Consiliului Raional Edineț





4601, or. Edineț, str. Independenței, 102,
tel: (246) 2-27-48; fax: (246) 2-27-48
dgritsed.md@gmail.com

4601 г. Единец, ул. Индепенденцей, 102
тел: (246) 2-27-48; факс: (246) 2-27-4
dgritsed.md@gmail.com

**ORDINUL Nr. 34
din 20.01.2021**

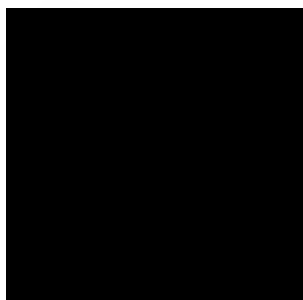
*Cu privire la formarea
grupului de lucru*

În temeiul art. 21 p.I al Legii nr. 100 din 22.12.2017 „Cu privire la actele normative”, emit următorul

ORDIN:

1. Se formează grupul de lucru care va elabora proiectul de decizie „Cu privire la aprobarea Regulamentelor privind stabilirea sporului pentru performanță a angajaților din instituțiile de învățământ preuniversitar din raionul Edineț”, va asigura suportul tehnic, în următoarea componență:
 - [REDACTED] DE;
 - [REDACTED] DE;
 - [REDACTED] DE;
 - T [REDACTED] - specialist principal resurse umane ;
 - [REDACTED] – specialist principal DE.
2. Grupul de lucru va elabora versiunea inițială a proiectului de decizie și va întocmi Nota informativă .
3. Grupul de lucru va organiza consultarea publică precum și avizarea proiectului de decizie.
4. Grupul de lucru va monitoriza sinteza obiecțiilor și propunerilor autorității publice precum și sinteza recomandărilor reprezentanților societății civile.
5. Grupul de lucru va elabora în temeiul celor expuse mai sus versiunea finală a proiectului de decizie.

[REDACTED]
Direcției Educație
a Consiliului Raional Edineț



[REDACTED]