



Aprobat
la sesiunea Senatului UST
din 25.08.2021, proces-verbal nr. 1.

Rector
dr. prof. univ. Eduard COROPCEANU

REGULAMENT

privind evaluarea performanțelor personalului de cercetare al
Universității de Stat din Tiraspol

COORDONAT

Prorector pentru Activitatea Științifică
și Relații Internaționale

Diana ANTOCI,
dr., conf.univ.

Jurist UST

Andrei GUȘTIUC

Contabil-șef

Olga TULBURE

CHIȘINĂU, 2021



I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Regulamentul privind evaluarea performanțelor personalului de cercetare al Universității de Stat din Tiraspol (în continuare – Regulament) este elaborat în conformitate cu:
 - a) Codului Muncii al Republicii Moldova (aprobat de Parlament, nr. 154 din 28 martie 2003);
 - b) Codului Educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 319-324, art. 634);
 - c) Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, publicat 14-12-2018 în Monitorul Oficial Nr. 480-485 art. 1310.
 - d) Carta Universității de Stat din Tiraspol (aprobată de Senat, 19.05.2015);
 - e) Regulamentului de conferire a titlurilor științifico-didactice în învățământul superior (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.325 din 18 iunie 2019)
 - f) Regulamentului cu privire la funcționarea consiliilor științifice specializate și conferirea gradelor științifice și titlurilor științifice și științifico-didactice în Republica Moldova (aprobat prin Hotărârea Comisiei de atestare a Consiliului Național pentru Acreditare și Atestare din 25 noiembrie 2004);
 - g) Regulament cu privire la modul de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de salarizare Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018;
 - h) Regulamentul privind Sistemul de Management al Calității (SMC) din UST (aprobat de Senat, 27.10.2009).
2. Regulamentul privind evaluarea performanțelor personalului științific/de cercetare al Universității de Stat din Tiraspol în domeniul cercetării stabilește cadrul general de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului în raport cu cerințele posturilor în domeniul cercetării, în baza criteriilor de evaluare, în scopul stimulării individuale a personalului de a obține rezultate optime în activitatea științifică și de cercetare în cadrul Universității de Stat din Tiraspol (în continuare – Universitate).

II. Modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare și/sau proiecte. Dispoziții generale.

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 utilizează pentru elaborarea actului normativ (Anexa 1, Fișa de evaluare) cu caracter intern ce se va aplica tuturor angajaților titulari în domeniul de cercetare al Universității.
5. Aprecierea aportului angajatului la obținerea rezultatelor și evaluarea performanțelor individuale ale acestuia se realizează de către evaluator.
6. Evaluatorul este persoana care are atribuții de conducere a subdiviziunilor/instituției în cadrul căreia își desfășoară activitatea de cercetare angajatul sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat. Evaluarea conducătorului subdiviziunii de cercetare se efectuează de către conducătorul organului ierarhic superior.
7. Evaluarea performanțelor se efectuează, de regulă, trimestrial, pentru trimestrul precedent.



8. Sporul pentru performanță se acordă lunar, conform fișei de performanță și în baza ordinului emis, concomitent cu salariul și se aplică pe parcursul trimestrului curent, pentru rezultatele activității desfășurate în trimestrul precedent.
9. Prima evaluare a performanțelor angajaților se va realiza după finisarea primului trimestru din momentul angajării. Persoanele noi angajate vor fi achitate conform categorii B-7%.

III. Procesul de evaluare a activității profesionale. Criteriile de evaluare.

10. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile necesare/caracteristicile comportamentale ale angajatului pentru a îndeplini sarcinile de bază și cele suplimentare în activitatea științifică și de cercetare.
11. 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) comunicare;
 - 6) volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate.
12. După caz, în funcție de specificul activității desfășurate și de atribuțiile specifice unor subdiviziuni/funcții în domeniul cercetării, prin actul normativ cu caracter intern al unității bugetare/din proiect pot fi stabilite criterii suplimentare de evaluare sau substituite unele dintre criteriile enumerate la pct.13 care nu au relevanță pentru activitățile specifice desfășurate.
13. La elaborarea actului normativ cu caracter intern și definirea criteriilor de evaluare, unitățile bugetare/din proiect care au în subordine instituții cu funcții specifice altor domenii vor coordona actul normativ cu autoritățile responsabile de domeniul respectiv.
14. Subdiviziunile primare elaborează nivelurile de manifestare a fiecărui criteriu (a câte 4 la fiecare criteriu), în funcție de categoria de personal din care face parte persoana evaluată (funcție de conducere, funcție de execuție, personal auxiliar etc.), orientându-se după indicatorii descriși în anexa nr.1 la prezentul Regulament.
15. Pe baza criteriilor menționate la pct. 13 și 14, evaluatorul 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 (Anexa nr.2 la prezentul Regulament).
16. Nota finală a evaluării reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu.
17. Evaluatorul și persoana evaluată pot să anexeze la fișa de evaluare documente/materiale relevante procesului și rezultatelor evaluării.

IV. Calificativele de evaluare

18. Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:
 - 1) între 1,00 și 1,50 – D „nesatisfăcător”. Performanța este cu mult sub standard;
 - 2) între 1,51 și 2,50 – C „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 - B „bine”. Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați;
- 4) între 3,51 și 4,00 – A „foarte bine”. Persoana merită o apreciere specială, deoarece performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor și performanțelor celorlalți angajați.
- 5) A-10%; B-7%; C-0%; D-0% din salariul de bază.

V. Metodologia de stabilire a sporului pentru performanță

19. Valoarea totală planificată/alocată pentru calcularea mijloacelor financiare aferente sporului de performanță constituie 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de unitate bugetară.
20. Limitarea sporului pentru performanță la nivel de angajat se reglementează prin actul normativ cu caracter intern, dar nu poate depăși 50% din salariul de bază.
21. Conducătorul unității bugetare emite un act administrativ (ordin) privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat, după modelul din Anexa nr.3 la prezentul Regulament.
22. Salariaților care au fost sancționați disciplinar nu li se acordă sporul pentru performanță pentru perioada validității sancțiunii. În cazul suspendării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se va acorda în modul stabilit.
23. 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 pentru perioada respectivă.



Anexă 1

Regulamentul privind evaluarea performanțelor personalului științific/de cercetare al Universității de Stat din Tiraspol în domeniul cercetării

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, sunt:

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 – <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
4.2. Dezvoltarea 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



Aprob
E. COROPCEANU _____
dr., prof. univ.

**Fișă de evaluare
a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din Universitatea de Stat din Tiraspol**

1. Date generale

Unitatea bugetară	UST	
Numele și prenumele persoanei evaluate		
Funcția deținută		
Subdiviziunea structurală		
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 salariatului evaluat

--

Evaluatorul (nume, prenume, funcție, semnătură)		
Semnătura salariatului evaluat		Data:



**Model de act administrativ
emis de către conducătorul subdiviziunii de cercetare**

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.1231/2018, Regulamentul _____ aprobat prin Decizia Senatului din _____.

ORDON:

1. A acorda sporul de performanță pentru _____ în baza calificativului indicat în _____ (fișele de evaluare anexate la ordin)
2. Sporul pentru performanță va fi acordat în marime de 1,0 unitate, pentru persoanele angajate până la 1,0 unitate va fi calculat proporțional unității ocupate;
A acorda pentru lunile _____202_ spor pentru performanță din sursele din proiect/bugetare _____, angajaților titulari, cu excepția persoanelor sancționate disciplinar, cadrelor didactice în conformitate cu Regulamentul privind evaluarea performanțelor personalului științific al Universității de Stat din Tiraspol în domeniul cercetării, Categoria A-10%; B-7%; C-0%; D-0%. Persoanele noi angajate vor fi achitate conform categoriei B-7%.

Rectorul Universității
de Stat din Tiraspol

E. Coropceanu
dr., prof. univ.

Ex.: