Republica Moldova ***CONSILIUL*** ***MUNICIPAL BĂLŢI***		***РеспубликаМолдова*** ***СОВЕТ*** ***МУНИЦИПИЯ БЭЛЦЬ***

DECIZIA
РЕШЕНИЕ
nr. _____
din_____ 2018

Проект
Перевод

Об утверждении Положения
об установлении надбавки за
достижения персоналу
бюджетных единиц

На основании ст. 14 часть (2) п. m) Закона о местном публичном управлении № 436-XVI от 28.12.2006 г. и Постановления Правительства № 1231 от 12.12.2018 о введении в действие положений Закона № 270 от 23.11.2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере,

Совет муниципия Бэлць РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение об установлении надбавки за достижения персоналу бюджетных единиц (прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на специализированные консультативные комиссии по финансово-экономической деятельности, по законности и дисциплине.

Председательствующий на _____
очередном заседании Совета мун. Бэлць

Контрассигнует:
Секретарь Совета мун. Бэлць Ирина Сердюк

Приложение
к Решению Совета мун. Бэлць
№ ____ от _____2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВКИ ЗА ДОСТИЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛУ БЮДЖЕТНЫХ ЕДИНИЦ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает общую основу организации и оценки индивидуальных профессиональных достижений персонала, исходя из требований к должности, на основе оценочных критериев в целях индивидуального стимулирования сотрудников для достижения оптимальных результатов в своей деятельности.

1.2. Надбавка к заработной плате, установленная за индивидуальные профессиональные достижения в работе, носит стимулирующий характер и основывается на качестве труда, вкладе и профессионализме работника, объективности и беспристрастности, устанавливается и выплачивается в зависимости от вклада работника в достижение результатов.

1.3. Требования настоящего положения применяются в отношении лиц, работающих в бюджетных органах/учреждениях, финансируемых полностью из местного бюджета /муниципального/, за исключением лиц, занимающих ответственные государственные должности.

1.4. Оценка вклада работника в получение результатов и оценка его индивидуальных достижений производится оценщиком.

1.5. Оценщик является лицом, работающим в бюджетной единице, выполняющим функции по руководству подразделением/учреждением, в котором работает сотрудник, или, в зависимости от обстоятельств, лицом, координирующим деятельность соответствующего сотрудника.

1.6. Оценка достижений осуществляется ежеквартально.

1.7. Надбавка за достижения выплачивается ежемесячно в соответствии с реализованными индивидуальными достижениями, одновременно с заработной платой и применяется на протяжении текущего квартала за результаты деятельности, осуществляемой в предыдущем квартале.

1.8. Первая оценка достижений работников производится в декабре 2018 года. Оценка, установленная в декабре 2018 года, будет применяться для определения надбавки за достижения за декабрь 2018 года – март 2019 года.

2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРОФЕСИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.2. Посредством критериев оценки оцениваются профессиональные качества и необходимые навыки/ поведенческие характеристики работника для выполнения основных и дополнительных задач.

2.3. Оценка вклада работника в достижение результатов будет осуществляться на основе следующих общих критериев оценки:

1) знания и опыт;

2) сложность, креативность и разнообразие действий;

3) концептуальный подход и ответственность, в том числе в принятии решений;

4) управление, координация и контроль (дополнительно для руководящих должностей);

5) коммуникация;

6) объем, качество и эффективность выполненных задач.

2.4. На основе вышеуказанных критериев, оценщик выставляет оценки от 1 (представляющей минимальный уровень) до 4 (представляющей максимальный уровень) без десятичных знаков, отмечая оценку уровня проявления каждого критерия, предусмотренного в оценочной карточке каждого работника (приложения № 1, 2, 3 к настоящему Положению).

2.5. Итоговая оценка представляет собой среднее арифметическое оценок, выставленных за каждый критерий.

Оценщик и оцениваемое лицо могут приобщать к оценочной карточке документы/материалы, имеющие важное значение для процедуры и результатов оценки.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Окончательная квалификация оценки устанавливается на основании заключительной оценки следующим образом:

1) от 1,00 до 1,50 – «неудовлетворительно». Производительность намного ниже стандартной;

2) от 1,51 до 2,50 – «удовлетворительно». Производительность находится на минимальном уровне стандартов или несколько превышает их. Это минимальный приемлемый уровень производительности, который должен быть достигнут даже сотрудником менее квалифицированным или не имеющим опыта;

3) от 2,51 до 3,50 – «хорошо». Производительность находится в верхних пределах стандартов и достижений, реализованных другими работниками;

4) от 3,51 до 4,00 – «очень хорошо». Лицо заслуживает особой оценки, поскольку его достижения превышают верхние пределы стандартов и достижений других сотрудников.

3.2. Таким образом, работники-руководители, работники-исполнители, а также вспомогательный/технический персонал, имеют право на получение надбавки за достижения, согласно полученной оценки, в следующем размере:

a) средний балл оценки от 3,51 до 4,00 – от 10% до 20% от должностного оклада;

b) средний балл оценки от 2,51 до 3,50 – до 10% от должностного оклада;

c) средний балл оценки от 1,51 до 2,50 – 0% от должностного оклада;

d) средний балл оценки от 1,00 до 1,50 – 0% от должностного оклада.

4. МЕТОДОЛОГИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ДОСТИЖЕНИЯ

4.1. Общая запланированная/выделенная сумма для расчета финансовых средств, связанных с надбавками за достижения, должна составлять 10% годовой суммы базовой заработной платы на уровне бюджетной единицы.

4.2. Руководитель бюджетной единицы издает административный акт о надбавке за достижения, предоставляемой ежемесячно каждому сотруднику, согласно образцу, приведенному в приложении № 7 к настоящему Положению, а также устанавливает конкретный размер надбавки, исходя из ограничений, предусмотренных п. 3.2. настоящего Положения.

4.3. Работнику, который был подвергнут дисциплинарному взысканию, на период взыскания не выплачивается надбавка за достижения. В случае приостановления судебной инстанцией административного акта о наказании работника, надбавка будет предоставляться в установленном порядке.

4.4. Персонал, который не был подвергнут дисциплинарному взысканию, но получил при оценке квартальных достижений оценку «неудовлетворительно» или «удовлетворительно», не будет получать надбавку за достижения.

4.5. Надбавка за достижения предоставляется за фактически отработанный период и в зависимости от вклада в достижение результатов. В фактически отработанное время, принимаемое для определения размера надбавки за достижения, кроме фактически отработанных дней включается также время, в которое работник фактически не работал, но за ним сохранялась полностью средняя заработная плата (нахождение в служебной командировке).

4.6. Ежемесячная надбавка за достижения не предоставляется работникам, которые в отчётном периоде осуществляли служебную деятельность ненадлежащим образом или подверглись дисциплинарному взысканию. В случае приостановления судебной инстанцией административного акта о наложении взыскания на работника, надбавка за достижения выплачивается в установленном порядке.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ И ПОРЯДКА ПРИСУЖДЕНИЯ БАЛЛОВ ПО КАЖДОМУ КРИТЕРИЮ

5.1. Основными показателями, которые будут учитываться для определения уровня проявления оценочных критериев применительно к требованиям должности оцениваемого работника, являются:

1. Знания и опыт – относятся к совокупности требований к обучению, знаниям и опыту, необходимым для выполнения должностных обязанностей

1.1 Знания, специфичные для области, и профессиональный опыт

1.2 Способность применять специфические знания в данной области в различных ситуациях

1.3 Профессиональная компетентность – легкость в выборе и применении соответствующих знаний и навыков для успешного решения ситуаций

1.4 Навыки в использовании компьютеров, компьютерного оборудования, других технологий или современного рабочего оборудования

1.5 Готовность к обучению

2. Сложность, креативность и разнообразие действий – определяет степень сложности деятельности, величину превышения оцениваемым работником пределов своих знаний и опыта, а также способности, связанные с воображением, изобретательностью и интуицией при выполнении заданий

2.1 Количественный и качественный уровень выполненных задач

2.2 Уровень вовлеченности в выполнение обязанностей

2.3 Креативность и инициативность

2.4 Соблюдение сроков, установленных для выполнения задач и решения проблем

3. Концептуальный подход и ответственность в принятии решений – определяет масштаб концептуальной деятельности, связанной с должностью, свободу действий и связанные с ней решения, а также оценивает их влияние на единицу

3.1 Способности к концептуальному подходу, анализу и обобщению

3.2 Жизнеспособность предложенных решений и способность реализации принятых решений

3.3 Умение работать самостоятельно

3.4 Степень, в которой выраженные мнения и предпринятые действия влияют на результаты подразделения/учреждения

4. Управление, координация и контроль – ***применительно только к руководящему персоналу*** – относятся к обязанностям по управлению и/или координации других должностей и к уровню выражения специфичных мнений/обоснований

4.1 Способность осуществлять координирование команды

4.2 Развитие навыков сотрудников, находящихся в подчинении

4.3 Способность принимать решения

4.4 Способность делегировать полномочия

4.5 Способность контроля

4.6 Умение работать в команде

5. Коммуникация – ***применима только для руководящего персонала-*** относится к уровню и влиянию коммуникации внутри и/или вне единицы. Включает средства реализации общения, от личного взаимодействия до телефонных и/или письменных сообщений. Оценивает способность убеждать и вести переговоры, связанные с должностными обязанностями

5.1 Умение общаться как устно, так и письменно, ясность идей, письменных заключений

5.2 Способность убеждать и вести переговоры, связанные с коммуникационными должностными обязанностями

5.3 Способность к консультированию

5.4 Способность направлять

6. Объем, качество и эффективность выполненных задач – оценивается объем и качество/полнота выполненных задач с минимальными ошибками, а также возможность их реализации с минимальными затратами за счет управления и использования имеющихся ресурсов, в соответствии с установленными сроками

6.1 Задачи выполнены ниже уровня, с превышением сроков, имеющиеся ресурсы не используются должным образом, часто допускает ошибки при выполнении задач

6.2 Задачи выполнены в запланированном объеме, в установленные сроки, в пределах имеющихся ресурсов, иногда делает ошибки в реализации задач

6.3 Задачи выполнены с превышением запланированного уровня, в короткие сроки, с точностью, с минимальными ресурсами, не допускает ошибок при выполнении задач.

5.2. Критерии оценки приведены в приложении № 4, 5, 6 к настоящему Положению.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Начальникам структурных подразделений надбавка за достижения устанавливаются руководителем, непосредственно осуществляющим координирование их деятельности:

оценивание руководителей общеобразовательных учреждений, спортивных школ и клубов производится начальником Управления образования, молодёжи и спорта Примэрии мун. Бэлць;

оценивание руководителей медико-санитарных учреждений производится начальником Службы Здравоохранения Примэрии мун. Бэлць;

оценивание руководителей учреждений социальной помощи, производится Секретарём Совета мун. Бэлць;

оценивание руководителей театральных учреждений, концертных и продюсерских организаций, цирков и художественных коллективов к соответствующим категориям учреждений, культурных учреждений производится начальником Отдела Культуры Примэрии мун. Бэлць;

оценивание рядовых сотрудников, производится начальниками структурных подразделений бюджетных единиц.

Приложение №1
к Положению об установлении
надбавки за достижения персоналу
бюджетных единиц

Образец оценочной карточки
индивидуальных профессиональных достижений
работника-руководителя бюджетной единицы/структурного подразделения

1. Общие данные

Бюджетная единица		
Имя и фамилия оцениваемого лица		
Занимаемая должность		
Структурное подразделение		
Оцениваемый период	от:	до:

2. Оценка уровня проявления оценочных критериев

№	**Критерии оценки индивидуальных профессиональных достижений**	**Оценка**	**Комментарии**
1.	Знания и опыт		
2.	Сложность, креативность и разнообразие действий		
3.	Концептуальный подход и ответственность в принятии решений		
4.	Управление, координация и контроль		
5.	Коммуникация		
6.	Объем, качество и эффективность выполненных задач		

3. Итоговая оценочная квалификация

4. Отличные результаты

1.
2.

5. Трудности, с которыми сталкивался в оцениваемый период

1.
2.

6. Комментарии оцениваемого работника

Оценщик (имя и фамилия, должность, подпись)		Дата:
Подпись оцениваемого работника		Дата:

Приложение №2
к Положению об установлении
надбавки за достижения персоналу
бюджетных единиц

Образец оценочной карточки
индивидуальных профессиональных достижений
работника-исполнителя бюджетной единицы

1. Общие данные

Бюджетная единица		
Имя и фамилия оцениваемого лица		
Занимаемая должность		
Структурное подразделение		
Оцениваемый период	от:	до:

2. Оценка уровня проявления оценочных критериев

№	**Критерии оценки индивидуальных профессиональных достижений**	**Оценка**	**Комментарии**
1.	Знания и опыт		
2.	Сложность, креативность и разнообразие действий		
3.	Концептуальный подход и ответственность в принятии решений		
4.	Объем, качество и эффективность выполненных задач		

3. Итоговая оценочная квалификация

4. Отличные результаты

1.
2.

5. Трудности, с которыми сталкивался в оцениваемый период

1.
2.

6. Комментарии оцениваемого работника

Оценщик (имя и фамилия, должность, подпись)		Дата:
Подпись оцениваемого работника		Дата:

Приложение № 3
к Положению об установлении
надбавки за достижения персоналу
бюджетных единиц

Образец оценочной карточки
индивидуальных профессиональных достижений
вспомогательного/технического персонала - бюджетной единицы

1. Общие данные

Бюджетная единица		
Имя и фамилия оцениваемого лица		
Занимаемая должность		
Структурное подразделение		
Оцениваемый период	от:	до:

2. Оценка уровня проявления оценочных критериев

№	**Критерии оценки индивидуальных профессиональных достижений**	**Оценка**	**Комментарии**
1.	Знания и опыт		
2.	Сложность, креативность и разнообразие действий		
3.	Концептуальный подход и ответственность в принятии решений		
4.	Объем, качество и эффективность выполненных задач		

3. Итоговая оценочная квалификация

4. Отличные результаты

1.
2.

5. Трудности, с которыми сталкивался в оцениваемый период

1.
2.

6. Комментарии оцениваемого работника

Оценщик (имя и фамилия, должность, подпись)		Дата:
Подпись оцениваемого работника		Дата:

Приложение № 4
к Положению об установлении
надбавки за достижения персоналу
бюджетных единиц

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии	Определение критериев
1. ЗНАНИЕ И ОПЫТ	Оценивается способность работника руководителя бюджетной единицы в зависимости от знаний и профессиональных навыков, которыми обладает для выполнения поставленных задач
Общее описание	**Оценка**
Деятельность отмечена низким уровнем теоретических и практических знаний в области компетентности, а также профессиональных навыков, указанных в должностной инструкции	1
Деятельность отмечена знаниями и профессиональными навыками, указанными в должностной инструкции	2
Деятельность отмечена хорошими знаниями и профессиональными навыками в области компетентности и профессиональными способностями, превышающими требования, указанные в должностной инструкции	3
Деятельность отмечена превосходными знаниями и профессиональными навыками в области компетентности и профессиональными способностями, значительно превышающими требования, указанные в должностной инструкции	4
2. СЛОЖНОСТЬ, КРЕАТИВНОСТЬ И РАЗНООБРАЗИЕ ДЕЙСТВИЙ	Оценивается сложность выполненных задач, а также разнообразие осуществляемых действий, способность к адаптации и пониманию новых задач, которые могут возникать в ходе выполнения ежедневной деятельности
Общее описание	**Оценка**
Выполняет с трудом сложные и разнообразные задачи и нуждается в поддержке для их понимания и выполнения	1
Выполняет с трудом сложные и разнообразные задачи	2

Выполняет сложные и разнообразные задачи, но иногда сталкивается с трудностями в их выполнении	3
Выполняет сложные и разнообразные задачи, имеет способность к адаптации, проявлению воображения, изобретательности и интуиции при выполнении поставленных задач	4
3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, В ТОМ ЧИСЛЕ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ	Оценивается способность брать на себя ответственность при выполнении поставленных задач
Общее описание	**Оценка**
Не принимает на себя ответственность, не справляется с координацией и контролем, не способен вовремя провести анализ и определить объём деятельности	1
Очень редко проявляет лидерские способности и интерес к предложенным решениям, редко принимает на себя ответственность	2
Проявляет умение работать в команде, принимать решения, принимает на себя ответственность	3
Проявляет умение работать в команде, проявляет лидерские способности и интерес к предложенным решениям, часто принимает на себя ответственность	4
4. УПРАВЛЕНИЕ, КООРДИНАЦИЯ И КОНТРОЛЬ	Оценивается активное поведение, участие по собственной инициативе в выполнении установленных задач, способность выполнять оптимальными путями работу, связанную с должностью, и проявление позитивного отношения к новым идеям
Общее описание	**Оценка**
Не осуществляет контроль, препятствует развитию навыков сотрудников, находящихся в подчинении	1
Редко проявляет инициативу и участие в деятельности для достижения поставленных задач	2
Часто проявляет дух инициативности, способности контроля, делегировать полномочия для достижения поставленных задач, участвует в развитии собственных навыков, и навыков сотрудников, находящихся в подчинении	3
Проявляет умение работать в команде, лидерские способности, активное участие в принятии решений, своевременный	4

контроль, правильное делегирование полномочий, достижение поставленных задач	
5. КОММУНИКАЦИЯ	Оцениваются поступки и поведение в коммуникативном – рабочем процессе
Общее описание	**Оценка**
Не желание либо отказ вести деловую коммуникацию (включая предоставление консультаций)	1
Редкое ведение деловой коммуникации, как внешней, так и внутренней (включая предоставление консультаций)	2
Ведение деловой коммуникации, как внешней, так и внутренней (включая предоставление консультаций), проявление способности вести переговоры	3
Ведение деловой коммуникации, как внешней, так и внутренней (включая предоставление консультаций), проявление способности вести переговоры, проявление ясности идей, способности к консультированию, направлению и убеждению в соответствующей области для достижения поставленных задач	4
6. ОБЪЕМ, КАЧЕСТВО И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВЫПОЛНЕННЫХ ЗАДАЧ	Оценивается объем и качество/полнота задач, выполненных с минимальными ошибками, а также способность к их выполнению с минимальными затратами путем использования и управления доступными ресурсами в соответствии с установленными сроками
Общее описание	**Оценка**
Задачи либо вообще не выполняются, либо выполняются намного ниже запланированного уровня с не соблюдением установленных сроков и допущением значительных ошибок при выполнении задач	1
Задачи выполнены ниже запланированного уровня, с превышением установленных сроков, доступные ресурсы не используются соответствующим образом, часто допускает ошибки при выполнении задач	2
Задачи выполняются в запланированном объеме, в установленные сроки, в пределах доступных ресурсов, иногда допускает ошибки при выполнении задач	3

Задачи выполняются выше запланированного уровня, в сжатые сроки, точно, с минимальными ресурсами, не допускает ошибок при выполнении задач	4

*****_Данные критерии оценки предусмотрены для руководителей структурных подразделений ОМПУ, руководителей публичных учреждений, организаций, финансируемых из средств местного/муниципального бюджета._

Приложение № 5
к Положению об установлении
надбавки за достижения персоналу
бюджетных единиц

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии	Определение критериев
1. ЗНАНИЕ И ОПЫТ	Оценивается способность работника – исполнителя бюджетной единицы в зависимости от знаний и профессиональных навыков, которыми обладает для выполнения поставленных задач
Общее описание	**Оценка**
Деятельность отмечена низким уровнем теоретических и практических знаний в области компетентности, а также профессиональных навыков, указанных в должностной инструкции	1
Деятельность отмечена знаниями и профессиональными навыками, указанными в должностной инструкции	2
Деятельность отмечена отличными знаниями и профессиональными навыками в области компетентности и профессиональными способностями, превышающими требования, указанные в должностной инструкции	3
Деятельность отмечена превосходными знаниями и профессиональными навыками в области компетентности и профессиональными способностями, значительно превышающими требования, указанные в должностной инструкции	4
2. СЛОЖНОСТЬ, КРЕАТИВНОСТЬ И РАЗНООБРАЗИЕ ДЕЙСТВИЙ	Оценивается сложность выполненных задач, а также разнообразие осуществляемых действий, способность к адаптации и пониманию новых задач, которые могут возникать в ходе выполнения ежедневной деятельности
Общее описание	**Оценка**
Не выполняет возложенные на него задачи, выполнение, которых входит в его непосредственную компетенцию	1
Выполняет с трудом сложные и разнообразные задачи и нуждается в поддержке для их понимания и выполнения	2

Выполняет сложные и разнообразные задачи, но иногда сталкивается с трудностями в их выполнении	3
Выполняет сложные и разнообразные задачи, имеет способность к адаптации, проявлению воображения, изобретательности и интуиции не испытывая трудностей при выполнении поставленных задач	4
3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, В ТОМ ЧИСЛЕ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ	Оценивается способность к предпринятию действий, связанных с должностью, и их влияние на единицу
Общее описание	**Оценка**
Не способен определить масштаб концептуальной деятельности, не может работать самостоятельно	1
Очень редко проявляет способности и интерес в решении поставленных задач, редко принимает на себя ответственность	2
Проявляет умение работать в команде, принимать решения,принимает на себя ответственность	3
Часто принимает на себя ответственность, проявляет способность в реализации принятых решений	4
4. ОБЪЕМ, КАЧЕСТВО И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВЫПОЛНЕННЫХ ЗАДАЧ	Оценивается объем и качество/полнота задач, выполненных с минимальными ошибками, а также способность к их выполнению с минимальными затратами путем использования и управления доступными ресурсами в соответствии с установленными сроками
Общее описание	**Оценка**
Задачи либо вообще не выполняются, либо выполняются намного ниже запланированного уровня с не соблюдением установленных сроков и допущением значительных ошибок при выполнении задач, приводящих к плачевным результатам	1
Задачи выполнены ниже запланированного уровня, с превышением установленных сроков, доступные ресурсы не используются соответствующим образом, часто допускает ошибки при выполнении задач	2

Задачи выполняются в запланированном объеме, в установленные сроки, в пределах доступных ресурсов, иногда допускает ошибки при выполнении задач	3
Задачи выполняются выше запланированного уровня, в сжатые сроки, точно, с минимальными ресурсами, не допускает ошибок при выполнении задач	4

******Данные критерии оценки предусмотрены для работников-исполнителей публичных учреждений, организаций, финансируемых из средств местного бюджета.*

Приложение № 6
к Положению об установлении
надбавки за достижения персоналу
бюджетных единиц

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии	Определение критериев
1. ЗНАНИЕ И ОПЫТ	Оценивается способность работника – исполнителя бюджетной единицы в зависимости от знаний и профессиональных навыков, которыми обладает для выполнения поставленных задач
Общее описание	**Оценка**
Деятельность отмечена низким уровнем теоретических и практических знаний в области компетентности, а также профессиональных навыков, указанных в должностной инструкции	1
Деятельность отмечена знаниями и профессиональными навыками, указанными в должностной инструкции	2
Деятельность отмечена отличными знаниями и профессиональными навыками в области компетентности и профессиональными способностями, превышающими требования, указанные в должностной инструкции	3
Деятельность отмечена превосходными знаниями и профессиональными навыками в области компетентности и профессиональными способностями, значительно превышающими требования, указанные в должностной инструкции	4
2. СЛОЖНОСТЬ, КРЕАТИВНОСТЬ И РАЗНООБРАЗИЕ ДЕЙСТВИЙ	Оценивается сложность выполненных задач, а также разнообразие осуществляемых действий, способность к адаптации и пониманию новых задач, которые могут возникать в ходе выполнения ежедневной деятельности
Общее описание	**Оценка**
Не выполняет возложенные на него задачи, выполнение, которых входит в его непосредственную компетенцию	1
Выполняет с трудом сложные и разнообразные задачи и нуждается в поддержке для их понимания и выполнения	2

Выполняет сложные и разнообразные задачи, но иногда сталкивается с трудностями в их выполнении	3
Выполняет сложные и разнообразные задачи, имеет способность к адаптации, проявлению воображения, изобретательности и интуиции не испытывая трудностей при выполнении поставленных задач	4
3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, В ТОМ ЧИСЛЕ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ	Оценивается способность к предпринятию действий, связанных с должностью, и их влияние на единицу
Общее описание	**Оценка**
Не способен определить масштаб концептуальной деятельности, не может работать самостоятельно	1
Очень редко проявляет способности и интерес в решении поставленных задач, редко принимает на себя ответственность	2
Проявляет умение работать в команде, принимать решения,принимает на себя ответственность	3
Часто принимает на себя ответственность, проявляет способность в реализации принятых решений	4
4. ОБЪЕМ, КАЧЕСТВО И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВЫПОЛНЕННЫХ ЗАДАЧ	Оценивается объем и качество/полнота задач, выполненных с минимальными ошибками, а также способность к их выполнению с минимальными затратами путем использования и управления доступными ресурсами в соответствии с установленными сроками
Общее описание	**Оценка**
Задачи либо вообще не выполняются, либо выполняются намного ниже запланированного уровня с не соблюдением установленных сроков и допущением значительных ошибок при выполнении задач, приводящих к плачевным результатам	1
Задачи выполнены ниже запланированного уровня, с превышением установленных сроков, доступные ресурсы не используются соответствующим образом, часто допускает ошибки при выполнении задач	2

Задачи выполняются в запланированном объеме, в установленные сроки, в пределах доступных ресурсов, иногда допускает ошибки при выполнении задач	3
Задачи выполняются выше запланированного уровня, в сжатые сроки, точно, с минимальными ресурсами, не допускает ошибок при выполнении задач	4

*****_Данные критерии оценки предусмотрены для вспомогательного/технического персонала публичных учреждений, организаций, финансируемых из средств местного бюджета._

Приложение № 7
к Положению об установлении
надбавки за достижения персоналу
бюджетных единиц

Образец административного акта,
издаваемого руководителем бюджетной единицы

ПРИКАЗ / РАСПОРЯЖЕНИЕ
№ ____ от ____ _____ ____

Об установлении
надбавки за достижения

На основании статьи 16 Закона № 270/2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере, а также Типового положения о порядке установления надбавки за достижения персоналу бюджетных единиц, утвержденного Постановлением Правительства № 1231/2018,

ПРИКАЗЫВАЮ / РАСПОРЯЖАЮСЬ:

Выплатить надбавку за достижения за месяц _____ год _____ в общей сумме _____ леев.

Поимённый список, итоговая оценочная квалификация и надбавка, предоставляемая каждому работнику, прилагаются.

Общая сумма финансовых средств, используемых для выплаты надбавки за достижения с начала года, составляет _____ леев, что составляет ___% от суммы денежных средств, ежегодно выделяемых/планируемых на предоставление надбавки за достижения.

_____	_____	_____
(должность руководителя)	(подпись)	(фамилия, имя)

Примэрия мун. Бэлць
Юридическое Управление
ул. Индепенденций, 1
тел.: (0231) 5-46-34
(0231) 5-46-35

Primăria mun. Bălți
Direcția Juridică
str. Independenței, 1
tel.: (0231) 5-46-34
(0231) 5-46-35

ОБОСНОВАНИЕ
к проекту решения за заседание Совета мун. Бэлць
«Об утверждении Положения об установлении надбавки за достижения персоналу бюджетных единиц»

Подготовка данного проекта решения, обусловлена вступлением в силу Постановления Правительства № 1231 от 12.12.2018 о введении в действие положений Закона № 270 от 23.11.2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере, которым предусмотрена разработка Положения о порядке установления надбавки за достижения персоналу бюджетных единиц, органами публичной власти.

Учитывая вышеизложенное, считаем необходимым вынести на рассмотрение и утверждение данный проект решения.

Начальник
Юридического Управления **Виталий Балан**