

CRITERII DE PERFORMANȚĂ

pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale ale conducătorilor serviciilor/instituțiilor publice de interes local al municipiului București (director general/director - corespunzătoare funcțiilor de conducere contractuale)

Nr. crt.	Criterii de performanță	Definirea criteriilor
1.	Capacitatea de a organiza	Capacitatea de a identifica activitățile care trebuie desfășurate de structura condusă, delimitarea lor în atribuții, stabilirea pe baza acestora a obiectivelor; repartizarea echilibrată și echitabilă a atribuțiilor și a obiectivelor în funcție de nivelul, categoria, gradul profesional/treapta profesională a personalului din subordine.
2.	Capacitatea de a conduce	Abilitatea de a crea o viziune realistă, de a transpune în practică și de a o susține; abilitatea de a planifica și de a administra activitatea unei echipe formate din personalități diferite, cu nivel diferit al capacității de a colabora la îndeplinirea unei atribuții; capacitatea de a adapta stilul de conducere la situații diferite, precum și de a acționa pentru gestionarea și rezolvarea conflictelor.
3.	Capacitatea de coordonare	Armonizarea deciziilor și acțiunilor personalului, precum și a activităților din cadrul unui compartiment, în vederea realizării obiectivelor acestuia.
4.	Capacitatea de control	Capacitatea de supraveghere a modului de transformare a deciziilor în soluții realiste, depistarea deficiențelor și luarea măsurilor necesare pentru corectarea la timp a acestora.
5.	Capacitatea de a obține cele mai bune rezultate	Capacitatea de a motiva și de a încuraja dezvoltarea performanțelor personalului prin: cunoașterea aspirațiilor colectivului, asigurarea unei perspective de dezvoltare și a unei atitudini de încredere; aptitudinea de a asculta și de a lua în considerare diferite opinii, precum și de a oferi sprijin pentru obținerea unor rezultate pozitive pentru colectiv; recunoașterea meritelor și cultivarea performanțelor.
6.	Competența decizională	Capacitatea de a lua hotărâri rapid, cu simț de răspundere și conform competenței legale, cu privire la desfășurarea activității structurii conduse.
7.	Capacitatea de a delega	Capacitatea de a transfera atribuții personalului din subordine care corespunde din punct de vedere legal și al competențelor proprii, în scopul realizării la timp și în mod corespunzător a obiectivelor structurii conduse.
8.	Atribuții în gestionarea resurselor umane	Capacitatea de a planifica și de a administra eficient activitatea personalului subordonat, asigurând sprijinul și motivarea corespunzătoare.
9.	Capacitatea de a dezvolta abilitățile personalului	Cunoașterea aptitudinilor personalului din subordine, inclusiv prin capacitatea de a crea, de a implementa și de a menține politici de personal eficiente, în scopul motivării acestuia. Capacitatea de a identifica nevoile de instruire ale personalului din subordine și de a forma propuneri privind tematica și formele concrete de realizare a instruirii.
10.	Abilități de mediere și negociere	Capacitatea de a organiza și de a conduce o întâlnire, precum și de a o orienta către o soluție comun acceptată, ținând seama de pozițiile diferite ale părților; capacitatea de a planifica și de a desfășura interviuri.
11.	Obiectivitate în apreciere	Corectitudine în luarea deciziilor; imparțialitate în evaluarea personalului din subordine și în modul de acordare a recompenselor pentru rezultate deosebite în activitate.

NOTĂ :

I. Evaluarea conducătorilor serviciilor/instituțiilor publice de interes local al municipiului București (director general/director - corespunzătoare funcțiilor de conducere contractuale) se realizează anual, în perioada 1 ianuarie – 31 martie pentru anul precedent și are următoarele componente:

- a) evaluarea gradului și modului de atingere a obiectivelor individuale;
- b) evaluarea gradului de îndeplinire a criteriilor de performanță.

II. (1) Obiectivele individuale ale conducătorilor serviciilor/instituțiilor publice de interes local al municipiului București (director general /director - corespunzătoare funcțiilor de conducere contractuale) sunt stabilite anual în conformitate cu contractul de management, încheiat conform Dispoziției Primarului General nr. 234/18.02.2016 și trebuie să corespundă următoarelor cerințe:

a) să fie specifice activităților care presupun exercitarea atribuțiilor funcției de director general/director al serviciului/instituției publice de interes local al municipiului București;

b) să fie cuantificabile - să aibă o formă concretă de realizare;

c) să fie prevăzute cu termene de realizare;

d) să fie realiste - să poată fi duse la îndeplinire în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate și/sau din alte surse, conform legii;

e) să fie flexibile - să poată fi revizuite în funcție de modificările intervenite în prioritățile municipalității;

(2) Obiectivele individuale pot fi revizuite trimestrial. Modificările se consemnează într-un referat datat, aprobat de Primarul General și semnat de conducătorul serviciului/instituției publice care urmează să fie evaluat. Referatul se anexează la raportul de evaluare al conducătorul serviciului/instituției publice.

(3) Pentru fiecare dintre obiectivele stabilite evaluatorul, respectiv Primarul General va stabili și indicatorii de performanță.

III. (1) Notarea obiectivelor individuale și a criteriilor de performanță se face parcurgându-se următoarele etape:

a) fiecare obiectiv se apreciază cu note de la 1 la 5, nota exprimând gradul de îndeplinire a obiectivului respectiv, în raport cu indicatorii de performanță;

b) fiecare criteriu de performanță se notează de la 1 la 5, nota exprimând aprecierea îndeplinirii criteriului de performanță în realizarea obiectivelor individuale stabilite.

(2) Pentru a obține nota acordată pentru îndeplinirea obiectivelor se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui obiectiv, inclusiv a obiectivelor individuale revizuite, dacă s-a impus revizuirea acestora pe parcursul perioadei evaluate.

(3) Pentru a obține nota acordată pentru îndeplinirea criteriilor de performanță se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu.

(4) Punctajul final al evaluării anuale este media aritmetică a notelor obținute pentru obiectivele individuale și criteriile de performanță, potrivit alin. (2) și (3).

(5) Semnificația notelor prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) este următoarea: **nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim.**

Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

a) între 1,00- 2,00 - nesatisfăcător;

b) între 2,01- 3,50 - satisfăcător;

c) între 3,51 - 4,50 - bine;

d) între 4,51- 5,00 - foarte bine.



FIȘĂ DE EVALUARE

a performanțelor profesionale individuale ale conducătorilor serviciilor/instituțiilor publice de interes local al municipiului București
(director general/director - corespunzătoare funcțiilor de conducere contractuale)

Numele și prenumele conducătorului evaluat:
Funcția:
Data numirii în funcție:.....

Numele și prenumele evaluatorului: Gabriela FIREA
Funcția: Primar General

Perioada evaluată: de lala

Programe de perfecționare/ instruire în domeniul managementului la care conducătorul evaluat a participat în perioada evaluată:

- 1.....
- 2.....

Nr. crt.	Obiective	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (pondere) %	Nota
1					
2					
3					
4					
5					
6					

Nr. crt.	Obiective revizuite	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (pondere) %	Nota
1					
2					
3					
4.					

Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor

Nr. crt.	Criterii de performanță utilizate în evaluare	Nota	Comentarii
1.	Capacitate de a organiza		
2.	Capacitatea de conduce		
3.	Capacitatea de coordonare		
4.	Capacitatea de control		
5.	Capacitatea de a obține cele mai bune rezultate		
6.	Competența decizională		
7.	Capacitatea de a delega		
8.	Atribuții/Abilități în gestionarea resurselor umane		

9.	Capacitatea de a dezvolta abilitățile personalului		
10.	Abilități de mediere și negociere		
11.	Obiectivitate în apreciere		

Nota pentru îndeplinirea criteriilor de performanță

Nota finală a evaluării:

(Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor + Nota pentru îndeplinirea criteriilor de performanță)/2

Calificativul evaluării:

Rezultate deosebite:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Dificultăți obiective întâmpinate în perioada evaluată:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Alte observații:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Obiective pentru următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea:

Nr. Crt.	Obiectivul	% din timp	Indicatori de performanță	Termen de realizare
1				
2				
3				
4				
5				

Programe de perfecționare/ instruire în domeniul managementului recomandate a fi urmate în următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea:

- 1.....
- 2.....

Comentariile conducătorului evaluat:

Numele și prenumele conducătorului evaluat:.....

Funcția:.....

Semnătura conducătorului evaluat:.....

Data:.....

Numele și prenumele evaluatorului:.....

Funcția: Primar General

Semnătura evaluatorului:

Data:.....