

ANEXA nr. ... la Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități

METODOLOGIE pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților din sectorul sanitar în vederea salarizării diferențiate, acordării premiilor individuale stabilite de Legea 284/2010, a gradelor și treptelor profesionale și pentru orice altă situație ce necesită evaluarea personalului

Cap. I

ART. 1

(1) Prezenta metodologie se aplică tuturor salariaților din sistemul sanitar, indiferent de forma de finanțare sau administrare a unităților.

(2) Metodologia de evaluare se raportează la următoarele criterii de ierarhizare:

- cunoștință și experiență,
- complexitatea, creativitatea și diversitatea activităților
- judecata și impactul deciziilor
- influență, coordonare și supervizare
- contacte și comunicare
- condițiile de muncă
- incompatibilitățile și regimurile speciale.

(3) Evaluarea performanțelor individuale se face în raport cu:

- gradul de îndeplinire a standardelor de performanță;
- responsabilitățile postului;
- cantitatea și calitatea muncii depuse;
- condițiile concrete de desfășurarea a activității;
- rezultatele obținute;
- nivelul de specializare;
- creșterea nivelului personal de pregătire;
- contribuția la pregătirea altor salariați și/sau elevi/studenti;

(4) Prezenta metodologie constituie cadrul general de diferențiere a salariaților în funcție de competență, fiind aplicabilă în evaluările profesionale anuale și în toate situațiile în care este nevoie de o astfel de evaluare, inclusiv pentru stabilirea în mod diferențiat a salariilor peste nivelul minim garantat și în caz de disponibilizări.

ART. 2

(1) Metodologia creează cadrul pentru realizarea următoarelor obiective:

a) asigurarea concordanței între exigențele (cerințele) postului și calitățile angajatului (profesionale, aptitudinale și atitudinale);

b) furnizarea elementelor necesare stabilirii modalității de acordare în mod diferențiat a salariilor peste nivelul minim garantat, stabilirea premiilor individuale anuale, gradelor și treptelor profesionale și criteriilor generale de evaluare a activității salariatului, în funcție de performanțele sale profesionale;

c) asigurarea unui sistem motivațional, care să determine creșterea performanțelor profesionale individuale;

d) asigură cadrul de evaluare a salariaților în caz de disponibilizări, fiind parte a procedurii de disponibilizare

(2) Pentru atingerea acestor obiective, prezenta metodologie prevede:

a) evaluarea posturilor în funcție de caracteristicile descriptive privind exigențele și performanțele pe care acestea le impun angajaților;

b) evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților în raport cu cerințele posturilor;

c) stabilirea premiilor individuale anuale și a altor elemente ce necesită evaluarea în funcție de performanțele profesionale ale fiecărui angajat.

CAP. 2

Evaluarea posturilor în funcție de caracteristicile descriptive privind exigențele și performanțele pe care acestea le impun angajaților

ART. 3

Evaluarea posturilor se face pe baza unor criterii care reprezintă cerințele de ocupare a acestora, cuprinse în anexa nr. 1 la prezenta metodologie.

ART. 4

Criteriile de evaluare a postului se înscriu în fișa postului, prin care conducătorii unităților sanitare vor asigura și descrierea principalelor atribuții și răspunderi care le revin angajaților.

ART. 5

Pentru fiecare criteriu de evaluare a posturilor se acorda un calificativ, notat de la 1 la 5, în raport cu importanta și relevanta acestuia.

ART. 6

(1) Corespunzător fiecărui post, șeful ierarhic al acestuia stabilește standardele și obiectivele de performanță ale postului, cu aprobarea conducerii unității respective.

(2) Obiectivele și standardele de performanță se exprimă prin următorii indicatori, cuantificați în conformitate cu specificul activităților și al operațiunilor specifice fiecărui post:

a) cantitate;

b) calitate;

c) cost;

d) timp;

e) utilizarea resurselor;

f) mod de realizare.

Conținutul indicatorilor pentru standardele de performanță asociate posturilor este prezentat în anexa nr. 1.

(3) Conducerile unităților vor institui procedurile și regulile de măsurare adecvată a fiecărui indicator, care determină standardele de performanță.

(4) În stabilirea procedurilor și a regulilor de măsurare a indicatorilor de performanță conducerile unităților vor consulta sindicatele afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract sau cu reprezentanții salariaților acolo unde nu există sindicate.

(5) Standardele de performanță stabilite pentru fiecare post trebuie să reflecte repartizarea echitabilă a sarcinilor între posturi și să fie defalcate din obiectivele cuantificate ale unității.

(6) Din comisiile de evaluare la nivelul fiecărei secții/compartiment/departament fac parte și reprezentanții sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract, în calitate de evaluatori.

ART. 7

(1) În modelul prezentat în anexa nr. 2 la prezenta metodologie sunt cuprinse principalele elemente care sunt avute în vedere la elaborarea fișei postului.

(2) Conducerile unităților pot completa fișa postului și cu alte elemente specifice activității și, de asemenea, pot detalia sau pot diversifica criteriile de evaluare prezentate în anexa nr. 2. Ponderile asociate criteriilor se vor modifica corespunzător, astfel încât suma ponderilor asociate criteriilor să reprezinte 100%.

ART. 8

(1) Evaluarea se aplică fiecărui post utilizat în fiecare unitate sanitară.

(2) La nivelul unităților care au în structura compartimente de gestiune a resurselor umane, evaluarea posturilor se va asigura de către aceste compartimente, împreună cu conducătorii compartimentelor în care se regăsesc posturile supuse evaluării. Pentru unitățile subordonate care nu dispun de asemenea compartimente, evaluarea posturilor va fi asigurată de către persoane desemnate de conducătorul instituției.

(3) Documentația aferentă activităților de evaluare se gestionează de către persoanele sau compartimentele desemnate potrivit alin. (2).

ART. 9

Modul de calcul al punctajelor minime, maxime și medii, pe baza rezultatelor evaluării posturilor este prezentat în anexa nr. 2.

ART. 10

(1) Punctajul minim și, respectiv, maxim pentru fiecare post se calculează prin înmulțirea calificativului minim, respectiv maxim, acordat, cu ponderea asociată fiecărui criteriu și prin însumarea acestor produse.

(2) Pentru fiecare post, se determină un punctaj mediu, ca medie aritmetică a punctajelor minime și maxime; această valoare va servi drept criteriu de ierarhizare a posturilor pe întreaga structură de organizare a unității și va permite estimarea costului mediu pentru ansamblul posturilor existente.

CAP. 3

Evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților în raport cu cerințele postului

ART. 11

Principalele etape în activitatea de evaluare a performanțelor profesionale individuale sunt:

- a) descrierea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale;
- b) procedura de măsurare și de evaluare a performanțelor profesionale individuale;
- c) măsurarea gradului de îndeplinire a standardelor și obiectivelor de performanță;
- d) urmărirea și controlul rezultatelor evaluării și determinarea evoluției performanțelor profesionale individuale în timp.

Secțiunea I

Descrierea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale

ART. 12

Descrierea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale este cuprinsă în anexa nr. 4 la prezenta metodologie.

Secțiunea a II-a

Procedura de măsurare și de evaluare a performanțelor profesionale individuale

ART. 13

Procedura de măsurare și de evaluare a performanțelor profesionale individuale se realizează pe baza unor norme de evaluare, care reprezintă un cumul de tehnici de măsurare a performanțelor profesionale individuale

ART. 14

Procedura de măsurare și de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aplica fiecărui angajat, în raport cu cerințele postului ocupat.

ART. 15

Evaluarea performanțelor profesionale individuale se bazează pe aprecierea în mod sistematic și obiectiv a modului de asumare a responsabilităților postului, munca depusă, cantitatea și calitatea acesteia, importanța socială a muncii, condițiile concrete de desfășurarea a activității și rezultatele obținute pentru fiecare salariat.

ART. 16

(1) Procedura de măsurare și de evaluare a performanțelor profesionale individuale este un proces continuu, coordonat de către compartimentul de gestiune a resurselor umane.

(2) Angajatorul va stabili momentul pentru măsurarea anuală a rezultatelor evaluării performanțelor profesionale individuale în primul trimestru din anul următor celui evaluat.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplica în următoarele situații:

a) persoanelor angajate ca debutanți, pentru care evaluarea se face după expirarea perioadei corespunzătoare stagiului de debutant;

b) angajaților care se reangajează în unitate, după o perioadă mai mare de un an, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la reintrarea în sistem;

c) angajaților din unitate, al căror contract individual de munca este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la reluarea activității;

d) angajaților promovați într-o altă funcție de execuție sau într-o funcție de conducere, precum și celor angajați din afară unității, pentru care momentul de evaluare se stabilește de conducerea fiecărei unități;

e) angajaților aflați în concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la data reluării activității;

f) angajaților care nu au prestat activitate în ultimele 12 luni, fiind în concediu medical sau în concediu fără plată, acordat potrivit legii, pentru care momentul evaluării se stabilește de conducerea fiecărei instituții publice.

ART. 17

Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale va avea ca elemente de referință:

a) fișa cuprinzând descrierea postului, întocmită potrivit prevederilor art. 4;

b) criteriile de evaluare a performanței profesionale individuale:

- gradul de îndeplinire a standardelor de performanță;
- asumarea responsabilității;
- cantitatea și calitatea muncii depuse
- condițiile concrete de desfășurarea a activității
- rezultatele obținute
- creșterea nivelului personal de pregătire
- contribuția la pregătirea altor salariați și/sau elevi/studenti;

ART. 18

(1) Pe baza elementelor menționate la art. 17, persoanele care vor realiza procedurile de evaluare parcurg următoarele etape:

a) acorda calificative, notate de la 1 la 5, pentru fiecare criteriu prevăzut în fișa de evaluare a fiecărui angajat;

b) notele acordate vor avea următoarea semnificație:

- 1 = nesatisfăcător;
- 2 = satisfăcător;
- 3 = la nivelul standardului de performanță stabilit postului;
- 4 = bine;
- 5 = foarte bine;

c) pentru fiecare criteriu, nota acordată angajatului se ponderează în raport cu importanța și relevanța criteriului respectiv pentru procesul de evaluare a performanței individuale; ponderile de pornire sunt următoarele:

- gradul de îndeplinire a standardelor de performanță = 20%
- asumarea responsabilității = 10%
- cantitatea și calitatea muncii depuse = 30%
- condițiile concrete de desfășurarea a activității = 15%
- rezultatele obținute = 10%
- creșterea nivelului de pregătire = 10%
- contribuția la pregătirea altor salariați și/sau elevi/studenti = 5%.

(2) Pentru procesele de evaluare a performanțelor profesionale individuale unitățile pot stabili alte ponderi pentru criteriile de evaluare a performanței profesionale individuale, în raport cu obiectivele unităților respective și caracteristicile postului.

(3) Pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale se vor utiliza fișa de evaluare și formula de calcul, prevăzute în anexa nr. 3 la prezenta metodologie.

(4) Calificativele corespunzătoare fiecărui criteriu vor fi acordate de către:

- conducătorul compartimentului;
- angajat (autoevaluare);
- persoanele cu atribuții de evaluare din compartimentul de gestiune a resurselor umane sau de persoane desemnate de conducătorul instituției publice. Pentru salariații membri ai organismelor profesionale 50% din notele acordate de compartimentul resurse umane sau persoanele desemnate sunt cele care reies din documentele emise de organismele profesionale pentru atestarea nivelului de pregătire și a pregătirii continue a salariatului.

(5) Șeful ierarhic al conducătorului compartimentului în care angajatul își desfășoară activitatea decide asupra calificativelor finale, ținând seama de cele 3 evaluări prevăzute la alin. (4) și de rezultatele de ansamblu ale compartimentului, eliminând valorile extreme dintre calificativele acordate pentru fiecare criteriu.

(6) Pe baza calificativului final, stabilit potrivit alin. (5), se determina punctajul total care se comunica angajatului de către compartimentul de gestiune a resurselor umane, în termen de 5 zile.

ART. 19

(1) Fiecare angajat are dreptul să conteste evaluarea și, respectiv, punctajul total rezultat.

(2) Contestația se depune la compartimentul de gestiune a resurselor umane, în termen de 5 zile de la comunicare, și se soluționează în prezenta părților de către conducătorul imediat superior persoanei care a decis asupra evaluării finale contestate, în termen de 10 zile.

(3) Salariatul nemulțumit de modalitatea de soluționare poate contesta decizia unității în instanță.

Secțiunea a III-a

Măsurarea gradului de îndeplinire a standardelor de performanță

ART. 20

În procesul de evaluare a performanței profesionale individuale, standardele de performanță constituie baza de referință pentru aprecierea rezultatelor obținute de fiecare salariat.

ART. 21

Pentru definirea standardelor de performanță se utilizează indicatorii prevăzuți la art. 6 alin. (2) lit. a) - d), precum și, după caz, indicatorii prevăzuți la art. 6 alin. (2) lit. e) și f), în raport cu condițiile concrete de desfășurare a activității.

ART. 22

(1) Standardele de performanță se stabilesc de către conducătorul unității/compartimentului, astfel încât toți cei implicați să cunoască cerințele realizării obiectivelor propuse.

(2) Standardele de performanță, stabilite potrivit alin. (1), se aproba de către conducătorul unității respective.

Secțiunea a IV-a

Urmărirea și controlul rezultatelor evaluării și determinarea evoluției performanțelor profesionale individuale în timp

ART. 23

Evaluarea performanțelor profesionale individuale, la perioadele stabilite de către ordonatorul principal de credite bugetare, se face sub îndrumarea compartimentului de gestiune a resurselor umane, care are și sarcina urmării și controlului rezultatelor obținute, în condițiile prevăzute la art. 16.

ART. 24

Conducerea instituției publice/unității utilizează rezultatele obținute din evaluări în scopul:

- a) Stabilirea salarizării diferențiate, peste nivelul minim garantat.
 - b) pregătirii și perfecționării personalului pentru:
 - definirea profilului viitor al competențelor și abilităților, corespunzător fiecărui post;
 - monitorizarea raportului rezultate/cost, obținut în urma activității de pregătire/perfecționare;
 - elaborarea programelor (strategiei de pregătire continuă a personalului) prin stabilirea unui plan de pregătire continuă pentru fiecare angajat și prin evaluarea resurselor financiare necesare acestui scop;
 - c) recrutării/selecționării personalului la elaborarea sau la realizarea unor programe/proiecte;
 - d) determinării evoluției performanțelor profesionale individuale în timp;
 - e) distribuirii fondului de premii;
- b) contribuției la ierarhizarea salariaților în caz de disponibilizare.

Secțiunea a V-a

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale angajaților

ART. 25

Punctajul total calculat potrivit art. 18 pentru fiecare angajat se compară cu intervalul delimitat de punctajul minim, respectiv maxim, al postului ocupat de acesta, calculat potrivit art. 10. În funcție de rezultat, se disting următoarele situații:

- a) punctajul realizat de angajat se înscrie între limite (minima și maxima de punctaj ale postului), ceea ce înseamnă că angajatul corespunde cerințelor postului;

b) punctajul realizat de angajat se situează sub limita minima a punctajului postului, deci angajatul nu corespunde postului și va trebuie să urmeze un program de pregătire.

c) punctajul realizat de angajat se situează peste limita maxima a punctajului postului, deci poate beneficia de o creștere de salariu sau este promovabil pe o funcție superioară. Promovarea poate deveni efectivă dacă angajatul în cauza realizează cel puțin punctajul minim corespunzător acestui post.

ART. 26

(1) Salarizarea diferențiată se face în funcție de punctajul pe care salariatul îl obține raportat la punctajul specific postului său.

(2) Acordarea premiilor individuale se face în funcție de punctajul pe care salariatul îl obține raportat la punctajul specific postului său.

(2) În cursul evaluării evaluatorii nu pot avea în vedere criterii sociale cum ar fi: nivelul de salarizare, numărul de copii, situația familială etc.

(3) Acordarea premiilor va respecta principiul proporționalității între diferitele categorii profesionale, fiind interzisă favorizarea uneia/unora din categoriile profesionale.

4) Sancțiunile disciplinare vor fi luate în considerare doar pentru criteriile corespunzătoare tipului de abatere disciplinară

Art. 27

(1) Prezenta procedură este minim obligatorie pentru toate unitățile sanitare.

(2) La nivelul unităților sanitare partenerii sociali pot introduce și alte criterii/standarde/elemente de evaluare, însă fără a încălca principiile esențiale stabilite în prezenta procedură.

ART. 27

Anexele nr. 1-4 fac parte integrantă din prezenta metodologie.

ANEXA nr. 1 la metodologie

CRITERII DE EVALUARE A POSTURILOR

Criteria	Content
1. Pregătirea profesională impusă ocupantului postului	<p>1.1. Pregătirea de bază (corespunzătoare studiilor absolvite, potrivit prevederilor legale):</p> <p>1.1.1. școala generală</p> <p>1.1.2. medie-liceală</p> <p>1.1.3. medie-postliceală</p> <p>1.1.4. superioară de scurtă durată</p> <p>1.1.5. superioară de lungă durată</p> <p>1.2. Pregătire de specialitate:</p> <p>1.2.1. calificare tehnică, economică sau de altă specialitate, necesară postului (medie, superioară)</p> <p>1.2.2. perfecționari (specializări) periodice, necesare menținerii competenței pe post</p>
2. Experiența necesară executării operațiunilor specifice postului	<p>2.1. Experiența în muncă</p> <p>2.2. Experiența în specialitatea cerută de post</p> <p>2.3. Perioada necesară inițierii în vederea executării operațiunilor specifice postului</p>
3. Dificultatea operațiunilor specifice postului	<p>3.1. Complexitatea postului, în sensul diversității operațiunilor de efectuat</p> <p>3.2. Gradul de autonomie în acțiune</p> <p>3.3. Efortul intelectual caracteristic efectuării operațiunilor specifice postului</p> <p>3.4. Necesitatea unor aptitudini deosebite</p> <p>3.5. Tehnologii speciale care trebuie cunoscute.</p>
4. Responsabilitatea implicată de post	<p>4.1. Responsabilitate de conducere, coordonare structuri, echipe, proiecte</p> <p>4.2. Responsabilitatea pregătirii luării unor decizii, păstrarea confidențialității</p>

5. Sfera de relatii (de a intra în relatii, de a raspunde)	5.1. Gradul de solicitare din partea structurilor interne ale unității 5.2. Gradul de solicitare din partea structurilor externe ale unității 5.3. Gradul de solicitare din partea cetatenilor si/sau pacienții serviciilor oferite de unității
--	---

CONȚINUTUL indicatorilor pentru standardele de performanta asociate posturilor

a) Cantitatea

Se măsoară volumul lucrărilor exprimate în unități de măsura specifice operațiunilor sau activităților executate într-un anumit post. De exemplu:

- . Numărul de cazuri soluționate;
- . Numărul de tehnici efectuate.

b) Calitatea

Se măsoară nivelul completitudinii și corectitudinii soluțiilor prezentate în lucrările specifice postului. De exemplu:

- . Numărul de corecții operate de șeful direct;
- . Numărul de reclamații primite din partea pacienților;
- . Gradul de satisfacere a beneficiarilor serviciilor oferite (măsurate sistematic sau prin sondaj).

c) Costurile

Se măsoară interesul angajatului pentru a limita costurile de funcționare a unității. Prezintă interes raportul între volumul de activitate și costurile implicate.

De exemplu:

- . Numărul de materiale utilizate per manoperă;
- . Numărul de ajutoare necesar pentru îndeplinirea unei manopere.

d) Timpul

Se măsoară timpii de execuție a lucrărilor, mai ales pentru acele lucrări pentru care nu se pot stabili norme de timp.

e) Utilizarea resurselor

Se apreciază capacitatea angajatului de a utiliza eficient resursele puse la dispoziția postului (materiale, tehnică etc.).

f) Modul de realizare

Se apreciază capacitatea angajatului de a se integra în efortul colectiv depus de echipa din care face parte, modul în care pune la dispoziție colectivului cunoștințele și experiența pe care le deține etc.

ANEXA nr. 2 la metodologie

MODEL DE COMPLETARE A UNEI FISE A POSTULUI DEFINIȚII ȘI MOD DE OPERARE

Postul reprezintă un ansamblu de operațiuni sau de activități prin care se realizează, total sau parțial, o anumită procedură specifică atribuțiilor unității. Postul se caracterizează, în principal, prin funcția ocupantului postului.

Evaluarea posturilor se face pe baza unor criterii care reprezintă cerințele de ocupare a acestora. Aceste cerințe sunt menționate și inventariate în vederea unei cât mai bune estimări a gradului de îndeplinire a standardelor de performanță asociate postului respectiv.

Criteriile de evaluare a postului se înscriu în fișa postului.

Pentru fiecare criteriu de evaluare a posturilor se acordă un calificativ notat de la 1 la 5.

Punctajul pentru fiecare criteriu se calculează prin înmulțirea notei acordate cu ponderea stabilită pentru fiecare criteriu.

Formulele de calcul al punctajului minim și, respectiv, maxim pentru fiecare post sunt:

$$Pt(m) = (p(m1) \times C(1)) + (p(m2) \times C(2)) + (p(m3) \times C(3)) + (p(m4) \times C(4)) + \dots + (p(mn) \times C(n)),$$

în care:

- $P(m1) \dots p(mn)$ = nota minimă acordată fiecărui calificativ notat de la 1 la 5;
- $C(1) \dots C(n)$ = ponderea stabilită pentru fiecare criteriu de evaluare a postului, exprimată în %;
- $Pt(m)$ = punctajul total minim.

$$Pt(M) = (p(M1) \times C(1)) + (p(M2) \times C(2)) + (p(M3) \times C(3)) + (p(M4) \times C(4)) + \dots + (p(Mn) \times C(n)),$$

în care:

- $p(M1) \dots p(Mn)$ = nota maximă acordată fiecărui calificativ notat de la 1 la 5;
- $C(1) \dots C(n)$ = ponderea stabilită pentru fiecare criteriu de evaluare a postului, exprimată în %;
- $Pt(M)$ = punctajul total maxim.

În vederea ierarhizării tuturor posturilor dintr-o unitate, se calculează punctajul mediu, ca medie aritmetică a punctajului minim și maxim, corespunzătoare postului.

În posturi cu punctaj mediu mai mare se pot obține salarii de bază mai mari decât în posturi cu punctaj mediu mai mic. Conducerile unităților se vor preocupa în a asigura o structură de posturi acceptabilă și rezonabilă, în raport cu obiectivele cuantificate ale instituției.

MODEL DE COMPLETARE A UNEI FISE A POSTULUI

Denumirea unității:	
Secția/Compartimentul:	Chirurgie
Denumirea postului:	Asistentă șefă
Gradul profesional al ocupantului postului:	Asistent medical principal
Nivelul postului:	de conducere
Punctajul postului:	a) minim = 3,4
	b) maxim = 4,4
	c) mediu = 3,9
(calculate conform prezentei anexe) Standardul de performanță asociat (exprimat prin indicatori):	
DESCRIEREA POSTULUI: *)	
*) Se vor avea în vedere criteriile de evaluare a postului prevăzute în anexa nr. 1 și alte criterii și elemente stabilite de conducătorul compartimentului.	
DESCRIEREA ACTIVITĂȚILOR CORESPUNZĂTOARE POSTULUI: De exemplu: •elaborarea graficului personalului	

Criteriile de evaluare a postului	Ponderea (%)	Calificativul (de la 1 la 5)		Punctajul rezultat		
		minim	maxim	minim	maxim	
1	2	3	4	5=2x3	6=2x4	
1. Pregătirea profesională impusă ocupantului postului	10	4	5	0,4	0,5	
2. Experiența necesară executării operațiilor specifice postului	10	3	4	0,3	0,4	
3. Dificultatea operațiilor specifice postului	30	3	4	0,9	1,2	
4. Responsabilitatea implicată de post	40	4	5	1,6	2,0	
5. Sfera de relații (de a intra în relații, de a răspunde)	10	2	3	0,2	0,3	
				Punctajul total =	3,4	4,4
				Media =	3,9	

ANEXA nr. 4 la metodologie

DESCRIEREA criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale

Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale sunt gradul de îndeplinire a standardelor de performanță, asumarea responsabilității, cantitatea și calitatea muncii depuse, condițiile concrete de desfășurarea a activității, rezultatele obținute, creșterea nivelului de pregătire.

1. Gradul de îndeplinire a standardelor de performanță reprezintă rezultatele măsurate ale muncii la nivelurile descrise în fișa postului. Pentru măsurarea muncii pot fi avute în vedere și modul de utilizare a resurselor (ce echipamente/materiale vor fi utilizate), precum și modul de realizare a activității.

2. Asumarea responsabilității:

Conținutul acestui criteriu pentru activitatea de conducere implica evaluarea:

- nivelului, precum și a riscului decizional;
- modului de comunicare;
- lucrului în echipa;
- comportamentului managerial.

Conținutul acestui criteriu pentru activitatea de execuție implica evaluarea:

- gradului de implicare în executarea atribuțiilor de serviciu;
- rapidității intervențiilor;
- comportamentului la presiuni exterioare și interioare.

3. Cantitatea și calitatea muncii depuse se exprima prin nivelul activității de concepție, activității de analiza, activității de sinteza și activității de rutina, precum și prin calitatea acestor activități.

Activitatea de concepție se caracterizează prin:

- interpretarea unui volum mare de informații;
- construirea de alternative/opțiuni;
- evaluarea efectelor și a consecințelor;
- integrarea opțiunilor.

Activitatea de analiza se caracterizează prin:

- identificarea influențelor și a determinanților;
- identificarea formulilor de descriere a proceselor, fenomenelor, stărilor analizate.

Activitatea de sinteza se caracterizează prin:

- construirea modelelor fenomenelor și/sau proceselor studiate;
- identificarea fluxurilor informaționale;
- proiectarea instrumentelor de monitorizare.

Activitatea de rutina se caracterizează prin:

- gradul ridicat de repetitivitate a operațiilor;
- executarea de operațiuni strict reglementate.

4. Condițiile concrete de desfășurarea a activității au în vedere dificultățile specifice postului datorită unor condiții de muncă diferite de cele standard. Sunt cuantificate prin intermediul raportării la condițiile de muncă stabilite în cadrul Regulamentului de sporuri, considerat punct de reper în stabilirea dificultăților postului datorate condițiilor de muncă.

5. **Rezultatele obținute** se raportează la obiectivele stabilite pentru întreaga secție/compartiment și reflectă măsura în care activitatea salariatului contribuie, în concordanță cu specificul postului, la realizarea acestor obiective. Rezultatele deosebite sunt punctate suplimentar.

6. **Creșterea nivelului de pregătire** ia în considerare efortul depuse de angajat pentru pregătirea sa continuă. Pentru salariații care sunt membri ai organismelor profesionale sunt avute în vedere documentele care atestă interesul pentru pregătirea proprie emise din partea acestor organisme.

7. **Contribuția la pregătirea altor salariați și/sau elevi/studenti** ia în considerare calitatea de mentori, îndrumători și orice alt mod de contribuție la pregătirea altor salariați și/sau elevi/studenti, inclusiv participarea la realizarea transferului de experiență între generații.

NOTĂ: Prezentul material are caracterul de proiect, el putând fi îmbunătățit de partenerii de dialog social corespunzător cerințelor unei evaluări cât mai obiective, inclusiv din perspectiva introducerii salarizării diferențiate.