



ROMÂNIA
JUDEȚUL IAȘI
CONSILIUL LOCAL AL COMUNEI ȘIPOTE



PROIECT DE HOTĂRÂRE NR 9 DIN 10 ianuarie 2025

Privind acordarea calificativului pentru îndeplinirea obiectivelor și a criteriilor de performanță profesională individuală ale Secretarului General al Comunei Șipote, doamna Ursu Mariana pentru anul 2024 ;

Analizând temeiurile juridice:

- a) art. 121 alin. (1) și alin. (2) și art. 138 alin. (4) din Constituția României, republicată;
- b) art. 6 paragraful 1 din Carta europeană a autonomiei locale, adoptată la Strasbourg la 15 octombrie 1985, ratificată prin Legea nr. 199/1997;
- c) art. 7 alin. (2) din Codul civil al României, adoptat prin Legea nr. 287/2009, republicat, cu modificările și completările ulterioare;
- d) prevederile art 2 din Legea nr.52/2003 privind transparența decizională în administrația publică locală;
- e) prevederile Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- f) prevederile art 11 alin(4) litera e, alin (6), art 12 alin (5) și art 22 alin (1) și alin (2) din Anexa nr. 6 - Metodologia pentru realizarea procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici aplicabilă pentru activitatea desfășurată începând cu 1 ianuarie 2020, precum și pentru realizarea procesului de evaluare a activității funcționarilor publici debutanți numiți în funcția publică ulterior datei de 1 ianuarie 2020, din OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ;
- g) prevederile art. 129, art. 133 alin (1), art 139 alin (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul Administrativ ;

Ținând seama de :

- a) Hotărârea Consiliului Local Șipote nr 152 din 16/12/2024 privind nominalizarea de către consiliul local al Comunei Șipote a doi consilieri locali care vor avea calitatea de evaluatori în cadrul comisiei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale secretarului general al comunei Șipote, pe anul 2024 ;

Luând act de :

Referatul de aprobare (ca instrument de prezentare și motivare a proiectului de hotărâre) semnat de către inițiatorul proiectului - domnul Puiu Constantin, înregistrat sub numărul 29 din 10/01/2025, prin care propune acordarea calificativului pentru îndeplinirea obiectivelor și a criteriilor de performanță profesională individuală ale Secretarului General al Comunei Șipote, doamna Ursu Mariana pentru anul 2025 ;

Raportul compartimentului de resort, înregistrat sub numărul 30 din 10/01/2025, prin care se arată necesitatea și oportunitatea aprobării acordării calificativului pentru îndeplinirea obiectivelor și a criteriilor de performanță profesională individuală ale Secretarului General al Comunei Șipote, doamna Ursu Mariana pentru anul 2024, raport întocmit în baza art. 136, alin (8) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ ;

În temeiul art. 139 alin (1) și alin (3) litera a) și cele ale art 196 alin (1) litera a) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/3 iulie 2019 privind Codul administrativ ;

HOTĂRĂȘTE :

Art.1. Se propune acordarea calificativului “ _____ ” pentru îndeplinirea obiectivelor și a criteriilor de performanță profesională individuală ale Secretarului General al comunei Șipote, doamna Ursu Mariana, pentru anul 2024 conform anexei care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art.2.(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale Secretarului General al Comunei Șipote se va efectua de către Primarul comunei Șipote domnul Puiu Constantin și domniile consilieri locali Botezatu Eugen și Domnul Mali Dorin-Mircea, pe baza propunerii prevăzute la art.1 din prezenta hotărâre.

(2) Calificativul propus de membrii Consiliului local Șipote, pentru activitatea desfășurată de secretarul general al comunei Șipote, județul Iași, doamna Ursu Mariana, în anul 2024 este: _____, voturi _____ din posibile.

Art.3.In conformitate cu dispozițiile art.154 si 155 din OUG 57/2019 privind Codul Administrativ, Primarul comunei Sipote cu aparatul de specialitatepe care îl conduce va asigura în condițiile prevăzute de lege punerea în aplicare a prevederilor prezentei hotărâri.

Art.4.Secretarul comunei Sipote va face cunoscut public prin afisare prevederile prezentei hotarari , un exemplar il va inainta Primarului Comunei Sipote ,un exemplar il va comunica Institutiei Prefectului Judetului Iasi – Serviciul controlul legalitatii actelor si contencios administrativ,și se va aduce la cunoștință publică prin afişare pe pagina de internet a Primăriei comunei Șipote,www.primariasipote.ro eticheta „Monitorul oficial local,, Secțiune- „Hotărârile Autorității deliberative „,

Inițiator al proiectului de hotărâre ,
Primar,
Constantin PUIU



Vizat pentru legalitate
Secretar al Comunei Șipote
Mariana URSU



ROMÂNIA
JUDEȚUL IAȘI
COMUNA ȘIȘOTE
SECRETAR



Anexa la HCL nr. 09 din 30/01/2025

Aprob ,
Primar
Constantin PUIU

ANEXA Nr. 6 din O.U.G. NR 57/2019

(Capitolul III- Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și conducere

RAPORT DE EVALUARE

a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pentru activitatea desfășurată începând cu data de 1 ianuarie 2024

Autoritatea sau instituția publică: COMUNA ȘIȘOTE				
Compartimentul SECRETARIAT				
Numele și prenumele funcționarului public evaluat: URSU MARIANA				
Funcția publică: SECRETAR GENERAL AL UAT ȘIȘOTE				
Numele și prenumele evaluatorului: PUIU CONSTANTIN propunere Consiliul Local conform HCL nr 152 din 16/12/2024 și Dispoziția primarului nr .240 din 18/12/2024				
Funcția: PRIMAR				
Perioada evaluată: de la 01.01.2024 la 31.12.2024				
Programe de formare la care funcționarul public evaluat a participat în perioada evaluată:				
1. Nu a participat la cursuri în anul 2024.				
Obiective în perioada evaluată	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (pondere) %	Nota
1. Atribuțiile prevăzute de art 243 din OUG nr. 57/2019 privind: - avizarea proiectelor de hotărâri și contrasemnarea pentru legalitate dispozițiile primarului, hotărârile consiliului local; - participarea la ședințele consiliului local ; - convocarea în ședință , - pregătirea materialelor , - întocmirea proceselor verbale și a materialelor de ședință , - aducerea la cunoștință publică a actelor cu caracter normativ, - comunicarea actelor emise în termenul prevăzut de lege, - gestionarea procedurilor administrative privind relația dintre consiliul local și primar, precum și între aceștia și prefect , - În anul 2024 au fost organizate un număr de 25 de ședințe ale Consiliului Local (12 ședințe ordinare, 13 ședințe extraordinare de) și adoptate un număr de 163 de hotărâri. - emise un număr de 250 dispoziții de către Primarul Comunei Șipote toate fiind transmise în termenul legal la Instituția Prefectului Județul Iași.	30%	Lunar	100%	5
2. Nu au fost înregistrate plângeri prelabile sau promovate acțiuni în instanță motivate de nerespectare a procedurii de organizare a ședințelor sau de adoptare a hotărârilor cu nerespectarea transparenței.	5 %	5	100%	5
3. Să cunoască în permanență legislația ce reglementează activitatea consiliului local	10 %	5	100%	5

4.Coordonează compartimentele din subordine, registrul agricol, asistență socială, achiziții publice, fond funciar, cadastru și topografie din cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Sipote	5%	5	100%	5
5.Atribuții de protecție civilă și de fond funciar în baza Legii nr 18/1991 cu modificările și completările ulterioare	10%	5	100%	5
6.Întocmirea documentației privind deschiderea succesiunii prin completarea Anexei 24	10%	5	100%	5
7.Activitatea de stare civilă, operare Registrul electoral	20%			
8.Activitatea de secretariat, legalizare semnături de pe înscrisurile prezentate de părți și confirmarea autenticității copiilor cu actele originale în condițiile legii	5%			
9.Îndeplinirea atribuțiilor privind asigurarea transparenței și comunicarea către autoritățile, instituțiile publice și persoanele interesate, a actelor în condițiile Legii nr 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public precum și Raportul Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică	5%			
Obiective revizuite în perioada evaluată	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (pondere) %	Nota
1.				
2.				
Nota pentru îndeplinirea obiectivelor				5

Criteriile de performanță utilizate în evaluare	Nota	Comentarii
1. Capacitatea de a organiza	5	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 al personalului din subordine
2. Capacitatea de a conduce	5	Abilitatea de a crea o viziune realistă, de a o transpune în practică și 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	5	Armonizarea deciziilor și acțiunilor personalului, precum și a activităților din cadrul unui compartiment, în vederea realizării obiectivelor acestuia
4. Capacitatea de control	5	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	5	Capacitatea de a motiva și de a încuraja dezvoltarea performanțelor persoanelor, 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	5	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	5	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	5	Capacitatea de a planifica și de a administra eficient activitatea personalului subordonat, asigurând sprijinul și motivarea corespunzătoare
9. Capacitatea de a dezvolta abilitățile personalului	5	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	5	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	5	Corectitudine în luarea deciziilor; imparțialitate în evaluarea personalului din subordine și în modul de acordare a recompenselor pentru rezultatele deosebite în activitate

Nota pentru îndeplinirea criteriilor de performanță	5
--	----------

Nota finală a evaluării: **5**

(Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor + Nota pentru îndeplinirea criteriilor de performanță) /2

Calificativul evaluării:

Rezultate deosebite:

1.

Dificultăți obiective întâmpinate în perioada evaluată

Pe parcursul evaluării nu au fost întâmpinate dificultăți, persoana evaluată punând la dispoziția evaluatorilor toate documentele solicitate.

Alte observații: Evaluatorul consideră că prezentul raport a fost întocmit pe baza unor date concrete, nota finală a evaluării reflectând cu obiectivitate performanțele profesionale individuale ale funcționarului public evaluat.

Obiective pentru următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea :

Obiectivul	% din timp	Indicatori de performanță	Termen de realizare
1.Controlul legalității actelor	40	5	Permanent
2.Asigura buna functionare a compartimentului și a activităților din cadrul aparatului de specialitate al	20	5	Permanent

primarului			
3.Înaintează în termenul prevăzut de lege Hotărârile și Dispozițiile adoptate	10	5	Permanent
4.Avizează proiect de hotărâri ale Consiliului Local Șipote , asumându-și responsabilitatea pentru legalitate	15	5	Permanent
5.Să cunoască în permanență legislația ce reglementează activitatea Consiliului Local Șipote	15	5	Permanent

Programe de instruire recomandate a fi urmate în următoarea perioadă pentru care se face evaluarea:

1. Managementul funcțiilor publice si contractuale
- 2.Resurse umane
- 3.Verificare legalității actelor/documentelor.

Comentariile funcționarului public evaluat: Prezentul raport cuprinde o evaluare obiectivă a activității de Secretar general al comunei Șipote

Numele și prenumele funcționarului public evaluat: **URSU MARIANA**

Funcția: **SECRETAR GENERAL AL COMUNEI**

Semnătura funcționarului public evaluat: _____

Data: 30/01/2025

Componența comisiei de evaluare conform H.C.L. NR 152 din 16 decembrie 2024

Primar **PUIU CONSTANTIN**

Funcția: PRIMAR

Semnătura evaluatorului: _____

Data: 30/01/2025

Numele și prenumele evaluatorului: Botezatu Eugen

Funcția: Consilier Local al comunei Șipote, județul Iași

Semnătura evaluatorului: _____

Data:30/01/2025

Numele și prenumele evaluatorului: Malii Dorin-Mircea

Funcția: Consilier Local al comunei Șipote, județul Iași

Semnătura evaluatorului: _____

Data: 30/01/2025



Mențiuni privind modificarea Raportului de evaluare de către contrasemnatar și motivarea modificării:

Observații: Raportul de evaluare nu se contrasemenază.

Calificativ propus de Consiliul Local : _____

Numele și prenumele persoanei care propune:

Funcția Consilier local

Semnătura persoanei care contrasemnează:Președinte de ședință: DUP CONSTANTIN-MARIAN

Data : 30/01/2025

- 1 Dacă este cazul.
- 2 Se completează în situația modificării raportului de evaluare de către contrasemnatar.
- 3 Dacă este cazul.
- 4 Se completează în situația modificării raportului de evaluare de către contrasemnatar.
- 5 Se completează în situația aprobării raportului de evaluare de către persoana competentă potrivit legii.
- 6 Se completează în situația modificării raportului de evaluare de către persoana care are competența de aprobare a Raportului de evaluare potrivit legii.
- 7 Dacă este cazul.
- 8 Se completează de către conducătorul autorității sau instituției publice în situația modificării raportului de evaluare în urma admiterii contestației.
- 9 Se completează dacă raportul de evaluare a fost modificat în urma admiterii contestației.

Cap V , art 29 litera b) conform pct. VIII; *(literă modificată prin art. I pct. 75 din [O.U.G. nr. 121/2023](#), în vigoare de la 28 decembrie 2023)*

-
- Perfecționarea continuă cu probleme de stare civilă în vederea rezolvării eficiente a multiplelor greseli care s eregasec în arhiva stării civile
- O bună conlucrare cu consiliul local și o permanentă informare a consilierilor în legătura cu obligațiile legale ale acestora și nu numai,
- O bună conlucrare cu colegii din subordine și consilierea acestora în orice probleme legate de activitățile de serviciu în vederea rezolvării legale și în termen a tuturor activităților și documentelor generate de către primărie,
- Arhivarea tuturor documentelor pe care le dețin



ROMÂNIA
COMUNA ȘIPOSE
JUDEȚUL IAȘI
PRIMAR
NR .29 din 10/01/2025



REFERAT DE APROBARE

La proiectul de hotărâre privind acordarea calificativului pentru îndeplinirea obiectivelor și a criteriilor de performanță profesională individuală ale Secretarului General al Comunei Șipote, doamna Ursu Mariana pentru anul 2024 ;

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici 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 pe parcursul unui an calendaristic și urmărește:

corelarea obiectivă dintre activitatea funcționarului public și cerințele funcției publice, prin raportare la nivelul funcției publice deținute;

asigurarea unui sistem motivațional, astfel încât să fie determinată creșterea performanțelor profesionale individuale;

identificarea necesităților de instruire a funcționarilor publici, pentru îmbunătățirea rezultatelor activității desfășurate în scopul îndeplinirii obiectivelor stabilite.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici are următoarele componente:

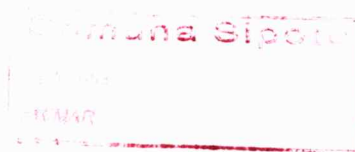
- a) evaluarea gradului și modului de atingere a obiectivelor individuale;
- b) evaluarea gradului de îndeplinire a criteriilor de performanță.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarului public se consemnează în raportul de evaluare întocmit de către persoana care coordonează activitatea respectivului funcționar public și se contrasemnează de către conducătorul autorității sau instituției publice sau, după caz, de către persoana care coordonează activitatea evaluatorului în condițiile prezentei legi. În realizarea activităților specifice, evaluatorul și contrasemnatarul au obligația asigurării respectării întocmai a normei generale de conduită profesională privind obiectivitatea în evaluare, precum și a respectării regimului juridic al incompatibilităților și al conflictului de interese.

Având în vedere cele expuse mai sus, consideram oportună inițierea unui proiect de hotărâre având ca obiect propunerea de acordare a calificativului _____ pentru îndeplinirea obiectivelor precum și pentru îndeplinirea criteriilor de performanță individuală doamnei Ursu Mariana, secretar general al unității administrativ-teritoriale Comunei Șipote, pentru anul 2024, potrivit anexei. Evaluarea performanțelor profesionale individuale se va efectua de către primarul comunei Șipote, pe baza propunerii Consiliului Local și a consilierilor locali desemnați pentru a face parte din comisia de evaluare a performanțelor profesionale individuale a secretarului general al comunei Șipote pentru anul 2024.

Inițiator al proiectului de hotărâre
Primar
Constantin PUIU





RAPORT DE SPECIALITATE

La proiectul de hotărâre privind acordarea calificativului pentru îndeplinirea obiectivelor și a criteriilor de performanță profesională individuală ale Secretarului General al Comunei Șipote, doamna Ursu Mariana pentru anul 2024 ;

Natura juridică a raportului de serviciu pentru funcțiile publice este reglementată de Ordonanța de Urgență nr. 57/2019, privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și de ANEXA Nr. 6 METODOLOGIA pentru realizarea procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici aplicabilă pentru activitatea desfășurată începând cu 1 ianuarie 2020, precum și pentru realizarea procesului de evaluare a activității funcționarilor publici debutanți numiți în funcția publică ulterior datei de 1 ianuarie 2020, CAPITOLUL 3 Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și conducere

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și conducere reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, prin compararea gradului și modului de îndeplinire a obiectivelor individuale și a criteriilor de performanță stabilite cu rezultatele obținute în mod efectiv de către funcționarul public pe parcursul unui an calendaristic, și urmărește:

a) corelarea obiectivă dintre activitatea și cunoștințele funcționarului public necesare îndeplinirii obiectivelor individuale, stabilite în baza atribuțiilor din fișa postului și cerințele funcției publice, prin raportare la nivelul funcției publice deținute;

b) asigurarea unui sistem motivațional, astfel încât să fie determinată creșterea performanțelor profesionale individuale;

c) identificarea necesităților de instruire a funcționarilor publici, pentru îmbunătățirea rezultatelor activității desfășurate în scopul îndeplinirii obiectivelor stabilite.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarului public se consemnează în raportul de evaluare întocmit și semnat de către superiorul ierarhic nemijlocit al funcționarului public, care se contrasemnează de către persoanele prevăzute la art. 12 alin. (2) și (3) din prezenta anexă și se aprobă de către persoanele prevăzute la art. 12 alin. (4) din prezenta anexă, în condițiile prezentei metodologii.

(3) În realizarea activităților specifice, evaluatorul, contrasemnatarul și persoana care aprobă raportul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarului public au obligația asigurării respectării întocmai a normei generale de conduită profesională privind obiectivitatea în evaluare, precum și a respectării regimului juridic al incompatibilităților și al conflictului de interese.

(4) În realizarea evaluării prevăzute la alin. (1), calitatea de evaluator este exercitată de către:

a) funcționarul public de conducere pentru funcționarul public de execuție din subordine, respectiv funcționarul public de conducere ierarhic superior potrivit structurii organizatorice a autorității sau instituției publice, pentru funcționarul public de conducere;

b) înaltul funcționar public, pentru funcționarii publici de conducere din subordinea directă sau pentru funcționarii publici de execuție, atunci când aceștia își desfășoară activitatea în cadrul unor compartimente din subordinea directă, care nu sunt coordonate de un funcționar public de conducere;

c) persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară celei de conducător al autorității sau instituției publice, pentru funcționarii publici aflați în coordonarea sau în subordinea directă;

d) conducătorul autorității sau instituției publice pentru funcționarii publici aflați în subordinea directă, precum și pentru funcționarii publici care au calitatea de conducători ai autorităților sau instituțiilor publice aflate în subordinea, în coordonarea ori sub autoritatea acestora și pentru adjuncții acestora;

e) membrii comisiei pentru evaluarea secretarilor generali ai unității administrativ - teritoriale/subdiviziunii administrativ - teritoriale;

f) persoana care are competența de numire expres stabilită prin legea specială, pentru funcționarii publici care

au calitatea de conducători sau fac parte din organele colective de conducere ale unor autorități sau instituții publice care nu se află în subordinea, în coordonarea ori sub autoritatea altor autorități sau instituții publice.

(5) În cazul funcționarilor publici de conducere care conduc structuri a căror activitate este coordonată de persoane diferite potrivit atribuțiilor stabilite prin acte administrative, evaluarea se face în condițiile prevăzute la alin. (4) lit. a), b) sau c), cu luarea în considerare a unui referat întocmit de persoana căreia i-au fost delegate parțial atribuțiile de coordonare. Prin referat se evaluează gradul și modul de atingere a obiectivelor individuale, precum și gradul de îndeplinire a criteriilor de performanță pentru atribuțiile pe care le îndeplinește în coordonarea persoanelor prevăzute la teza I.

(6) Comisia prevăzută la alin. (4) lit. e) se constituie prin dispoziția primarului, respectiv a președintelui consiliului județean, pe baza propunerilor/nominalizării consiliului local, respectiv consiliului județean.

(7) Conducătorul autorității sau instituției publice poate delega prin act administrativ competența de realizare a evaluării prevăzute la alin. (4) lit. d) către persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară și care coordonează activitatea structurii funcționale respective, cu precizarea condițiilor și limitelor delegării. Raportul de evaluare semnat de evaluator se înaintează contrasemnatarului.

(2) În înțelesul prezentului cod, are calitatea de contrasemnatar:

a) funcționarul public ierarhic superior evaluatorului, potrivit structurii organizatorice a autorității sau instituției publice, pentru funcționarii publici de conducere aflați în subordine sau în coordonarea directă și pentru funcționarii publici de execuție pentru care calitatea de evaluator aparține funcționarului public de conducere direct subordonat contrasemnatarului;

b) înaltul funcționar public, în cazul în care, potrivit structurii organizatorice a autorității ori instituției publice, nu există un funcționar public ierarhic superior evaluatorului și activitatea compartimentului în care își desfășoară activitatea funcționarul public evaluat este coordonată de înaltul funcționar public, cu excepția situației funcționarilor publici prevăzuți la lit. a);

c) persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară celei de conducător al autorității sau instituției publice, pentru funcționarii publici aflați în coordonarea sau în subordinea directă.

(3) În situația în care, potrivit structurii organizatorice a autorității sau instituției publice, nu există o persoană care să aibă calitatea de contrasemnatar potrivit alin. (2), raportul de evaluare nu se contrasemnează

) Raportul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale secretarului general al unității administrativ - teritoriale/subdiviziunii administrativ - teritoriale nu se contrasemnează.

Având în vedere prevederile

Art. 485 din OUG nr.57/2019 Codul Administrativ, evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se face anual.

Evaluarea performanțelor individuale ale funcționarilor publici(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se face anual.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale secretarului general al unității administrativ - teritoriale/ subdiviziunii administrativ - teritoriale 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.

(6) 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.

(7) Calificativele obținute în procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici sunt avute în vedere la:

a) promovarea într-o funcție publică superioară;

b) acordarea de prime, în condițiile legii;

c) diminuarea drepturilor salariale cu 10% până la următoarea evaluare anuală a performanțelor profesionale individuale, pentru funcționarii publici care au obținut calificativul "satisfăcător";
d) eliberarea din funcția publică.

(8) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează în mod obligatoriu la modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

(9) În cadrul procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se stabilesc cerințele de formare profesională a funcționarilor publici.

(10) 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](#) la prezentul cod.

ARTICOLUL 485¹

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici care ocupă funcții publice prevăzute de art. 385 alin. (1) și (2), pe bază de competențe

(articol introdus prin art. I pct. 10 din O.U.G. nr. 191/2022, în vigoare de la 30 decembrie 2022)

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici care ocupă funcții publice prevăzute de art. 385 alin. (1) și (2), pe bază de competențe, se face anual.

(2) Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de conducere și ale funcționarilor publici de execuție prevăzuți la alin. (1), pe bază de competențe, reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, prin verificarea modului de îndeplinire a obiectivelor individuale, utilizând cadrele de competențe generale și nivelurile de complexitate aferente, precum și descriptorii și indicatorii comportamentali aferenți competențelor generale stabilite pentru funcțiile publice prevăzute la art. 390 și 392, conform art. 17 din [anexa nr. 8](#).

(3) Stabilirea obiectivelor individuale trebuie să aibă în vedere corelarea cu atribuțiile și obiectivele instituției în care își desfășoară activitatea funcționarul public.

(4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale pe bază de competențe se realizează pentru toți funcționarii publici prevăzuți la alin. (1) care au desfășurat efectiv activitate, minimum 6 luni, în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.

(5) Calificativele obținute în procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prevăzuți la alin. (1), pe bază de competențe, sunt avute în vedere la:

- a) promovarea într-o funcție publică superioară;
- b) acordarea de prime, în condițiile legii;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10% până la următoarea evaluare anuală a performanțelor profesionale individuale pe bază de competențe, pentru funcționarii publici care au obținut calificativul «satisfăcător»;
- d) eliberarea din funcția publică.

(6) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prevăzuți la alin. (1), pe bază de competențe, se realizează în mod obligatoriu la modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

(7) În cadrul procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prevăzuți la alin. (1), pe bază de competențe, se stabilesc cerințele de formare profesională a funcționarilor publici.

(8) Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prevăzuți la alin. (1), pe bază de competențe, se desfășoară cu respectarea metodologiei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici pe bază de competențe, care se aprobă prin lege.

(articol introdus prin art. I pct. 10 din O.U.G. nr. 191/2022, în vigoare de la 30 decembrie 2022)

NOTĂ UTG: Prevederile art. 485¹ din prezenta ordonanță de urgență se aplică începând cu data de 1 ianuarie 2025 pentru funcționarii publici care ocupă funcții publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din prezenta ordonanță de urgență. (Conform art. 597 alin. (1) lit. i) din prezenta ordonanță de urgență, introdusă prin art. I pct. 11 din O.U.G. nr. 191/2022, în vigoare de la 30 decembrie 2022)

Evaluarea activității secretarului general al unității administrativ-teritoriale se realizează prin notarea, pentru fiecare dintre elementele prevăzute în prezentul cod, de către fiecare membru al Comisiei.

Având în vedere dispoziția nr 312 din 18/12/2023 privind constituire a comisiei pentru evaluarea performanței profesionale individuale a secretarului general al comunei Șipote, pe anul 2023.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarului public se consemnează în raportul de evaluare întocmit de către persoana care coordonează activitatea respectivului funcționar public și se contrasemnează de către conducătorul autorității sau instituției publice sau, după caz, de către persoana care coordonează activitatea evaluatorului în condițiile prezentei legi. În realizarea activităților specifice, evaluatorul și contrasemnatarul au obligația asigurării respectării întocmai a normei generale de conduită

profesională privind obiectivitatea în evaluare, precum și a respectării regimului juridic al incompatibilităților și al conflictului de interese.

Pentru secretarul Comunei Șipote calitatea de evaluator o are primarul, și 2 consilieri locali pe baza propunerii consiliului local, la întocmirea raportului de evaluare a acestora, primarul luând în considerare propunerea consiliului local, conform dispoziției primarului nr 240 din 18/12/2024.

Pentru fiecare dintre componentele evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, evaluatorul acordă note de la 1 la 5.

Nota 1 reprezintă nivelul minim de atingere a fiecăruia dintre obiectivele individuale în raport cu indicatorii de performanță și, respectiv, nivelul minim apreciat de îndeplinire a fiecăruia dintre criteriile de performanță, iar nota 5 reprezintă nivelul maxim.

Punctajul final al evaluării performanțelor profesionale individuale este media aritmetică a notelor obținute pentru obiectivele individuale și criteriile de performanță.

În urma evaluării performanțelor profesionale individuale, funcționarului public i se acordă unul dintre următoarele calificative: foarte bine, bine, satisfăcător, nesatisfăcător.

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

- a) pentru un punctaj între 1,00 și 2,00 se acordă calificativul nesatisfăcător;
- b) pentru un punctaj între 2,01 și 3,50 se acordă calificativul satisfăcător;
- c) pentru un punctaj între 3,51 și 4,50 se acordă calificativul bine;
- d) pentru un punctaj între 4,51 și 5,00 se acordă calificativul foarte bine.

Având în vedere prevederile legale menționate, este necesară inițierea unui proiect de hotărâre prin care Consiliul Local al comunei Șipote să aprobe acordarea calificativului pentru îndeplinirea obiectivelor și a criteriilor de performanță profesională individuală ale Secretarului General al Comunei Șipote, doamna Ursu Mariana pentru anul 2024 ;

Secretar general al comunei Șipote
Mariana URSU



ROMÂNIA
JUDEȚUL IAȘI
COMUNA ȘIȘOTE
PRIMAR



DISPOZIȚIA NR. 240 din 18 decembrie 2024

Privind constituirea comisiei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale secretarului general al UAT Șipote

Având în vedere temeiurile juridice prevăzute de dispozițiile:

- a) art. 120 alin. (1) și art. 121 alin. (1) și alin. (2) din Constituția României, republicată;
- b) art. 3, art. 4 și art. 6 paragraful 1 din Carta europeană a autonomiei locale, adoptată la Strasbourg la 15 octombrie 1985, ratificată prin Legea nr. 199/1997;
- c) art. 7 alin. (2) din Codul Civil;
- d) art. 21 lit. m) din Legea cadru a descentralizării nr. 195/2006;
- e) art. 485, alin. (1)-(5) și prevederile art. 11, alin. (4) lit. (e) și alin. (6), art. 12, alin. (5) din Anexa nr. 6- Metodologia pentru realizarea procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici aplicabilă pentru activitatea desfășurată începând cu 1 ianuarie 2020, precum și pentru realizarea procesului de evaluare a activității funcționarilor publici debutanți numiți în funcția publică ulterior datei de 1 ianuarie 2020 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- f) Hotărârea Consiliului Local Șipote nr. 152 din 16 decembrie 2024 prin care s-a aprobat desemnarea a doi consilieri locali care să facă parte din comisia de evaluarea performanțelor profesionale individuale ale Secretarului General al UAT Șipote;

Ținând cont de :

- b) Referatul de aprobare înregistrat sub nr 9094 din 18 decembrie 2024 privind constituirea comisiei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale secretarului general al UAT Șipote;

În temeiul drepturilor conferite prin art. 75 alin (1) litera a și b, art 155 alin (1) litera d) și alin (5) litera e) coroborat cu art. 196 alin. (1) lit. b) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu completările ulterioare,

PRIMARUL COMUNEI ȘIȘOTE, emite următoarea dispoziție:

Art.1(1) Se constituie comisia de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale secretarului general al comunei Șipote, județul Iași, doamna Ursu Mariana, în următoarea componență :

Nr crt	Numele și prenumele	Funcția
1.	PUIU CONSTANTIN	PRIMAR
2.	BOTEZATU EUGEN	CONSILIER LOCAL
3.	MALII DORIN-MIRCEA	CONSILIER LOCAL

(2) Secretariatul comisiei este asigurat de Doamna Mistreanu Aurica, inspector superior în cadrul Compartimentului Registrul agricol, fond funciar, cadastru și topometrie din cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Șipote.

(3) Evaluarea activității secretarului general al comunei Șipote, se realizează prin notarea, pentru fiecare dintre elementele prevăzute la art. 485 alin. (3) lit. a) și b) din Codul Administrativ adoptat prin Ordonanța de Urgență nr. 57/2019, cu modificările, de către fiecare membru al comisiei, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 17 - 19 din anexa nr. 6 la același act normativ.

(4) Calitatea de evaluator este exercitată de către membrii comisiei prevăzute la alin. (1) care semnează în acestă calitate raportul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale secretarului general al comunei Șipote. Raportul de evaluare nu se contrasemnează.

Art.2. Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru anul 2024 în perioada 17 decembrie 2024- 30 ianuarie 2025.

Art.3.Prezenta dispozitie poate fi atacata de catre persoanele indreptatite, in termenul si in conditiile prevazute de Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art.4.Prezenta dispoziție va fi comunicată în termen legal Instituției Prefectului Județului Iași, membrilor nominalizați la art.1 și va fi adusă la cunoștință publică conform prevederilor legale, și se va aduce la cunoștință publică prin afișare pe pagina de internet a Primăriei comunei Șipote, www.primariasipote.ro, eticheta „Monitorul oficial local”, Secțiune- „Dispozițiile Autorității deliberative”.

CARTUȘ NECESAR DE INSERAT PE ORICE DISPOZIȚIE A PRIMARULUI COMUNEI ȘI POTE, DUPĂ SEMNĂTURA SA ȘI CEA A SECRETARULUI GENERAL AL COMUNEI ȘI POTE

PROCEDURI OBLIGATORII ULTERIOARE EMITERII DISPOZIȚIEI PRIMARULUI COMUNEI NR. 240 din 18/12/2024

Nr. crt.	Operațiuni efectuate	Data ZZ/LL/AN	Semnătura persoanei responsabile să efectueze procedura
0	1	2	3
1	Semnarea dispoziției ¹⁾	18/12/2024	
2	Comunicarea către prefectul județului ²⁾	24/12/2024	
3	Aducerea la cunoștință publică ³⁺⁴⁾	24/12/2024	
4	Comunicarea, numai în cazul celei cu caracter individual ³⁺⁴⁾	24/12/2024	
5	Dispoziția devine obligatorie ⁵⁾ sau produce efecte juridice ⁶⁾ , după caz	24/12/2024	

Extrase din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ:

¹⁾art. 240 alin. (1): „Primarul, ..., prin semnare, investește cu formulă de autoritate executarea actelor administrative emise ... în exercitarea atribuțiilor care îi revin potrivit legii.”;

²⁾art. 197 alin. (1), adaptat: Secretarul general al comunei comunică dispozițiile primarului comunei prefectului în cel mult 10 zile lucrătoare de la data ... emiterii.;

³⁾art. 197 alin. (4): „... dispozițiile se aduc la cunoștință publică și se comunică, în condițiile legii, prin grija secretarului general al comunei.”;

⁴⁾art. 199 alin. (1): „Comunicarea ... dispozițiilor cu caracter individual către persoanele cărora li se adresează se face în cel mult 5 zile de la data comunicării oficiale către prefect.”;

⁵⁾art. 198 alin. (1): „... dispozițiile cu caracter normativ devin obligatorii de la data aducerii lor la cunoștință publică.”;

⁶⁾art. 199 alin. (2): „... dispozițiile cu caracter individual produc efecte juridice de la data comunicării către persoanele cărora li se adresează.”

Primarul comunei Șipote ,
Constantin Puiu



Contrasemnează pentru legalitate,
Secretarul general al comunei Șipote
Mariana Ursu



ROMÂNIA
COMUNA ȘIPOTE
JUDEȚUL IAȘI
SECRETAR
NR 31 din 10/01/2025



AVIZ

Pentru legalitate privind acordarea calificativului pentru îndeplinirea obiectivelor și a criteriilor de performanță profesională individuală ale Secretarului General al Comunei Șipote, doamna Ursu Mariana pentru anul 2024 ;

Conform prevederilor art 243 alin (1) litera a) din OUG nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, Ursu Mariana secretar al UAT Șipote, înaintez către Consiliul Local prezentul aviz,

Analizând proiectul de hotărre inițiat de primarul comunei Șipote, am constatat că sunt îndeplinite condițiile de fond și de formă ale proiectului de hotărre, respectiv :

- S-au respectat normele de tehnică legislativă pentru elaborarea proiectului de hotărre, respectiv prevederile Legii nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare ;
- Este însoțit de rapoartele de specialitate conform art 136 alin (8) din O.U.G. n r. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ ;
- Este inițiat de domnul Primar conform art 136 alin (1) din O.U.G. n r. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ ;

Prin urmare, AVIZEZ FAVORABIL proiectul de hotărre privind acordarea calificativului pentru îndeplinirea obiectivelor și a criteriilor de performanță profesională individuală ale Secretarului General al Comunei Șipote, doamna Ursu Mariana pentru anul 2024 ;

Secretar al UAT Șipote
Mariana URSU