



DECIZIE nr.1-18

din 22 februarie 2018

Cu privire la rezultatele evaluării
performanțelor profesionale

În conformitate cu prevederile art. 43 alin.(2) din Legea privind Administrația publică locală nr. 436-XVI din 28.12.2006, art. 34 din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158-XVI din 04.07.2008, art.90 al Hotărârii Guvernului nr.697 din 05.08.2010 Cu privire la aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Hotărârea Guvernului nr.201 din 11 martie 2009, Consiliul raional **DECIDE:**

- I. Se ia act de rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici numiți de către consiliul raional, *conform anexei.*
- II. Rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici se vor lua în considerare la luarea deciziilor:
 - a) cu privire la avansarea, menținerea sau retrogradarea în trepte de salarizare;
 - b) cu privire la conferirea unui grad de calificare superior;
 - c) cu privire la promovarea într-o funcție publică superioară;
 - d) cu privire la eliberarea sau destituirea din funcția publică.
- III. Controlul executării prezentei decizii se atribuie comisiei consultative de specialitate Drept și disciplină

Secretarul
Consiliului Raional
Contrasemnat:
Specialist principal în probleme juridice

L.Vidrașco

V.Corețchi

NOTA INFORMATIVĂ

privind rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor pblici din subordinea CR
Șoldănești pentru anul 2017

Date generale despre procedura de evaluare

Articolele 34-36 din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158-XVI din 04.07.08 introduc obligativitatea evaluării anuale a performanțelor profesionale ale funcționarului public. Evaluarea anuală a performanțelor profesionale reprezintă o procedură formalizată prin care se determină nivelul de îndeplinire a obiectivelor individuale de activitate și a sarcinilor care le revin funcționarilor pe durata unei anumite perioade de timp, precum și nivelul de manifestare a criteriilor de evaluare. Aceasta include monitorizarea continuă a rezultatelor obținute de funcționari publici, identificarea necesităților de dezvoltare profesională și a barierilor întâmpinate în vederea obținerii unei performanțe profesionale individuale optime.

Scopul evaluării performanțelor profesionale constă în îmbunătățirea performanței organizaționale prin aprecierea performanțelor profesionale individuale și dezvoltarea competențelor profesionale și personale ale funcționarilor publici.

De asemenea, legea cuprinde norme primare în privința interacțiunii evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici cu trei elemente ale carierei: avansarea, menținerea în treapte de salarizare, conferirea unui grad de calificare superior și promovarea într-o funcție publică superioară.

Funcționarii publici de toate categoriile au fost supuși procedurii de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

Reieșind din rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public pentru anul 2014 dispunem de următorii indici după cum urmează:

Total - funcționari publici de conducere din subordinea CR (FPC) -11. Supuși procedurii de evaluare a performanțelor profesionale(FPC) -11

dintre care:

- În urma evaluării performanțelor profesionale la 10 FPC li s-a acordat calificativul „foarte bine”
- La 1 FPC li s-a acordat calificativul „bine”.
- În cadrul procedurii de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarului public s-a identificat următoarele necesități de dezvoltare profesională după cum urmează:

I.Cunoștințe:

- La majoritatea funcționarilor publici urmează de a studia și aplica și în continuare a legislației în vigoare aferente funcției deținute;
- Aprofundarea cunoștințelor la unii funcționari publici în domeniul planificării strategice;
- Frecventarea cursurilor de instruire pentru formarea formatorilor.

II. Abilități profesionale:

- Îmbunătățirea abilităților de comunicare interpersonală și de prezentare;
- Îmbunătățirea abilităților de analiză, sinteză, luare de decizii, de gestionare a timpului, de a lucra în echipă, de elaborarea proiectelor.

III. Comportament și atitudine:

- Îmbunătățirea atitudinilor de diplomație și a spiritului de inițiativă;
- Sporirea activismului în ceea ce privește executarea sarcinilor profesionale.

Notă: Serviciul resurse umane conform art.17, lit.(j) al Hotărârii Guvernului nr.697 din 05.08.2010 cu privire la aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Hotărârea Guvernului nr.201 din 11 martie 2009 este obligat de a păstra confidențialitatea informațiilor înscrise în fișa de evaluare a fiecărui funcționar public supus procedurii de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

Ex. N. Leșanu

