

MINISTERUL AGRICULTURII ȘI INDUSTRIEI ALIMENTARE  
AL REPUBLICII MOLDOVA

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA

INSTITUȚIA PUBLICĂ COLEGIUL DE MEDICINĂ VETERINARĂ ȘI ECONOMIE  
AGRARĂ DIN BRĂTUȘENI

„APROB”

la ședința Consiliului Profesoral

Proces-verbal nr. 6,

din 15 decembrie, 2022

Directorul Colegiului

S. Dolîscinski



**REGULAMENTUL  
CU PRIVIRE LA MODUL DE STABILIRE  
A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ  
PERSONALULUI DIN IP COLEGIUL DE  
MEDICINĂ VETERINARĂ ȘI ECONOMIE  
AGRARĂ DIN BRĂTUȘENI**

Brătușeni, 2022

## I. DISPOZIȚII GENERALE

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. 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 utilizează de către unitatea bugetară pentru elaborarea actului normativ cu caracter intern ce se va aplica tuturor angajaților din unitatea bugetară, cu excepția persoanelor care dețin funcții de demnitate publică și a personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.

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

5. Evaluatorul în cadrul IP Colegiul de Medicină Veterinară și Economie Agrară din Brătușeni este persoana din cadrul unității bugetare care are atribuții de conducere a subdiviziunilor/instituției în cadrul căreia își desfășoară activitatea angajatul sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat.

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 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

#### Secțiunea 1

#### Criteriile de evaluare

9. Prin criteriile de evaluare se apreciază abilitățile profesionale și aptitudinile necesare/caracteristicile comportamentale ale angajatului 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) comunicare;
- 6) volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate.

11. După caz, în funcție de specificul activității desfășurate și de atribuțiile specifice unor subdiviziuni/funcții, prin actul normativ cu caracter intern al unității bugetare pot fi stabilite criterii suplimentare de evaluare sau substituite unele dintre criteriile enumerate la pct. 10 care nu au relevanță pentru activitățile specifice desfășurate.

12. Administrația IP Colegiul de Medicină Veterinară și Economie Agrară din Brătușeni elaborează nivelurile de manifestare a fiecărui criteriu (cîte 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.

**13.** Pe baza criteriilor menționate la pct. 10 și 11, 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 a angajatului (anexa nr. 2 la prezentul Regulament). Definirea criteriilor de evaluare și a modului de stabilire a punctajului pentru fiecare criteriu se anexează (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.

### **Secțiunea a 2-a Calificativele de evaluare**

**16.** 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. Convertirea în procente a notei finale la evaluare a performanței se anexează (anexa nr. 4 la prezentul Regulament).

### **III. METODOLOGIA DE STABILIRE A SPORULUI PENTRU PERFORMANȚĂ**

**17.** 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.

**18.** Managerul IP Colegiul de Medicină Veterinară și Economie Agrară din Brătușeni emite un act administrativ privind sporul de performanță acordat lunar fiecărui angajat, după modelul din anexa nr. 5 la prezentul Regulament.

**19.** 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.

**20.** 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.

**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 :

<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 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
<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. 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
<b>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
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
<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
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
<b>5. 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, 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.	<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 sunt utilizate în modul corespunzător, deseori comite greșeli în realizarea sarcinilor
6.2.	Sarcinile sunt îndeplinite în quantumul 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

**Model de fișă de evaluare  
a performanțelor profesionale individuale ale angajatului din  
IP Colegiul de Medicină Veterinară și Economie Agrară din Brătușeni**

1. Date generale

Unitatea bugetară	
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.	.....		

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:

Criteriaile de evaluare a activității angajaților din IP CMVEAB Indicatorii principali care vor fi luați în calcul la evaluarea activității angajaților în raport cu cerințele fișei post a persoanei evaluate (inclusive pentru personalul cu funcție de conducere și execuție)

<b>CRITERIUL 1. Cunoștințe și experiență – se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului</b>					
<b>INDICATORI</b>		Niveluri de manifestare/ Note			
		<b>1.</b>	<b>2.</b>	<b>3.</b>	<b>4.</b>
<b>INDICATORI</b>	1.1.Cunoștințe specifice Domeniului și experiență profesională	Posedă cunoștințe specifice domeniului pe care le aplică în experiența profesională. Inițierea activității profesionale (0-1 an de activitate)	Reactualizează sistematic Cunoștințele specifice Domeniului pe care le aplică în experiența profesională. (2-9 ani de activitate)	Posedă cunoștințe specifice aprofundate în domeniu și le aplică în experiența profesională (10-14 ani de activitate)	Este la curent cu descoperirile/abordările științifice în domeniu și le aplică în experiența profesională (mai bine de 15 ani de activitate)
	1.2.Abilități de aplicare a Cunoștințelor specifice domeniului în situații diverse	Aplică cunoștințele specifice domeniului, conform fișei de post, cu unele erori	Aplică cunoștințele Specifice domeniului, conform fișei de post, cu unele inexactități	Aplică cunoștințele specifice domeniului în conformitate cu cerințele în vigoare, conform fișei de post	Aplică creativ cunoștințele specifice domeniului, asigurând impactul pozitiv a serviciilor prestate conform fișei de post
	1.3.Competențe profesionale ușurința de a selecta și utiliza adecvat cunoștințele și abilitățile în vederea rezolvării cu succes a unor situații	Competențele deținute nu asigură soluționarea problemelor apărute În activitatea cotidiană.	Competențele deținute nu întotdeauna conduc spre soluționarea cu succes a situațiilor problematice.	Competențele deținute conduc spre soluționarea cu succes a problemelor apărute.	Competențele deținute previn apariția situațiilor neplăcute.
	1.4.Abilități în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii sau echipamente de lucru moderne.	Deține abilități reduse în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii sau echipamente de lucru moderne.	Deține abilități satisfăcătoare în utilizarecalculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii sau echipamente de lucru moderne.	Deține abilitățile performante în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau a altor tehnologii sau echipamente de lucru moderne	Deține abilități performante în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatice sau altor tehnologii sau echipamente de lucru moderne și le aplică în activitate
	1.5.Disponibilitatea de a învăța	Nu receptiv la sugestiile, propunerile, indicațiile oferite de colegi, superiori. Nu este preocupat de autoformare.	Este receptiv la sugestiile, propunerile, indicații le oferite de colegi, superiori participă uneori la activități de autoformare.	Este receptiv și manifestă dorință de a asculta sugestiile, propunerile, indicațiile oferite de colegi, superiori. Participă periodic la activitățile de formare.	Permanent este în proces de perfecționare, disponibil de a asculta și a pune în aplicare sugestiile, propunerile, indicațiile oferite de colegi, superiori. Participă sistematic la activitățile de formare.

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

INDICATORI		Niveluri de manifestare/ Note			
		1.	2.	3.	4.
<b>INDICATORI</b>	2.1.Nivelul cantitativ și calitativ al sarcinilor realizate	Nu realizează sarcinile calitativ și cantitativ	Realizează toate sarcinile calitativ și cantitativ cu unele inexactități	Realizează toate sarcinile calitativ și cantitativ	Realizează toate sarcinile calitativ și cantitativ cu propuneri și sugestii plauzibile
	2.2.Nivelul de implicare în îndeplinirea atribuțiilor	Se implică cu greu în realizarea atribuțiilor din fișa postului.	Se implică satisfăcător în realizarea atribuțiilor din fișa postului.	Se implică permanent în realizarea atribuțiilor din fișa postului.	Se implică permanent și creativ în realizarea tuturor atribuțiilor din fișa postului.
	2.3.Creativitate	Nu aplica metode alternative în soluționarea problemelor curente și realizate obiectivelor, atunci când metodele tradiționale nu produc efectele scontate. Manifesta rezistență față de metodele alternative și ideile noi în soluționarea problemelor curente și realizarea obiectivelor, chiar dacă ai fost argumentate ca fiind eficiente.	Uneori aplică metode alternative în soluționarea problemelor curente și realizarea obiectivelor, atunci când metodele tradiționale nu produc efectele scontate. Poate să manifeste rezistență față de metodele alternative și ideile noi în soluționarea problemelor curente și realizarea obiectivelor, chiar dacă au fost argumentate ca fiind eficiente.	Deseori caută metodele noi și originale de soluționarea a problemelor curente și obiectivelor instituției. Vine cu idei, manifestă spirit de inițiativă în domeniul său de activitate. Deseori este deschis față de metodele alternative și ideile noi în soluționarea problemelor curente și realizarea obiectivelor	Întotdeauna caută metodele noi și originale de soluționarea a problemelor curente și obiectivelor instituției, atunci când metodele tradiționale nu produc efectele scontate. Vine în permanentă cu idei și inițiativă atât în domeniul sau de activitate, cât și în domeniul de activitate a instituției. Colaborează cu colegii din instituție în generarea de idei noi și creative privind soluționarea problemelor în procesul de predare-învățare, îmbunătățirea activității și realizarea obiectivelor individuale de activitate și la nivel de instituție.
	2.4.Încadrarea în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor	Deseori nu se încadrează în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor.	Uneori nu se încadrează în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor.	Se încadrează în termenele Stabilite pentru realizarea Sarcinilor și soluționarea Problemelor.	Sarcinile și soluționarea problemelor sunt realizate înainte de termenul propus, fapt ce facilitează luarea deciziilor corecte.



**CRITERIUL 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**

INDICATORI		Niveluri de manifestare/ Note			
		1	2	3	4
INDICATORI	3.1.Capacitatea de concepție, analiză și sinteză	Nu întotdeauna este pusă în aplicare capacitatea de concepție, analiză și sinteză	Capacitatea de concepție, analiză și sinteză, este pusă în activitate	Capacitatea de concepție, analiză și sinteză oferă soluții optime	Capacitatea de concepție, analiză și sinteză, previne situațiile nefaste
	3.2.Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de implementare a deciziilor	Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de implementare a deciziilor este inefficientă	Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de implementare a deciziilor este satisfăcătoare	Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de implementare a deciziilor are rezultatele pozitive scontate	Se atestă creativitate și spirit inovativ în soluțiile propuse, capacitatea de implementare a deciziilor
	3.3. Capacitatea de a lucra independent	Capacitățile de a lucra independent sunt reduse	Dispune de capacități de a lucra independent până la soluționarea problemei	Întotdeauna utilizează capacitățile de a lucra independent și a rezolva problemele atestate	Activitatea independentă are impact pozitiv asupra instituției
	3.4.Măsura în care opiniile formulate și acțiunile întreprinse influențează rezultatele subdiviziunii/ instituției	Opiniile formulate și acțiunile întreprinse aduc prejudiciu moral imaginii instituției	Opiniile formulate și acțiunile întreprinse nu aduc prejudiciu moral imaginii instituției	Opiniile formulate și acțiunile întreprinse conduc spre formarea imaginii pozitive a instituției	Opiniile formulate și acțiunile întreprinse conduc spre formarea imediată a imaginii pozitive a instituției

**CRITERIUL 4. Conducere, coordonare și supervizare**

<b>INDICATORI</b>		Niveluri de manifestare/ Note			
		<b>1.</b>	<b>2.</b>	<b>3.</b>	<b>4.</b>
<b>INDICATORI</b>	4.1.Capacitatea de coordonare a echipei	Personalul din subordine este coordonat ineficient	Personalul din subordine Este coordonat la nivel satisfăcător	Personalul din subordine este coordonat eficient	Personalul din subordine este coordonat cu impact pozitiv supra activității subdiviziunii
	4.2 Dezvoltarea abilităților personalului din subordine.	Nu reușește se asigure un climat psihologic pozitiv la locul de muncă, existe conflicte și neînțelegeri permanente în cadrul subdiviziunii coordonate.	Uneori, oferă sprijinul și motivarea personalului, climatul psihologic la locul de muncă este relativ pozitiv.	Uitilizează diferite stiluri de conducere, în funcție de situație și, uneori, promovează un stil de conducere deschis, orientat spre rezultate.	Capacitatea de organizare ajunge până la prevederea celor mai amănunțite activități și desemnarea responsabilităților. Întotdeauna oferă personalului sprijinul și motivarea corespunzătoare. Climatul psihologic în echipă este pozitiv și motivant. Propriul comportamen servește drept model pentru subordonații.
	4.3.Competența decizională	Competența decizională este slab dezvoltată și manifestată	Competența decizională este manifestată satisfăcător	Competența decizională manifestată asigură rezultate pozitive	Competența decizională conduce spre eficacitatea procesului educaționa
	4.4.Capacitatea de a delega atribuții	Funcția de delegare a atribuțiilor este rar utilizată	Atribuțiile deseori sunt delegate angajaților	Delegarea rațională a atribuțiilor asigură realizarea optimală a activității ubdiviziunii	Dispune de capacități intuitive de delegare a atribuțiilor funcționale care asigură eficiență maximală
	4.5.Capacitatea de control	Capacitate de control redusă	Dispune de capacitate de control cu toate aspectele de verificare	Mecanismele de control pe care le folosește contribuie la îmbunătățirea rezultatelor	Mecanismele de control pe care le folosește sunt inedite și asigură performanța
	4.6. Capacitatea de a lucra în echipă	Capacitate redusă de a lucra în echipă	Are capacitatea de a lucra în echipă	Capacitatea de a lucra în echipă asigură realizarea obiectivelor stabilite	Deține capacitatea de a mobiliza echipa pentru obținerea performanței colective

**CRITERIUL 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 a postului**

INDICATORI		Niveluri de manifestare/ Note			
		1.	2.	3.	4.
INDICATORI	Capacitatea de a comunica, atât oral cât și scris, claritatea ideilor, concizia în scris.	Calitatea și modul de comunicare cu conducătorii, colegii și publicul este la un nivel scăzut și influențiază în mod negativ performanța și imaginea autorității publice.	Calitatea și modul de comunicare cu conducătorii, colegii și publicul să desfășoare în mod normal fără anumite obiecții.	Deseori calitatea de modul de comunicare cu conducătorii, colegii, publicul și cu reprezentanții altor autorități publice a influențat în mod pozitiv realizarea obiectivelor și a îmbunătățit imaginea autorității publice.	Calitatea și modul de comunicare cu toți factorii implicați este la un nivel foarte înalt, a influențat realizarea obiectivelor și a îmbunătățit considerabil imaginea autorității publice.
	5.2.Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului	Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului este slab manifestată	Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului este satisfăcătoare	Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului derivă în eficiență și eficacitate	Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare a postului se bazează pe elemente actuale, care derivă în eficiență și eficacitate
	5.3.Capacitatea de consiliere – aplicabil doar personalului de conducere	Dispune de capacitate de consiliere redusă	Manifestă satisfăcător capacitatea de consiliere	Capacitatea de consiliere manifestată este oportună	Dispune de capacități deosebite de consiliere cu impact pozitiv
	5.4.Capacitatea de îndrumare – aplicabil doar personalului de conducere	Manifestă capacitatea de îndrumare redusă	Manifestă satisfăcător capacitatea de îndrumare	Capacitatea de îndrumare manifestată este oportună	Dispune de capacități deosebite de îndrumare cu impact pozitiv

**CRITERIUL 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 termenii stabilite**

INDICATORI		Niveluri de manifestare/ Note			
		1.	2.	3.	4.
INDICATORI	6.1 Calitatea/ plenitudinea sarcinilor executate	Sarcinile sunt îndeplinite sub nivelul, cu depășirea termenelor stabilite, resursele disponibile	Sarcinile sunt executate la timp, dar cu erori și costuri minime	Sarcinile sunt executate fără erori, cu cele mai mici costuri posibile și la timp	Sarcinile sunt executate creativ, cu cele mai mici costuri posibile și la timp

**Convertirea în procente a notei finale la evaluarea performanței pentru personalul de conducere (conform 6 criteriilor de evaluare)**

<b>Nota finală la evaluare</b>	<b>Procentul acordat</b>
3,84-4,00	10%
3,67-3,83	9%
3,51-3,66	8%
3,34-3,50	7%
3,17-3,33	6%
3,01-3,16	5%
2,84-3,00	4%
2,67-2,83	3%
2,51-2,66	1%-2% (la discreția evaluatorului)

**Convertirea în procente a notei finale la evaluarea performanței pentru cadre didactice (conform 5 criteriilor de evaluare)**

<b>Nota finală la evaluare</b>	<b>Procentul acordat</b>
3,81-4,00	10%
3,61-3,80	9%
3,41-3,60	8%
3,21-3,40	7%
3,01-3,20	6%
2,81-3,00	5%
2,61-2,80	4%
2,51-2,60	1%-3% (la discreția evaluatorului)

**Convertirea în procente a notei finale la evaluarea performanței pentru personal auxiliar didactic și nedidactic (conform 4 criteriilor de evaluare)**

<b>Nota finală la evaluare</b>	<b>Procentul acordat</b>
3,76-4,00	10%
3,51-3,75	9%
3,26-3,50	8%
3,01-3,25	7%
2,76-3,00	6%
2,51-2,75	1%-5% (la discreția evaluatorului)

Anexa nr. 5  
la Regulamentul cu privire la modul  
de stabilire a sporului pentru performanță  
personalului din IP Colegiul de Medicină  
Veterinară și Economie Agrară din  
Brătușeni

**Model de act administrativ  
emis de către conducătorul  
IP Colegiul de Medicină Veterinară și Economie Agrară din Brătușeni**

**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 IP Colegiul de Medicină Veterinară și Economie Agrară din Brătușeni, aprobat la Consiliul profesoral, proces-verbal nr. 6, din 15 decembrie 2022.

**ORDON/DISPUN:**

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.

\_\_\_\_\_  
(funcția conducătorului)

\_\_\_\_\_  
(semnătura)

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