

H O T Ă R Ă R E A Nr. 14 / 2025

privind desemnarea consilierilor locali din cadrul Consiliului local al comunei Rona de Sus, care va face parte din Comisia de evaluare a performanțelor individuale ale Secretarului general al comunei Rona de Sus

Avand in vedere Referatul de aprobare nr. .... / 2025 la proiectul de hotărâre privind desemnarea a doi consilieri locali care vor avea calitatea de evaluatori în cadrul comisiei de evaluare a performanțelor profesionale ale secretarului general al comunei Rona de Sus; raportul de specialitate nr. .... / 2025 întocmit către birou juridic, resurse umane, privind desemnarea a doi consilieri locali care vor avea calitatea de evaluatori în cadrul comisiei de evaluare a performanțelor profesionale ale secretarului general al comunei Rona de Sus, cat si avizele favorabile ale comisiei de specialitate din cadrul Consiliului Local

In baza prevederilor art.485, alin.(5) din O.U.G nr.57 / 2019 privind Codul Administrativ, c modificările și completările ulterioare si a art.11 alin.(1), alin.(2) și alin.(6) din Anexa nr.6 privind Metodologia pentru realizarea procesului de evaluare a performanțelor individuale ale funcționarilor publici din OUG nr.57/2019, privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

In conformitate cu prevederile art.5, lit. m) și n), art.129, alin.(2), lit.a), respectiv prevederile art.24 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57 / 2019 privind Codul administrativ;

Luând în considerare dispozițiile Legii nr.24/2000 privind normele de tehnica legislativa la elaborare actelor normative republicata, cu modificările și completările ulterioare;

Ținând cont de propunerile făcute în plenul ședinței ordinare a Consiliului Local din data de 2 februarie 2025 ;

In temeiul prevederilor art.139 alin. (1) precum și ale art.196 alin.1), lit. a) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

Consiliul local al comunei Rona de Sus, întrunit în ședință ordinară, din data de 31 / 03/2025, adopta prezenta

H O T Ă R Ă R E :

Art.1. – În vederea constituirii Comisiei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale Secretarului general al comunei Rona de Sus, Consiliul Local al comunei Rona de Sus, desemnează doi consilieri locali, după cum urmează:

- d-na Kopoștiuc Otilia, consilier local;
- d-na Lușcan Loredana – Mihaiela, consilier local.

Art.2. – Cu aducerea la îndeplinirea a prezentei hotarari, se însărcinează primarul comunei Rona de Sus, d-na Kopoștiuc Otilia, respectiv d-na Lușcan Loredana-Mihaiela, cei doi consilieri locali desemnați în art.1 precum și compartimentul juridic si resurse umane din cadrul aparatul de specialitate al primarului comunei Rona de Sus

Art.3. Prezenta hotarare se comunica prin grija secretarul general al comunei la: Institutia prefectului – judetul Maramures; primarul comunei Rona de Sus, contabilitatea primariei locale; site-ul primariei locale.

Rona de Sus, 14.03.2025

Initiator, primar, Semeniuc Alexa



REFERAT DE APROBARE

privind desemnarea consilierilor locali din cadrul Consiliului local al comunei Rona de Sus, care vor face parte din Comisia de evaluare a performanțelor individuale ale Secretarului general al comunei Rona de Sus

Conform prevederilor art. 485 alin. (1) din Ordonanța de Urgență nr.57/2019, privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare „Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se face anual”.

În temeiul art. 485 alin. (5) din Ordonanța de Urgență nr.57/2019 Secretarul General al comunei Rona de Sus, va fi evaluat de către o comisie formată din primar și doi consilieri locali desemnați cu majoritate simplă, prin hotărâre a Consiliului Local Rona de Sus.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici cuprinde următoarele elemente:

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

Pentru aprecierea gradului de atingere a obiectivelor individuale ale funcționarilor publici se stabilesc indicatori de performanță. Stabilirea obiectivelor individuale și a indicatorilor de performanță trebuie să aibă în vedere corelarea cu atribuțiile și obiectivele instituției în care își desfășoară activitatea funcționarul public.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează pentru toți funcționarii publici care au desfășurat efectiv activitate, minimum 6 luni, în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea

Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, precum și de evaluare a activității funcționarilor publici debutanți se desfășoară cu respectarea metodologiei de evaluare a performanțelor individuale ale funcționarilor publici din anexa nr. 6 Cod Administrativ

Fata de cele arătate, în urma desemnării a 2 consilieri locali, din cadrul Consiliului local al comunei Rona de Sus, care vor face parte din Comisia de evaluare a performanțelor individuale ale Secretarului general al comunei Rona de Sus, supun spre analiză și aprobare Proiectul de hotărâre anexat.



RAPORT DE SPECIALITATE

privind desemnarea consilierilor locali din cadrul Consiliului local al comunei Rona de Sus, care vor face parte din Comisia de evaluare a performanțelor individuale ale Secretarului general al comunei Rona de Sus

Conform prevederilor art. 485 alin. (1) din Ordonanța de Urgență nr.57/2019, privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare „Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se face anual”. În ceea ce privește evaluarea performanțelor profesionale individuale ale secretarului general al unității administrativ-teritoriale/subdiviziunii administrativ teritoriale conform prevederilor art. 485 alin. (5) din Ordonanța de Urgență nr.57/2019, privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare „Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către o comisie de evaluare formată din primar, respectiv președintele consiliului județean și 2 consilieri locali respectiv județeni, desemnați în acest scop, cu majoritate simplă, prin hotărâre a consiliului local sau județean după caz.”

Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și a funcționarilor publici de conducere reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, prin compararea gradului și a modului de îndeplinire a obiectivelor individuale și a criteriilor de performanță stabilite cu rezultatele obținute în mod efectiv de către funcționarul public.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici cuprinde următoarele elemente:

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

Pentru aprecierea gradului de atingere a obiectivelor individuale ale funcționarilor publici se stabilesc indicatori de performanță. Stabilirea obiectivelor individuale și a indicatorilor de performanță trebuie să aibă în vedere corelarea cu atribuțiile și obiectivele instituției în care își desfășoară activitatea funcționarul public.

Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, precum și de evaluare a activității funcționarilor publici debutanți se desfășoară cu respectarea metodologiei de evaluare a performanțelor individuale ale funcționarilor publici din anexa nr. 6 Cod Administrativ

**Criterii de performanță pentru funcționarii publici de conducere**

Nr. crt.	Criterii de performanță	Definirea criteriului
1.	Capacitatea de a organiza	Capacitatea de a identifica activitățile care trebuie desfășurate de structură 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, clasa și gradul profesional al 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.	Abilități 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 formula 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 rezultatele deosebite în activitate
12.	Criteriile de performanță pentru funcționarii publici de execuție din clasa I, prevăzute la pct. 1-7 și 10	

Intocmit,  
 Secretar gen al comunei  
 Bota Florica

