

a) între 1,00 – 1,50 – „nesatisfăcător”. Performanța este cu mult sub

b) între 1,51 – 2,50 – „satisfăcător”. Performanța este la nivelul minim al

standardelor sau puțin deasupra lor. Acesta este nivelul minim acceptabil al standardelor care trebuie atins și de angajații mai puțin competenți sau lipsiți de experiență;

c) între 2,51 – 3,50 – „bine”. Performanța se situează în limitele superioare

ale standardelor și performanțelor realizate de către ceilalți angajați;

d) între 3,51 – 4,00 – „foarte bine”. Persoana necesită o apreciere specială

deoarece performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor și performanțelor celorlalți angajați.

III. Metodologia de stabilire a sporului pentru performanță

18. 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.

19. Sporul de performanță pe persoană nu se limitează.

20. Primarul emite un act administrativ privind sporul de performanță

acordat lunar fiecărui angajat, după modelul din anexa nr.3.

21. Salariatilor, care au fost sancționați disciplinar, pe perioada sancțiunii, nu

li se acordă sporul pentru performanță. În cazul suspendării de către instanța de

judexată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se va acorda în

modul stabilit.

22. Personalul, care nu a fost sancționat disciplinar, dar a obținut la

evaluarea performanțelor trimestriale calificativele „nesatisfăcător” sau

„satisfăcător”, nu vor beneficia de spor pentru performanță.