

REGULAMENT

PRIVIND EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ALE PERSONALULUI CONTRACTUAL CONFORM HG NR.1336/2022

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual, reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale salariaților pe parcursul unui an calendaristic.

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 care au desfășurat efectiv activitate minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.

Prin excepție, evaluarea personalului contractual 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;

c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate salariatul este promovat.

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

Pentru realizarea evaluării, evaluatorul întocmește un raport de evaluare.

Calitatea de evaluator este exercitată de către:

a) persoana care ocupă funcția de conducere pentru salariatul de execuție din subordine, respectiv salariatul de conducere ierarhic superior, potrivit structurii organizatorice a SCP„LEON DANIELLO”, pentru salariatul de conducere;

b) persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară celei de manager al SCP„LEON DANIELLO”, pentru salariații aflați în coordonarea sau în subordinea directă a acesteia;

c) managerul SCP„LEON DANIELLO”, pentru salariații aflați în subordinea directă, precum și pentru salariații care au calitatea de conducători ai autorităților sau instituțiilor publice aflate în subordinea, în coordonarea ori sub autoritatea acesteia și pentru adjuncții acestora.

Managerul SCP„LEON DANIELLO”, poate delega prin act administrativ competența de realizare a evaluării către o persoană care ocupă o funcție de conducere imediat inferioară, după caz. Raportul de evaluare semnat de evaluator se înaintea contrasemnatarului.

Are calitatea de contrasemnatar:

a) persoana care ocupă o funcție de conducere ierarhic superioară evaluatorului, potrivit structurii organizatorice a SCP„LEON DANIELLO”, pentru personalul contractual de conducere aflat în subordine sau în coordonarea directă și pentru personalul contractual de execuție pentru care calitatea de evaluator aparține persoanei de conducere direct subordonate contrasemnatarului

b) persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară celei de manager SCP„LEON DANIELLO”, pentru personalul contractual aflat în coordonarea sau în subordinea directă. În situația în

care, potrivit structurii organizatorice a SCP„LEON DANIELLO”, nu exista o persoana care sa aiba calitatea de contrasemnatar, raportul de evaluare nu se contrasemneaza.

Raportul de evaluare nu se aprobă.

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.

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.

Consiliul județean al județului Cluj-Napoca stabilește criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale (ANEXA 1) prin raportare la nivelul funcției deținute de persoana evaluată, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii. Consiliul județean Cluj poate stabili și alte criterii de evaluare în funcție de specificul domeniului de activitate.

Obiectivele individuale și indicatorii de performanță 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 managerului SCP„LEON DANIELLO”, publicate pe pagina de internet :<https://pneumocluj.ro>.

În vederea realizării componenteii evaluării performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual de execuție și de conducere, la începutul perioadei evaluate persoana care are calitatea de evaluator stabilește obiectivele individuale pentru personalul contractual a cărui activitate o coordonează 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.

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

În toate situațiile, obiectivele individuale și indicatorii de performanță se aduc la cunoștința personalului contractual la începutul perioadei evaluate. Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pot fi revizuiți trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea ori în structura organizatorică a SCP„LEON DANIELLO”.

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

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

- a) pentru un punctaj între 1,00 și 2,50 se acorda calificativul „nesatisfacator”;
- b) pentru un punctaj între 2,51 și 3,50 se acorda calificativul „satisfacator”;
- c) pentru un punctaj între 3,51 și 4,50 se acorda calificativul „bine”;
- d) pentru un punctaj între 4,51 și 5,00 se acorda calificativul „foarte bine”.

Depunerea contestațiilor privind rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale pentru personalul contractual:

Salariații nemulțumiți de rezultatul evaluării pot contesta raportul de evaluare la managerul SCP„LEON DANIELLO”, în termen de 5 zile lucrătoare de la comunicarea acestuia prin orice mijloc de comunicare: prin email, prin poștă cu confirmare de primire, prin înmanare personală sub semnătură.

Managerul SCP„LEON DANIELLO” soluționează contestația în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a contestației. În acest sens, managerul SCP„LEON DANIELLO” dispune constituirea unei comisii în vederea soluționării contestației, care prezintă rezultatul analizei contestației, precum și propuneri privind soluționarea acesteia.

Managerul SCBICT poate admite contestația, caz în care modifică raportul de evaluare în mod corespunzător, sau respinge motivat contestația. Rezultatul contestației se comunică salariatului în termen de 3 zile lucrătoare de la soluționarea acesteia.

Personalul contractual nemulțumit de rezultatul evaluării se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

Evaluarea personalului debutant:

Perioada lucrată într-o funcție cu grad/treaptă de debutant se desfășoară pe baza unui program aprobat de managerul SCP „LEON DANIELLO”, la propunerea conducătorului compartimentului în care urmează să își desfășoare activitatea salariatul debutant.

Prin programul de desfășurare a perioadei lucrate într-o funcție cu grad/treaptă de debutant se stabilesc următoarele:

a) alocarea a doua ore, zilnic, din timpul normal de lucru, studiului individual sau programelor de formare la care trebuie să participe salariatul, în condițiile legii;

b) planificarea activităților ce urmează să fie desfășurate, în funcție de nivelul cunoștințelor teoretice și al deprinderilor practice dobândite pe parcursul perioadei de debutant.

În scopul cunoașterii specificului activității SCP „LEON DANIELLO”, salariatului debutant i se va asigura posibilitatea de a asista la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu de către salariații cu grade superioare din cadrul altor compartimente. Această activitate se va desfășura în coordonarea unui îndrumător și nu poate depăși un sfert din durata activității salariatului debutant.

Îndrumătorul este numit de managerul SCP „LEON DANIELLO”, la propunerea conducătorului locului de muncă în care își desfășoară activitatea salariatul debutant.

Îndrumătorul are următoarele atribuții:

a) coordonează activitatea salariatului debutant;

b) sprijină salariatul debutant în identificarea celor mai bune modalități de rezolvare a lucrărilor repartizate acestuia;

c) supraveghează modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu de către salariatul debutant;

d) propune conducătorului compartimentului cursurile de perfecționare profesională la care trebuie să participe salariatul debutant;

e) la finalizarea perioadei, întocmește un raport de evaluare pentru salariatul debutant, potrivit modelului prevăzut în ANEXA nr.2.

La finalizarea perioadei, salariatul debutant întocmește un raport, potrivit modelului prevăzut în ANEXA nr.3.

Criteriile de evaluare :

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

RAPORT
de evaluare pentru salariatul debutant

SPITALUL CLINIC DE PNEUMOFTIZIOLOGIE,,LEON DANIELLO"Cluj-Napoca:

Numele și prenumele salariatului debutant: _____

Funcția: _____

Locul de muncă: _____

Perioada de desfășurare a activității în funcția contractuală de debutant: de la _____ la _____

Data evaluării: _____

Criteria de evaluare pentru salariații debutanți în vederea promovării în grad	Punctajul obținut
1. Gradul de cunoaștere a reglementărilor specifice domeniului de activitate	
2. Cunoașterea specificului activității desfășurate	
3. Capacitatea de îndeplinire a atribuțiilor	
4. Gradul de adaptabilitate și flexibilitate în îndeplinirea atribuțiilor	
5. Capacitatea de transmitere a ideilor clar și concis, în scris și/sau verbal, după caz	
6. Capacitatea de a lucra în echipă, respectiv capacitatea de a se integra într-o echipă, de a-și aduce contribuția prin participare efectivă, de a sprijini activitatea echipei în realizarea obiectivelor acesteia	
Criteria de evaluare pentru salariații debutanți în vederea promovării în treapta	
1. Cunoașterea specificului activității desfășurate	
2. Rapiditatea și calitatea îndeplinirii sarcinilor alocate	
3. Inițiativă	
4. Capacitatea de relaționare	
5. Punctualitate, disciplină și responsabilitate	

Calificativ de evaluare¹): _____

Propuneri: _____

Recomandari: _____

Comentariile salariatului evaluat²): _____

Numele și prenumele salariatului debutant: _____

Funcția: _____

Semnatura: _____

Data: _____

Numele și prenumele evaluatorului: _____

Funcția: _____

Semnatura: _____

Data: _____

1) Se completează cu „necorespunzător”, respectiv „corespunzător”.

2) Dacă este cazul.

Raportul salariatului debutant

SPITALUL CLINIC DE PNEUMOFIZIOLOGIE,,LEON DANIELLO”

Loc de munca : _____

1. Numele si prenumele salariatului debutant: _____

2. Funcția _____

3. Perioada de desfășurare a activității în funcția contractuală de debutant: de la _____

la _____

4. Atribuțiile de serviciu - conform fisei postului anexate

5. Activitățile desfășurate efectiv:

6. Dificultăți întâmpinate pe parcurs:

7. Activități din afara institutiei in care s-a implicat:

Data întocmirii: _____

Semnatura: _____