

PROCEDURA DE EVALUARE A PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ALE CONDUCĂTORILOR INSTITUȚIILOR/SERVICIILOR PUBLICE DE INTERES LOCAL AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI - PERSONAL CONTRACTUAL

ART. 1

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale conducătorilor instituțiilor/serviciilor publice de interes local al municipiului București - personal contractual, denumită în continuare evaluarea, reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale salariaților pe parcursul unui an calendaristic.

(2) Evaluarea se realizează pentru un an calendaristic, în perioada cuprinsă între datele de 1 ianuarie și 31 martie din anul următor perioadei evaluate, pentru toți salariații prevăzuți la alin.(1) care au desfășurat efectiv activitate minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (2), evaluarea se realizează pentru o altă perioadă în oricare dintre următoarele situații:

a) la suspendarea, modificarea locului de muncă, modificarea felului muncii sau încetarea raporturilor de muncă ale personalului contractual în condițiile legii, dacă perioada efectiv lucrată este de cel puțin 30 de zile consecutive;

b) la suspendarea, modificarea locului de muncă, modificarea felului muncii sau încetarea raportului de serviciu ori, după caz, a raportului de muncă al evaluatorului, în condițiile legii, dacă perioada efectiv coordonată este de cel puțin 30 de zile consecutive.

(4) Evaluarea realizată în situațiile prevăzute la alin. (3) se numește evaluare parțială și se realizează la data sau în termen de 10 zile lucrătoare de la data intervenirii situațiilor prevăzute la alin. (3), fiind luată în considerare la evaluarea anuală.

ART. 2

(1) În realizarea evaluării prevăzute la art. 1, evaluatorul întocmește un raport de evaluare.

(2) Calitatea de evaluator este exercitată de către Primarul General pentru salariații care au calitatea de conducători ai instituțiilor publice de interes local al municipiului București și pentru adjuncții acestora.

ART. 3

(1) Conducătorul autorității publice, respectiv Primarul General, poate delega prin act administrativ competența de realizare a evaluării către o persoană care ocupă o funcție de conducere imediat inferioară, după caz.

(2) Pentru evaluarea adjuncților conducătorilor instituțiilor /serviciilor publice de interes local al municipiului București, se delegă calitatea de evaluator conducătorilor acestora.

ART. 4

(1) Raportul de evaluare semnat de evaluator pentru conducătorii instituțiilor /serviciilor publice de interes local al municipiului București și pentru adjuncții acestora, nu se contrasemnează.

(2) Raportul de evaluare nu se aprobă.

ART. 5

(1) Evaluarea se realizează pe baza obiectivelor individuale, indicatorilor de performanță și a criteriilor de evaluare, respectiv prin notarea acestora cu note de la 1 la 5.

(2) Criteriile de evaluare se stabilesc în contractul individual de muncă și cuprind criteriile de performanță generale și/sau criteriile specifice în funcție de nivelul funcției și domeniul de activitate.

(3) Conducătorii serviciilor/instituțiilor publice de interes local stabilesc, la nivelul instituției, criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților, prin raportare la nivelul funcției deținute de persoana evaluată, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii. Conducătorii serviciilor / instituțiilor publice de interes local pot stabili și alte criterii de evaluare în funcție de specificul domeniului de activitate al instituției.

(4) Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pentru salariații instituției, pentru perioada evaluată și pentru următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea, se stabilesc prin norme interne, proceduri sau metodologii, după caz, aprobate prin act administrativ al conducătorului instituției publice, publicate pe pagina de internet a instituției publice emitente.

(5) Indicatorii de performanță prevăzuți la alin. (1) se stabilesc pentru fiecare obiectiv individual, în conformitate cu nivelul atribuțiilor titularului funcției, prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate.

(6) Începând cu anul 2024, pentru activitatea desfășurată în anul 2023, Raportul 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) este prevăzut în Anexa la prezenta procedură.

(7) Începând cu anul evaluat 2023, pentru conducătorii serviciilor/ instituțiilor publice de interes local, respectiv pentru funcțiile de conducere contractuale de director general/director, criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale sunt cuprinse în Raportul de evaluare - Anexă la prezenta procedură.

(8) În vederea realizării evaluării performanțelor profesionale individuale, Primarul General, în calitate de evaluator, stabilește obiectivele individuale ale conducătorilor serviciilor/ instituțiilor publice de interes local, precum și indicatorii de performanță utilizați în evaluarea gradului și modului de atingere a acestora, în raport cu atribuțiile din fișa postului, cunoștințele teoretice și practice și abilitățile necesare, conform Raportului de evaluare - Anexă la prezenta procedură.

(9) În toate situațiile, obiectivele individuale și indicatorii de performanță se aduc la cunoștința conducătorilor serviciilor/ instituțiilor publice de interes local personalului contractual la începutul perioadei evaluate.

(10) Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pot fi revizuiți trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea ori în structura organizatorică a instituției publice. Prevederile alin. (4) se aplică în mod corespunzător.

(11) Punctajul final al evaluării performanțelor profesionale individuale este media aritmetică dintre nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor și nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare.

(12) Acordarea calificativelor se face pe baza punctajului final al evaluării, după cum urmează:

- a) pentru un punctaj între 1,00 și 2,50 se acordă calificativul „nesatisfăcător“;
- b) pentru un punctaj între 2,51 și 3,50 se acordă calificativul „satisfăcător“;
- c) pentru un punctaj între 3,51 și 4,50 se acordă calificativul „bine“;
- d) pentru un punctaj între 4,51 și 5,00 se acordă calificativul „foarte bine“.


ART. 6

Conducătorii serviciilor/instituțiilor publice de interes local al municipiului București nemulțumiți de rezultatul evaluării se pot adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

ART. 7

Prevederile referitoare la evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual de execuție și de conducere potrivit prezentului regulament se aplică începând cu anul 2024 pentru activitatea desfășurată în anul 2023.

PRIMAR GENERAL
Nicușor DAN



DIRECȚIA MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE
/DIRECTOR EXECUTIV

GETA DRĂGOI



Întocmit,
Șef Serviciu
Gabriela Corobcianu



RAPORT 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)

Instituția publică :					
Numele și prenumele conducătorului evaluat:					
Funcția:					
Data ultimei promovări:					
Numele și prenumele evaluatorului:					
Funcția: Primar General					
Perioada evaluată:					
Nr. crt.	Obiective în perioada evaluată	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (pondere) %	Nota
1	Creșterea gradului de satisfacere a nevoilor cetățeanului față de serviciile prestate de instituție	20	Nr. petiții, reclamații și cereri de intervenție rezolvate x 100 Nr. total petiții, reclamații și cereri de intervenție înregistrate		
2	Identificarea problemelor intervenite în desfășurarea activității instituției și gestionarea situației de criză	5	Nr. probleme rezolvate x 100 Nr. probleme identificate		
3	Utilizarea eficientă a resurselor alocate și gestionarea prudentă a riscurilor bugetare	10	Total execuție bugetară realizată x 100 Total buget alocat		
4	Asigurarea necesarului de bunuri și servicii pentru buna desfășurare a activității instituției, prin achiziții publice, conform legii	15	Nr. echipamente/servicii achiziționate x 100 Nr. echipamente/servicii stabilite în Planul de Achiziții		
5	Promovarea imaginii și vizibilității instituției publice	20	Nr. acțiuni de promovare realizate x 100 Nr. total măsuri identificate		
6	Asigurarea formării profesionale a personalului din subordine și perfecționarea pregătirii profesionale a acestuia	5	Nr. salariați beneficiari ai programelor de formare/perfecționare profesională în anul evaluat x 100 Nr. total salariați prevăzută în Planul de formare/perfecționare și bugetate		
7	Organizarea instituției corespunzător necesităților identificate și în conformitate cu legislația în vigoare	5	Nr. solicitări de organizare transmise x 100 Nr. necesități de organizare identificate/prevăzute de lege		
8	Îndeplinirea cu operativitate și promptitudine a actelor emise de Primarul General / adoptate de Consiliul General al Municipiului București, cu privire la activitatea instituției.	10	Nr. acte implementate x 100 Nr. total acte emise/adoptate		
9	Implementarea standardelor de control intern la nivel de instituție	5	Nr. standarde implementate x 100 Nr. standarde aplicabile		

10	Identificarea și eliminarea riscurilor care ar putea împiedica îndeplinirea obiectivelor instituției	5	$\frac{\text{Nr. riscuri eliminate}}{\text{Nr. total riscuri indentificate}} \times 100$		
Nr. crt.	Obiective revizuite	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (pondere) %	Nota
.....					

Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor (media aritmetică a notelor fiecărui obiectiv):

Nr. crt.	Criterii de evaluare	Nota	Comentarii
1	Cunoștințe profesionale și abilități		
2	Calitatea, operativitatea și eficiența activităților desfășurate		
3	Perfecționarea pregătirii profesionale		
4	Capacitatea de a lucra în echipă		
5	Comunicare		
6	Disciplină		
7	Rezistență la stres și adaptabilitate		
8	Capacitatea de asumare a responsabilității		
9	Integritate și etică profesională		
10	Capacitate de a organiza		
11	Capacitatea de a conduce		
12	Capacitatea de coordonare		
13	Capacitatea de control		
14	Competența decizională		
15	Capacitatea de a delega		
16	Capacitatea de dezvoltare a abilităților personalului		

Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare (media aritmetică a notelor fiecărui criteriu de evaluare):

Nota finală a evaluării:

(Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor + Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare/2

Calificativul evaluării:

Rezultate deosebite:

.....

Dificultăți obiective întâmpinate în perioada evaluată:

.....

Alte observații:

.....

Obiective pentru următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea:				
Nr. Crt.	Obiectivul	% din Timp	Indicatori de performanță	Termen de realizare
1	Creșterea gradului de satisfacere a nevoilor cetățeanului față de serviciile prestate de instituție.	20	$\frac{\text{Nr. petiții, reclamații și cereri de intervenție rezolvate}}{\text{Nr. total petiții, reclamații și cereri de intervenție înregistrate}} \times 100$	
2	Identificarea problemelor intervenite în desfășurarea activității instituției și gestionarea situației de criză	5	$\frac{\text{Nr. probleme rezolvate}}{\text{Nr. probleme identificate}} \times 100$	
3	Utilizarea eficientă a resurselor alocate și gestionarea prudentă a riscurilor bugetare	10	$\frac{\text{Total execuție bugetară realizată}}{\text{Total buget alocat}} \times 100$	
4	Asigurarea necesarului de bunuri și servicii pentru buna desfășurare a activității instituției, prin achiziții publice, conform legii	15	$\frac{\text{Nr. echipamente/servicii achiziționate}}{\text{Nr. echipamente/servicii stabilite în Planul de Achiziții}} \times 100$	
5	Promovarea imaginii și vizibilității instituției publice	20	$\frac{\text{Nr. acțiuni de promovare realizate}}{\text{Nr. total măsuri identificate}} \times 100$	
6	Asigurarea formării profesionale a personalului din subordine și perfecționarea pregătirii profesionale a acestuia	5	$\frac{\text{Nr. salariați beneficiari ai programelor de formare/perfecționare profesională în anul evaluat}}{\text{Nr. total salariați prevăzuți în Planul de formare/perfecționare și bugetate}} \times 100$	
7	Organizarea instituției corespunzător necesităților identificate și în conformitate cu legislația în vigoare	5	$\frac{\text{Nr. solicitări de organizare transmise}}{\text{Nr. necesități de organizare identificate/prevăzute de lege}} \times 100$	
8	Îndeplinirea cu operativitate și promptitudine a actelor emise de Primarul General / adoptate de Consiliul General al Municipiului București, cu privire la activitatea instituției.	10	$\frac{\text{Nr. acte implementate}}{\text{Nr. total acte emise/adoptate}} \times 100$	
9	Implementarea standardelor de control intern la nivel de instituție	5	$\frac{\text{Nr. standarde implementate}}{\text{Nr. standarde aplicabile}} \times 100$	
10	Identificarea și eliminarea riscurilor care ar putea împiedica îndeplinirea obiectivelor instituției	5	$\frac{\text{Nr. riscuri eliminate}}{\text{Nr. total riscuri identificate}} \times 100$	

Numele și prenumele conducătorului evaluat:
Funcția:
Semnătura conducătorului evaluat:
Data:.....

Numele și prenumele evaluatorului:
Funcția: Primar General
Semnătura evaluatorului:
Data:.....

Numele și prenumele persoanei care contrasemnează:
Funcția:
Semnătura persoanei care contrasemnează:
Data:.....

PRIMAR GENERAL

Nicuşor DAN

