

**CRITERII GENERALE DE EVALUARE A PERSONALULUI  
din aparatul de specialitate a Primarului comunei Ciurani**

**I. Criterii generale de evaluare a performanțelor profesionale ale angajaților, care ocupă funcții de execuție:**

| <b>Nr. crt.</b> | <b>Criteriul de evaluare</b>  | <b>Definirea criteriului pentru personalul cu studii superioare de lungă durată (S)</b>   | <b>Definirea criteriului pentru personalul cu studii superioare de scurtă durată (SSD)</b>  | <b>Definirea criteriului pentru personalul cu studii postliceale (PL) liceale (M) și gimnaziale/alte studii</b>   |
|-----------------|---|---|---|---|
| 1.              | Capacitate de implementare  | Capacitatea de a pune eficient în practică soluțiile proprii și pe cele dispuse pentru desfășurarea în mod corespunzător a activităților, în scopul realizării obiectivelor   | Capacitatea de a pune eficient în practică soluțiile proprii și pe cele dispuse pentru desfășurarea în mod corespunzător a activităților, în scopul realizării obiectivelor   | Capacitatea de a pune eficient în practică soluțiile proprii și pe cele dispuse pentru desfășurarea în mod corespunzător a activităților, în scopul realizării obiectivelor |
| 2.              | Capacitatea de a rezolva eficient problemele                                | Capacitatea de a depăși obstacolele sau dificultățile intervenite în activitatea curentă, prin identificarea soluțiilor adecvate de rezolvare și asumarea riscurilor identificate   | Capacitatea de a depăși obstacolele sau dificultățile intervenite în activitatea curentă, prin identificarea soluțiilor adecvate de rezolvare și asumarea riscurilor identificate   | Capacitatea de a depăși obstacolele sau dificultățile intervenite în activitatea curentă, prin identificarea soluțiilor adecvate de rezolvare                               |
| 3.              | Capacitatea de asumare a responsabilităților                                | Capacitatea de a desfășura în mod curent, la solicitarea superiorilor ierarhici, activități care depășesc cadrul de responsabilitate definit conform fișei postului; capacitatea de a accepta erorile sau, după caz, deficiențele proprii activități și de a răspunde pentru acestea; | Capacitatea de a desfășura în mod curent, la solicitarea superiorilor ierarhici, activități care depășesc cadrul de responsabilitate definit conform fișei postului; Capacitatea de a accepta erorile sau, după caz, deficiențele proprii activități și de a răspunde pentru acestea; | Capacitatea de a accepta erorile sau, după caz, deficiențele proprii activități și de a răspunde pentru acestea;  |
| 4.              | Capacitatea de autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite | Capacitatea de creștere permanentă a performanțelor profesionale, de îmbunătățire a rezultatelor activității curente prin punerea în practică a cunoștințelor și abilităților dobândite   | Capacitatea de creștere permanentă a performanțelor profesionale, de îmbunătățire a rezultatelor activității curente prin punerea în practică a cunoștințelor și abilităților dobândite   | Capacitatea de îmbunătățire a rezultatelor activității curente prin punerea în practică a cunoștințelor și abilităților dobândite   |
| 5.              | Creativitate și spirit de inițiativă  | Atitudine activă în soluționarea problemelor și realizarea obiectivelor prin identificarea unor alternative eficiente de rezolvare a acestor probleme; atitudine  | Atitudine activă în soluționarea problemelor și realizarea obiectivelor prin identificarea unor alternative eficiente de rezolvare a acestor probleme; atitudine pozitivă   | Atitudine activă în soluționarea problemelor și realizarea obiectivelor prin identificarea unor alternative eficiente de rezolvare a acestor probleme                       |

|    |  | pozitivă față de idei noi   | față de idei noi  |  |
|----|--|---|---|--|
| 6. | Capacitatea de planificare și organizare a timpului de lucru | Capacitatea de a previziona cerințele, oportunitățile și posibilele riscuri și consecințele acestora; capacitatea de a anticipa soluții și de a-și organiza timpul propriu sau, după caz, al celorlalți (în funcție de nivelul de competență), pentru îndeplinirea eficientă a sarcinilor | Capacitatea de a previziona cerințele, oportunitățile și posibilele riscuri și consecințele acestora; capacitatea de a anticipa soluții și de a-și organiza timpul propriu pentru îndeplinirea eficientă a sarcinilor | Capacitatea de a-și organiza timpul propriu pentru îndeplinirea eficientă a sarcinilor   |
| 7. | Capacitatea de a lucra independent                           | Capacitatea de a desfășura activități pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu fără a solicita coordonare, cu excepția cazurilor în care activitățile implică luarea unor decizii care depășesc limitele de competență  | -   | -  |
| 8. | Capacitatea de a lucra în echipă                             | Capacitatea de a se integra într-o echipă, de a-și aduce contribuția prin participare efectivă, de a transmite eficient și de a permite dezvoltarea ideilor noi, pentru realizarea obiectivelor echipei   | Capacitatea de a se integra într-o echipă, de a-și aduce contribuția prin participare efectivă, de a transmite eficient și de a permite dezvoltarea ideilor noi, pentru realizarea obiectivelor echipei               | Capacitatea de a se integra într-o echipă, de a-și aduce contribuția prin participare efectivă, de a transmite eficient idei, pentru realizarea obiectivelor echipei |
| 9. | Capacitate de gestionare eficientă a resurselor alocate      | Capacitatea de a utiliza rațional și eficient resursele materiale, financiare, informaționale alocate   | Capacitatea de a utiliza rațional și eficient resursele materiale, financiare, informaționale alocate   | Capacitatea de a utiliza rațional și eficient resursele materiale, financiare, informaționale alocate  |
| 10 | Integritate morală și etică profesională                     | Întelegerea și respectarea principiilor de moralitate și etică socio-profesională   | Întelegerea și respectarea principiilor de moralitate și etică socio-profesională   | Întelegerea și respectarea principiilor de moralitate și etică socio-profesională  |
| 11 | Alte criterii stabilite de conducătorul unității             |   |   |  |

## II. Criterii generale de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului care ocupă funcții de conducere:

| Nr. crt. | Criteriul de evaluare     | Definirea criteriului   |
|----------|---------------------------|---|
| 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, clasa și gradul profesional ale 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. | Competența decizională                             | Capacitatea de a lua hotărâri rapid, cu simț de răspundere și conform competenței legale, cu privire la desfășurarea activității structurii conduse   |
| 6. | 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   |
| 7. | 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 |
| 8. | Abilități de mediere și negociere                  | Capacitatea de a organiza și de a conduce o întâlnire sau un interviu, precum și de a o orienta către o soluție comun acceptată, ținând seama de pozițiile diferite ale părților  |
| 9. | Alte criterii                                      | Se vor utiliza criteriile stabilite pentru evaluarea performanțelor profesionale ale persoanelor care ocupă funcții de execuție, prevăzute la pct.1-6,. 9 și 10   |

Ciumani, la 2022.

**P R I M A R**

**Márton László-Szilárd**

**AVIZAT PENTRU LEGALITATE,**

**Secretar general: Balogh Zita**