



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA

ORDIN
mun. Chișinău

22 ianuarie 2025

Nr. 102

*Cu privire la stabilirea sporurilor și premiilor unice
pentru conducătorii instituțiilor de învățământ medical*

În scopul executării prevederilor punctului 25 din Condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.1234/2018 și punctului 9 al Regulamentului cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.148/2021,

ORDON :

1. Se aprobă Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță, sporurilor cu caracter specific și premiilor unice pentru conducătorii instituțiilor de învățământ medical, conform anexei.
2. Senatul, Consiliul pentru dezvoltare strategică instituțională și Consiliile de administrație ale instituțiilor de învățământ medical, precum și conducătorii acestor instituții, vor lua act de prevederile prezentului ordin și vor întreprinde măsurile ce se impun pentru implementare.
3. Subdiviziunile Ministerului Sănătății vor acorda instituțiilor de învățământ medical suportul consultativ-metodic necesar.
4. Prima procedură de evaluare semestrială a performanțelor profesionale conform prevederilor prezentului Regulament se va realiza în luna iulie 2025.
5. Controlul asupra executării prezentului ordin mi-l asum.

Ministru

Ala NEMERENCO

REGULAMENTUL

cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță, sporurilor cu caracter specific și premiilor unice pentru conducătorii instituțiilor de învățământ medical

I. Dispoziții generale

1. Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță, sporurilor cu caracter specific și premiilor unice pentru conducătorii instituțiilor de învățământ medical (în continuare-*Regulament*) stabilește modul de organizare și evaluare a performanțelor profesionale individuale ale conducătorilor instituțiilor de învățământ medical în raport cu cerințele posturilor, în baza criteriilor și obiectivelor evaluate, precum și modul de stabilire a sporului de performanță, sporurilor cu caracter specific și a premiilor unice pentru conducătorii instituțiilor respective în scopul stimulării individuale a conducătorului de a obține rezultate optime în activitate.

2. Prevederile prezentului Regulament se aplică rectorului Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”, directorului Centrului de Excelență în Medicină și Farmacie „Raisa Pacalo”, precum și directorilor Colegiilor de medicină Bălți, Orhei, Ungheni și Cahul.

II. Stabilirea obiectivelor și indicatorilor de performanță

3. Obiectivele reprezintă prioritățile-cheie în activitatea conducătorilor instituțiilor de învățământ medical, care implică rezultatele dorite/scontate și urmează a fi realizate în perioada evaluată.

4. Obiectivele se stabilesc semestrial pentru fiecare conducător, pînă la data de 31 ianuarie/31 iulie.

5. Fiecărui conducător i se stabilesc 3-5 obiective pentru perioada evaluată, de regulă cu nivel similar sau apropiat de complexitate.

6. Obiectivele sunt stabilite în conformitate cu prioritățile și obiectivele instituției în care activează.

7. Obiectivele trebuie să corespundă următoarelor cerințe:

a) să fie specifice activităților, să fie concrete, clare și bine definite;
b) să fie măsurabile - să aibă o formă concretă de realizare, să implice o finalitate, un rezultat măsurabil;

c) să reflecte semestrial termenele de realizare;

d) să fie realiste – să poată fi îndeplinite în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate;

e) să fie flexibile – să poată fi revizuite în funcție de modificările intervenite în prioritățile instituțiilor de învățământ medical.

8. Pentru fiecare obiectiv se stabilesc cel puțin doi indicatori de performanță cu valori-țintă, care măsoară cantitativ și calitativ îndeplinirea acestuia în termenul stabilit.

9. Obiectivele și indicatorii de performanță pentru conducătorii instituțiilor de învățământ medical se stabilesc de către Senatul și Consiliul pentru dezvoltare strategică instituțională, în

cazul instituțiilor de învățământ superior, și respectiv de către Consiliul de administrație, în cazul instituțiilor de învățământ profesional tehnic (în continuare - *organele de conducere ale instituțiilor*), și se înscriu într-o fișă specială, conform anexei nr.1 la prezentul Regulament.

10. Proiectul obiectivelor și indicatorilor de performanță se prezintă pentru vizare Direcției politici în domeniul managementului personalului medical, Direcției coordonare politici publice și integrare europeană, Direcției politici de buget și asigurări medicale, precum și altor direcții relevante din cadrul Ministerului Sănătății, care se expun asupra corectitudinii formulării obiectivelor și indicatorilor de performanță.

11. Obiectivele și indicatorii de performanță se aprobă de ministrul sănătății sau după caz de un secretar de stat.

III. Stabilirea criteriilor de evaluare

12. Criteriile de evaluare reprezintă abilitățile profesionale și caracteristicile comportamentale/atitudinile necesare conducătorilor instituțiilor de învățământ medical pentru a îndeplini obiectivele, sarcinile de bază și atribuțiile de serviciu.

13. Pentru conducătorii instituțiilor de învățământ medical se stabilesc următoarele criterii de evaluare, definite în anexa nr. 2 la prezentul Regulament:

- a) leadership;
- b) competență managerială;
- c) eficiență personală;
- d) eficiență interpersonală;
- e) responsabilitate socială.

IV. Stabilirea calificativelor de evaluare

14. În urma evaluării, conducătorului evaluat i se acordă unul dintre următoarele calificative de evaluare: „foarte bine”, „bine”, „satisfăcător” și „nesatisfăcător”.

15. Fiecare obiectiv și criteriu de evaluare se apreciază cu punctaj de la 0 la 4, fără zecimi.

16. Evaluarea îndeplinirii obiectivelor se realizează în baza indicatorilor de performanță cu valori-țintă, care reflectă cantitatea și calitatea rezultatelor obținute, după cum urmează:

- a) punctaj 0 – obiectivul nu a fost îndeplinit sau a fost îndeplinit insuficient (sub 20%);
- b) punctaj 1 – obiectivul a fost îndeplinit parțial, în mică măsură (21-50%);
- c) punctaj 2 – obiectivul a fost îndeplinit parțial (51-75%);
- d) punctaj 3 – obiectivul a fost îndeplinit în mare măsură (76-95%);
- e) punctaj 4 – obiectivul a fost îndeplinit în totalitate (96-100%).

17. Aprecierea criteriului de evaluare are loc în baza descrierilor comportamentale aferente criteriului, după cum urmează:

- a) punctaj 0 – nu corespunde/nu a manifestat comportamentul;
- b) punctaj 1 – comportament manifestat într-o mică măsură;
- c) punctaj 2 – comportament acceptabil;
- d) punctaj 3 – comportament manifestat într-o mare măsură;
- e) punctaj 4 – comportament manifestat.

18. Media aritmetică obținută la evaluarea îndeplinirii obiectivelor și media aritmetică obținută la aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare se notează cu sutimi.

19. Calificativul de evaluare se stabilește în baza punctajului final, calculat din suma mediei

aritmetice obținute la evaluarea îndeplinirii obiectivelor înmulțite la 0,8 și a mediei aritmetice obținute la aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare înmulțite la 0,2, după cum urmează:

a) punctaj obținut între 3,76 și 4,00 – „foarte bine”: performanța manifestată de conducător necesită o apreciere specială, deoarece se situează semnificativ peste limitele superioare ale standardelor;

b) punctaj obținut între 3,01 și 3,75 – „bine”: performanța manifestată de conducător se situează în limitele superioare ale standardelor stabilite;

c) punctaj obținut între 1,76 și 3,00 – „satisfăcător”: performanța manifestată de conducător este la nivelul minim sau puțin deasupra standardelor stabilite; acesta este nivelul minim acceptabil al performanței care trebuie atins de conducătorul instituției;

d) punctaj obținut între 0,00 și 1,75 – „nesatisfăcător”: performanța manifestată de conducător este cu mult sub standardele stabilite.

V. Procedura de evaluare a performanțelor profesionale

20. Evaluarea performanțelor profesionale ale conducătorului se efectuează semestrial de către Comisia de evaluare, ai cărei membri sunt desemnați prin ordinul ministrului.

21. Comisia de evaluare are următoarele atribuții:

a) să solicite și să primească toate informațiile necesare de la organul de conducere al instituției de învățământ evaluată, ce țin de obiectivele și indicatorii de performanță a activității conducătorului acesteia;

b) să examineze în mod obiectiv și cu imparțialitate toate documentele privind îndeplinirea sau neîndeplinirea de către conducătorul instituției a indicatorilor de performanță;

c) să primească și să examineze toate explicațiile conducătorului evaluat;

d) să nu admită apariția și existența unor situații de conflict de interese în cadrul procedurilor de evaluare.

22. Organul de conducere al instituției întocmește semestrial un raport de evaluare a activității conducătorului instituției respective, conform anexei nr.3 la prezentul Regulament, și îl prezintă Comisiei de evaluare.

23. Raportul de evaluare conține informații despre nivelul și modul de îndeplinire a obiectivelor individuale, a obiectivelor și a rezultatelor obținute de instituția condusă, de a cărei activitate este direct responsabil conducătorul evaluat, despre aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare, precum și propuneri privind acordarea calificativului de evaluare.

24. Secretariatul comisiei de evaluare transmite raportul de evaluare membrilor comisiei de evaluare cu cel puțin 3 zile lucrătoare până la data desfășurării ședinței comisiei de evaluare.

25. În urma procesului de evaluare Comisia de evaluare consemnează rezultatele evaluării în fișa de evaluare, conform anexei nr.4 la prezentul Regulament.

26. Fișa de evaluare a conducătorului evaluat conține informații despre rezultatele evaluării și calificativul de evaluare acordat.

27. Prin decizia sa motivată, comisia de evaluare poate acorda un calificativ final de evaluare diferit de calificativul de evaluare acordat de către organul de conducere a instituției.

28. Fișa de evaluare se aduce la cunoștința conducătorului evaluat în termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la întocmirea acesteia.

VI. Stabilirea sporului de performanță, sporurilor cu caracter specific și premiilor unice

29. Sporul la salariu pentru performanțe profesionale individuale în muncă poartă caracter stimulator și se bazează pe calitatea muncii, aportul și profesionalismul conducătorului instituției, obiectivitate și imparțialitate, fiind stabilit și achitat în funcție de aportul conducătorului la obținerea rezultatelor.

30. Cuantumul sporului pentru performanțe se stabilește prin ordinul ministrului, în funcție de calificativul de evaluare acordat, la propunerea organului de conducere al instituției.

31. Sporul pentru performanță se achită din contul mijloacelor ce se planifică anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de instituție.

32. Sporul pentru performanță se acordă lunar conform performanței individuale obținute și se achită concomitent cu salariul.

33. Sporul pentru performanță nu se acordă conducătorilor instituțiilor care au fost sancționați disciplinar, precum și celor care au obținut calificativul „nesatisfăcător”.

34. Sporurile cu caracter specific se acordă conducătorilor instituțiilor de învățământ medical pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat în următoarele condiții specifice de activitate:

- a) gestionarea eficientă a situațiilor de criză;
- b) realizarea unor sarcini stabilite suplimentar de Ministerul Sănătății;
- c) efortul intelectual și psiho-emoțional sporit;
- d) alte activități ce confirmă condiții specifice de activitate stabilite prin decizia organelor de conducere.

35. Cuantumul sporurilor cu caracter specific se stabilește prin ordinul ministrului, la propunerea și în baza argumentelor prezentate de organul de conducere al instituției.

36. Sporurile cu caracter specific se achită din contul mijloacelor ce se planifică anual de către instituție în funcție de resursele financiare disponibile.

37. În funcție de mijloacele disponibile pentru retribuirea muncii, conducătorii instituțiilor pot beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

38. Cuantumul premiilor unice se stabilește prin ordinul ministrului, la propunerea organului de conducere al instituției.

39. Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50% din salariul de bază.

APROBAT:

(ministrul sănătății/secretarul de stat)

(nume, prenume)

OBIECTIVE INDIVIDUALE DE ACTIVITATE ȘI INDICATORII DE PERFORMANȚĂ
ai conducătorului instituției de învățământ

Nume, prenume			
Funcția deținută			
Instituția de învățământ			
Semestrul		Anul	

Nr. crt.	Obiective individuale de activitate	Indicatori de performanță cu valori-țintă
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Organul de conducere

(nume, prenume)

(semnătura electronică)

(data)

Conducătorul instituției

(nume, prenume)

(semnătura electronică)

(data)

Definirea criteriilor de evaluare a conducătorului instituției de învățământ

Criteriul de evaluare	Descrierea criteriului (indicatori comportamentali)
Leadership	Are capacitatea de a stabili direcțiile strategice ale instituției ca răspuns la prioritățile conducerii și nevoile cetățenilor și de a asigura realizarea acestora Demonstrează abilitatea de a înțelege și de a conecta lucrurile la un context mai larg, precum și de a articula viziunea pe termen lung a instituției Manifestă capacitatea de a elabora planuri operaționale (de activitate) pentru realizarea viziunii strategice Planifică și gestionează eficient schimbările organizaționale necesare pentru obținerea unei performanțe mai bune la nivel de instituție Generează angajament în rândul personalului din subordine și promovează cu succes inovațiile și schimbările organizaționale
Competență managerială	Stabilește prioritățile în urma unei analize complexe a situației: planifică, organizează, coordonează, monitorizează și evaluează rezultatele obținute Implementează principiile managementului performanței bazat pe rezultate Creează condiții fizice și psihologice optime pentru obținerea rezultatelor dorite, prin alocarea și gestionarea adecvată a resurselor Coordonează în mod eficient procesul de planificare bugetară Acționează rapid pentru a gestiona performanța slabă; își adaptează stilul de conducere la situații diferite Manifestă capacitate de a conduce și de a organiza implementarea uniformă și obiectivă a procedurilor de personal în cadrul instituției Dezvoltă o cultură organizațională axată pe rezultate și climat psihologic pozitiv la locul de muncă, care este orientat spre sprijin reciproc și dezvoltare profesională continuă
Eficiență personală	Are capacitatea de a realiza obiectivele și de a soluționa problemele prin cercetarea și analiza tuturor opțiunilor, prin crearea unor moduri alternative de rezolvare a problemelor curente Are capacitatea de a lua decizii în mod operativ, bazate pe expertiză și cunoștințe aprofundate Își asumă riscurile și responsabilitatea pentru deciziile luate; acționează proactiv pentru gestionarea și rezolvarea conflictelor Planifică eficient și prioritizează bine munca proprie Lucrează eficient sub presiune, își păstrează calmul în situații de stres
Eficiență interpersonală	Are capacitatea de a comunica în mod strategic cu persoanele de demnitate publică, partenerii de dezvoltare și actorii din sector Comunică clar, coerent și eficient cu personalul la toate nivelurile Previne și mediază în mod eficient conflictele interpersonale prin încurajarea comunicării deschise Reprezintă instituția la diferite nivele, inclusiv la evenimentele naționale și internaționale
Responsabilitate socială	Manifestă responsabilitate civică Conduce prin exemplul propriu de profesionalism și integritate Gestionează eficient vulnerabilitățile care pot apărea la locul de muncă cu privire la integritatea personală și instituțională Acționează pentru prevenirea oricărui risc sau a oricărei suspiciuni de corupție, asigură încrederea publică în serviciul public printr-o conduită onestă, imparțială și transparentă

Raport de evaluare a activității conducătorului instituției de învățământ

1. Date generale

Nume, prenume		
Funcția deținută		
Instituția de învățământ		
Perioada evaluată	De la:	Până la:

2. Propuneri privind evaluarea îndeplinirii obiectivelor individuale de activitate

Nr. crt.	Obiective individuale de activitate	Indicatori de performanță cu valori-țintă	Nivel de îndeplinire, %	Comentarii ³	Media, %	Punctaj stabilit ⁴
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
Media aritmetică:						

3. Propuneri privind aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare

Nr. crt.	Criterii de evaluare	Punctaj stabilit ⁵	Comentarii
1.	Leadership		
2.	Competență managerială		
3.	Eficiență personală		
4.	Eficiență interpersonală		
5.	Responsabilitate socială		
Media aritmetică:			

Punctaj final calculat din suma mediei aritmetice obținute la evaluarea îndeplinirii obiectivelor (pct. 2 din prezenta anexă) înmulțite la 0,8 și a mediei aritmetice obținute la aprecierea nivelului de manifestare a celor 5 criterii de evaluare (pct. 3 din prezenta anexă) înmulțite la 0,2

4. Calificativul de evaluare propus

Data completării	
Organul de conducere	

FIȘA DE EVALUARE
a conducătorului instituției de învățământ

1. Date generale

Conducătorul evaluat		
Funcția deținută		
Instituția de învățământ		
Perioada evaluată	De la:	Până la:

2. Comentariile comisiei de evaluare

--

3. Calificativul de evaluare

--

Data completării	
------------------	--

Nr. crt.	Membrii comisiei de evaluare (nume, prenume)	Funcția deținută	Semnătura
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			