



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul X — Nr. 420

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRÂRI ȘI ALTE ACTE

Vineri, 6 noiembrie 1998

SUMAR

<u>Nr.</u>		<u>Pagina</u>
	HOTĂRÂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI	
775.	Hotărâre privind aprobarea Metodologiei de aplicare a criteriilor de stabilire a salariilor de bază între limite și a normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul angajat în structurile administrației publice locale și în serviciile publice din subordinea acestora.....	1-8

HOTĂRÂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

privind aprobarea Metodologiei de aplicare a criteriilor de stabilire a salariilor de bază între limite și a normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul angajat în structurile administrației publice locale și în serviciile publice din subordinea acestora

În temeiul prevederilor art. 107 din Constituția României și în aplicarea prevederilor art. 12 alin. (1) și (2) din Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizației pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică,

Guvernul României h o t ă r ă ș t e :

Art. 1. — Se aprobă Metodologia de aplicare a criteriilor de stabilire a salariilor de bază între limite și a normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul angajat în structurile administrației publice locale și în serviciile publice din subordinea acestora, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. — Începând cu anul 1999, premiile individuale ce pot fi acordate, cu aprobarea ordonatorului de credite bugetare, personalului din structurile administrației publice locale și din serviciile publice din subordinea acestora se stabilesc pe baza evaluărilor rezultate din aplicarea, în mod corespunzător, a normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale, prevăzute la art. 1.

Art. 3. — În vederea aplicării metodologiei prevăzute la art. 1, ordonatorii de credite bugetare vor asigura perfecționarea pregătirii profesionale a persoanelor cu atribuții în

acest domeniu, utilizând în acest scop și resursele alocate, potrivit dispozițiilor în vigoare, reformei administrației publice locale.

PRIM-MINISTRU
RADU VASILE

Contrasemnează:
Secretar de stat,
șeful Departamentului
pentru Administrație Publică Locală,
Vlad Roșca
Ministrul muncii și protecției sociale,
Alexandru Athanasiu
Ministrul finanțelor,
Decebal Traian Remeș

București, 29 octombrie 1998.
Nr. 775.

ANEXĂ

M E T O D O L O G I A

de aplicare a criteriilor de stabilire a salariilor de bază între limite și a normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul angajat în structurile administrației publice locale și în serviciile publice din subordinea acestora

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1. — Metodologia de aplicare a criteriilor de stabilire a salariilor de bază între limite și a normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul angajat în structurile administrației publice locale și în serviciile publice din subordinea acestora reglementează:

a) criteriile de evaluare a posturilor, care reprezintă cerințe de ocupare a posturilor pentru personalul angajat în structurile administrației publice locale și în serviciile publice din subordinea acestora;

b) normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale angajaților din structurile administrației publice locale și din serviciile publice din subordinea acestora, în raport cu exigențele postului;

c) elementele necesare pentru stabilirea salariului de bază individual și, după caz, a indemnizației de conducere individuale, între limitele prevăzute de lege, în funcție de performanțele profesionale ale angajatului din structurile administrației publice locale și din serviciile publice din subordinea acestora, în scopul asigurării concordanței dintre cerințele postului și calitățile angajatului salarizat potrivit Legii nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică.

Art. 2. — Prevederile prezentei metodologii se aplică de către ordonatorii de credite bugetare, cu încadrarea în numărul de posturi aprobat anual prin statul de funcții pentru structurile administrației publice locale și pentru serviciile publice din subordinea acestora, în limita resurselor financiare aprobate anual, potrivit competențelor prevăzute de lege.

Art. 3. — Salariul de bază individual și, după caz, indemnizația de conducere individuală, între limitele prevăzute de lege, se stabilește în funcție de:

a) evaluarea postului, cuprinsă în fișa de evaluare a postului;

b) evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților, în raport cu cerințele postului.

CAPITOLUL II

Criteriile de evaluare a posturilor în funcție de cerințele de ocupare a acestora

Art. 4. — (1) Evaluarea posturilor din statul de funcții aprobat anual se realizează în scopul stabilirii funcției angajatului și a nivelului salariului de bază individual între limitele prevăzute de lege.

(2) Postul reprezintă un ansamblu de operațiuni sau de activități prin care se realizează, total sau parțial, anumite atribuții specifice din domeniul de activitate al instituției publice. Postul se caracterizează, în principal, după caz, prin funcția, gradul profesional sau treapta profesională a ocupantului postului.

Art. 5. — (1) Evaluarea posturilor se face pe baza unor criterii reprezentând cerințe de ocupare a acestora, care sunt prezentate în fișa de evaluare a postului, al cărei model este prevăzut în anexa nr. 1.

(2) Evaluarea posturilor se face în funcție de punctajul acordat fiecărui criteriu, după cum urmează:

— formarea profesională, respectiv pregătirea de bază corespunzătoare studiilor absolvite, potrivit prevederilor legale = 1 punct;

— responsabilitatea implicată, respectiv nivelul decizional = 0 – 6 puncte;

— restul criteriilor se evaluează astfel: 5 puncte = foarte mare; 4 puncte = mare; 3 puncte = medie; 2 puncte = mică; 1 punct = foarte mică.

(3) Ordonatorul de credite bugetare poate completa fișa de evaluare a postului și cu alte criterii specifice activității, stabilind punctajele corespunzătoare.

Art. 6. — (1) Pentru criteriile prevăzute la art. 5 se stabilesc punctaje diferite, conform punctajului orientativ pentru evaluarea posturilor cu studii superioare, cu studii de scurtă durată, cu studii medii și cu studii generale, corespunzătoare, după caz, funcției, gradului sau treptei profesionale, prezentat în anexa nr. 1a).

(2) Fișa de evaluare a postului se întocmește distinct pentru fiecare dintre posturile utilizate în structurile administrației publice locale și în serviciile publice din subordinea acestora.

Art. 7. — (1) Acordarea punctajului pentru evaluarea posturilor se face de către ordonatorul de credite bugetare, punctajul înscriindu-se în fișa de evaluare a postului.

(2) Organigrama, statul de funcții și fișele de evaluare a posturilor se aprobă de către consiliul local sau consiliul județean, după caz.

Art. 8. — (1) Pe baza fișei de evaluare a postului, șeful ierarhic întocmește fișa postului pentru fiecare angajat, potrivit modelului prezentat în anexa nr. 2.

(2) Fișa postului se aprobă de ordonatorul de credite bugetare și se transmite, sub semnătură, fiecărui angajat, respectarea acesteia fiind obligatorie pentru părțile raportului de muncă.

CAPITOLUL III

Evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților în raport cu cerințele postului

Art. 9. — Procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aplică fiecărei funcții, în raport cu îndeplinirea atribuțiilor și răspunderilor corespunzătoare postului ocupat de angajat.

Art. 10. — Evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților în raport cu îndeplinirea atribuțiilor și a răspunderilor corespunzătoare postului se face pe baza criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale, prezentate în fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale, prevăzută în anexa nr. 3.

Art. 11. — (1) Evaluarea performanțelor profesionale ale fiecărui angajat se face anual, fiecărui angajat acordându-i-se câte o notă corespunzătoare calificativului obținut pentru îndeplinirea fiecărui criteriu prevăzut la art. 10, după cum urmează: 5 = foarte bine; 4 = bine; 3 = satisfăcător; 2 = nesatisfăcător.

(2) Punctajul acordat angajatului este cuprins între un punctaj minim egal cu 20 și un punctaj maxim egal cu 50.

Art. 12. — (1) După evaluarea performanțelor profesionale individuale se pot deosebi următoarele situații:

a) dacă, timp de 2 ani consecutivi, angajatul realizează un punctaj evaluat între 20 – 29 de puncte, el nu corespunde sub raport profesional cerințelor postului pe care îl ocupă și poate fi trecut, în condițiile legii, pe alt post corespunzător;

b) angajatul realizează un punctaj evaluat între 30 – 49 de puncte, ceea ce înseamnă că el corespunde sub raport profesional cerințelor postului;

c) dacă, timp de 2 ani consecutivi, angajatul realizează un punctaj maxim de 50 puncte, el poate fi promovât, prin

concurs sau examen, pe un alt post cu un grad profesional superior, treaptă profesională superioară sau funcție superioară, după caz.

(2) Dacă angajatul se află în situația prevăzută la alin. (1) lit. c), în limita resurselor financiare aprobate anual potrivit competențelor prevăzute de lege și a numărului de posturi libere de grad profesional superior, treaptă profesională superioară sau, după caz, funcție superioară celei ocupate de angajat pe statul de funcții aprobat la începutul anului următor evaluării performanțelor profesionale individuale și stabilirii nivelului salariului de bază individual și dacă legea nu prevede altfel, se procedează după cum urmează:

a) promovarea pe un post cu un grad profesional superior, treaptă profesională superioară sau, după caz, funcție superioară se face prin susținerea unui examen sau, după caz, prin concurs, dacă sunt mai mulți candidați pentru același grad profesional, treaptă profesională sau funcție, după caz;

b) examenul sau concursul pentru promovare pe un grad profesional superior, treaptă profesională superioară sau, după caz, funcție superioară, în anul următor evaluării performanțelor profesionale individuale și stabilirii nivelului salariului de bază individual, are loc după cel puțin 45 de zile lucrătoare de la data evaluării performanțelor profesionale individuale, definitive, de care angajatul a luat cunoștință;

c) locul, data, ora și scopul concursului se afișează la sediul autorității administrației publice locale sau al serviciului public din subordinea acesteia;

d) examenul sau concursul se desfășoară în prezența unei comisii de examinare, stabilită de ordonatorul de credite bugetare, formată din președinte care poate fi ordonatorul de credite sau persoana împuternicită de acesta și din cel puțin doi membri: șeful ierarhic al angajatului care susține examenul sau concursul de promovare și un angajat din compartimentul respectiv, care are gradul profesional, treapta profesională sau, după caz, funcția cea mai mare;

e) comisia de examinare stabilește tematica examenului sau a concursului, care se pune la dispoziție candidatului cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data susținerii examenului sau a concursului;

f) secretarul comisiei de examinare este responsabilul compartimentului de resurse umane din instituția respectivă și are sarcina de a organiza desfășurarea examenului sau a concursului și de a păstra toate documentele respective;

g) examenul sau concursul constă într-o lucrare din tematica anunțată, scrisă de candidat în prezența comisiei de examinare;

h) dacă lucrarea scrisă a candidatului care participă la examen este apreciată de comisia de examinare cel puțin cu nota 8, atunci candidatul este declarat „reușit” la examenul susținut. În cazul concursului, este declarat „reușit” candidatul a cărui lucrare a fost apreciată cu nota cea mai mare, dar care nu poate fi mai mică de 8. Dacă concurenții obțin note egale, se organizează un nou concurs;

i) rezultatele examenului sau ale concursului se comunică candidaților în termen de 3 zile, în scris, și pot fi contestate în condițiile legii.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale la avansarea în grade profesionale, trepte profesionale sau funcții se face în cadrul examenului sau concursului, de către comisia de examinare desemnată de ordonatorul de credite bugetare.

(4) Quantumul majorărilor sau al diminuărilor salariilor de bază între limitele prevăzute de lege se propune de șeful ierarhic și se aprobă de ordonatorul de credite bugetare.

Art. 13. — (1) Reevaluarea performanțelor profesionale individuale, a nivelului salariului de bază individual și, după caz, a indemnizației de conducere individuale, cu încadrarea între limitele prevăzute de lege, se realizează anual, în conformitate cu prezenta metodologie, de către șeful ierarhic și se aprobă de ordonatorul de credite bugetare.

(2) Pentru anul 1998 salariul de bază individual și, după caz, indemnizația de conducere individuală se stabilesc în conformitate cu prezenta metodologie, pe baza evaluării performanțelor profesionale individuale, făcută în perioada 1 ianuarie – 30 septembrie 1998, cu respectarea art. 6 alin. (2) și (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 14/1998 cu privire la rectificarea bugetului de stat pe anul 1998.

Art. 14. — (1) Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale, precum și nivelul salariului de bază individual și, după caz, al indemnizației de conducere individuale, stabilite conform prezentei metodologii, se aduc la cunoștință fiecărui angajat.

(2) Angajatul nemulțumit de rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale și de nivelul salariului de bază individual între limite, stabilite potrivit prezentei metodologii, se poate adresa instanței judecătorești competente, în condițiile legii.

Art. 15. — (1) Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale și stabilirea salariului de bază și, după caz, a indemnizației de conducere au caracter de continuitate și sunt determinate de creșterea exigențelor în exercitarea atribuțiilor și răspunderilor postului corespunzător gradului sau treptei profesionale ori funcției respective, după caz.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale și stabilirea nivelului salariului de bază și, după caz, al indemnizației de conducere se fac în luna ianuarie a anului următor celui pentru care se evaluează performanțele profesionale individuale.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică:

a) persoanelor angajate ca debutant, pentru care evaluarea se face după expirarea perioadei corespunzătoare stagiului de debutant;

b) angajaților care se reangajează în structurile administrației publice locale sau în serviciile publice din subordinea acestora după o perioadă mai mare de un an, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la reangajarea în sistem;

c) angajaților din structurile administrației publice locale sau din serviciile publice din subordinea acestora, al căror contract individual de muncă este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la reluarea activității;

d) angajaților aflați în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la data reluării activității;

e) angajaților care nu au prestat activitate în ultimele 120 de zile, aflându-se în concediu medical și în concediu fără plată, acordate potrivit legii, pentru care momentul evaluării se stabilește de șeful ierarhic și se aprobă de către ordonatorul de credite bugetare.

(4) Reevaluarea anuală a salariului individual de bază între limite, precum și, după caz, a indemnizației de conducere se face pe baza rezultatelor evaluării performanțelor profesionale individuale din anul precedent reevaluării.

CAPITOLUL IV

Stabilirea salariului de bază individual între limite

Art. 16. — Stabilirea salariilor de bază individuale între limitele prevăzute de lege, precum și, după caz, a indemnizației de conducere individuale se face pe baza evaluării performanțelor profesionale individuale ale angajatului, în raport cu îndeplinirea atribuțiilor și a răspunderilor prevăzute în fișa postului.

Art. 17. — (1) Salariul de bază individual între limitele prevăzute de lege se calculează pe baza coeficientului de multiplicare corespunzător performanțelor profesionale ale angajatului, care se înmulțește cu valoarea de referință sectorială, stabilită potrivit legii.

(2) Coeficientul de multiplicare corespunzător performanțelor profesionale ale angajatului se determină astfel: suma notelor acordate potrivit prevederilor art. 11 alin. (1) și anexe nr. 3 se înmulțește cu diferența dintre coeficientul maxim și coeficientul minim de multiplicare stabilit potrivit legii pentru gradul, treapta sau funcția ocupată de fiecare angajat, iar rezultatul se împarte la 50, cifră care reprezintă suma notelor maxime ce pot fi acordate fiecărui criteriu.

(3) Pentru stabilirea indemnizației de conducere individuale, pentru fiecare funcție de conducere, se procedează astfel: suma notelor acordate potrivit prevederilor art. 11 alin. (1) și anexe nr. 3 se împarte la 50, cifră care reprezintă suma notelor maxime ce pot fi acordate fiecărui criteriu, și se înmulțește cu procentul maxim al indemnizației de conducere prevăzut de lege pentru funcția respectivă.

CAPITOLUL V

Dispoziții finale

Art. 18. — (1) Persoanei nou-angajate i se stabilește un salariu de bază între limitele corespunzătoare funcției, gradului sau treptei profesionale pe care o ocupă.

(2) La angajare, stabilirea salariului de bază individual și, după caz, a indemnizației de conducere individuale se face în cadrul examenului sau al concursului, de către comisia de examinare desemnată de ordonatorul de credite bugetare, pe baza evaluării performanțelor profesionale potențiale, în raport cu cerințele postului, în condițiile prezentei metodologii.

Art. 19. — Anexele nr. 1–3 fac parte integrantă din prezenta metodologie.

ANEXA Nr. 1
la metodologie

FIȘĂ DE EVALUARE A UNUI POST

— model —

Criterii de evaluare a posturilor	Punctajul corespunzător gradului postului dintr-o activitate					
	debutant	IV	III	II	I	IA
a) formarea profesională						
— pregătirea de bază corespunzătoare studiilor absolvite	1	1	1	1	1	1
— pregătire de specialitate: tehnică, economică, juridică sau de altă specialitate necesară postului:						
— perfecționări în domeniu pentru menținerea competenței pe post	—	1	2	3	4	5
TOTAL:	1	2	3	4	5	6
b) adaptabilitatea la locul de muncă:						
— experiență în muncă	—	1	2	3	4	5
— experiență în specialitatea postului	—	1	2	3	4	5
— perioada de probă (nr. luni):						
TOTAL:	—	2	4	6	8	10
c) dificultatea și complexitatea operațiunilor:						
— activitate de concepție	—	1	2	3	4	5
— activitate de analiză și sinteză	1	2	3	4	5	5
— activitate de rutină (repetitivă)	5	5	4	4	3	3
TOTAL:	6	8	9	11	12	13
d) responsabilitatea implicată:						
— pentru obținerea și utilizarea informațiilor în vederea pregătirii unor decizii	1	2	2	3	4	5
— de nivelul decizional	—	3	4	5	6	6
TOTAL:	1	5	6	8	10	11
e) capacitatea relațională						
— gradul de solicitare din partea structurilor interne din instituție	1	2	3	4	5	5
— gradul de solicitare din afara instituției, din partea cetățenilor și/sau a serviciilor	1	2	3	4	5	5
TOTAL:	2	4	6	8	10	10
TOTAL punctaj pentru evaluarea posturilor:	10	21	28	37	45	50

ANEXA Nr. 1a)
la metodologie

Tabelul nr. 1 — model

Gradul funcției pentru angajați cu studii superioare (S)	Punctajul orientativ acordat gradului profesional conform postului	Punctajul orientativ pentru îndeplinirea de către angajat a cerințelor de ocupare a postului
IA	50	46–50
I	45	38–45
II	37	29–37
III	28	22–28
debutant	10	10–21

Tabelul nr. 2 — model

Gradul funcției pentru angajați cu studii de scurtă durată (SSD)	Punctajul orientativ acordat gradului profesional conform postului	Punctajul orientativ pentru îndeplinirea de către angajat a cerințelor de ocupare a postului
IA	50	46–50
I	45	38–45
II	37	29–37
debutant	10	10–28

Tabelul nr. 3 — model

Gradul funcției pentru angajați cu studii medii (M)	Punctajul orientativ acordat treptei profesionale conform postului	Punctajul orientativ pentru îndeplinirea de către angajat a cerințelor de ocupare a postului
IA	45	38–45
I	37	29–37
II	28	22–28
III	21	11–21
debutant	10	10

Tabelul nr. 4 — model

Gradul funcției pentru angajați cu studii medii și generale (M; G)	Punctajul orientativ acordat treptei profesionale conform postului	Punctajul orientativ pentru îndeplinirea de către angajat a cerințelor de ocupare a postului
I	37	29–37
II	28	22–28
III	21	11–21
debutant	10	10

*ANEXA Nr. 2
la metodologie*

Aprob,

Funcția ordonatorului de credite.....

Numele și prenumele ordonatorului de credite.....

Semnătura și data

FIȘA POSTULUI

— model —

A. Denumirea instituției:

B. Compartimentul, conform organigramei aprobate: *Autorizații de construire*

C. Denumirea postului: *Întocmirea autorizațiilor de construire*

D. Nivelul postului: — de execuție:
— de conducere:

E. Funcția și gradul profesional ce caracterizează postul: *arhitect, gradul I*

F. Descrierea postului (prezentarea criteriilor de evaluare a postului din fișa de evaluare a postului și a punctajului acordat fiecărui criteriu — anexa nr. 1):

G. Punctajul orientativ acordat gradului, cuprins în fișa de evaluare a postului: *38 – 45*

H. Numele și prenumele angajatului (ocupantului postului):

I. Punctajul acordat angajatului pentru îndeplinirea fiecărui criteriu din fișa de evaluare a postului (anexa nr. 1) și punctajul total: *40* (să fie cuprins între 38–45)

J. Perioada de probă a angajatului, stabilită potrivit legii (dacă este cazul):

K. Atribuțiile și răspunderile ce revin angajatului:

1. primirea documentațiilor și verificarea corectitudinii acestora;
2. verificarea avizelor solicitate conform legii;
3. întocmirea și emiterea autorizației de construire;
4.

L. Data și semnătura angajatului,

.....

Numele și prenumele angajatului	Funcția, gradul sau treapta profesională, după caz	Perioada de evaluare
.....	de la până la

Aprob,

Funcția ordonatorului de credite

Numele și prenumele ordonatorului de credite

Data și semnătura

FIȘĂ DE EVALUARE
a performanțelor profesionale individuale (criterii)

a) Rezultatele obținute:

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| — cantitatea și calitatea lucrărilor și sarcinilor realizate | 2 | 3 | 4 | 5 |
| — nivelul de îndeplinire a sarcinilor și lucrărilor în termenele stabilite | 2 | 3 | 4 | 5 |
| — eficiența lucrărilor și sarcinilor realizate, în contextul atingerii obiectivelor propuse | 2 | 3 | 4 | 5 |

b) Adaptarea la complexitatea muncii:

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| — adaptarea la concepția de alternative de schimbare sau de soluții noi (creativitatea) | 2 | 3 | 4 | 5 |
| — analiza și sinteza riscurilor, influențelor, efectelor și consecințelor evaluate | 2 | 3 | 4 | 5 |
| — evaluarea lucrărilor și sarcinilor de rutină (repetitive) | 2 | 3 | 4 | 5 |

c) Asumarea responsabilității:

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| — intensitatea implicării și rapiditatea intervenției în realizarea atribuțiilor | 2 | 3 | 4 | 5 |
| — evaluarea nivelului riscului decizional | 2 | 3 | 4 | 5 |

d) Capacitatea relațională și disciplina muncii:

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| — capacitatea de evitare a stărilor conflictuale și respectarea relațiilor ierarhice | 2 | 3 | 4 | 5 |
| — adaptabilitatea la situații neprevăzute | 2 | 3 | 4 | 5 |

A = suma notelor acordate fiecărui criteriu de evaluare

B = diferența dintre coeficientul maxim și coeficientul minim de multiplicare corespunzător, după caz, funcției, gradului sau treptei profesionale a angajatului

C = coeficientul concret al angajatului = A înmulțit cu B și împărțit la 50, iar rezultatul se adună cu coeficientul minim de multiplicare corespunzător, după caz, funcției, gradului sau treptei profesionale a angajatului

Salariul de bază al salariatului = coeficientul concret al angajatului, înmulțit cu valoarea de referință sectorială prevăzută de lege

Indemnizația de conducere individuală = A împărțit la B, înmulțit cu limita maximă, în procente, a indemnizației de conducere din salariul de bază, prevăzută de lege

Funcția, numele și prenumele șefului
ierarhic care a întocmit fișa de evaluare
.....

Data și semnătura șefului
ierarhic care a întocmit fișa de evaluare
.....

Data și semnătura angajatului, pentru luare la cunoștință asupra evaluării, salariului de bază și indemnizației de conducere individuală, după caz.....

Contestație cu privire la fișa de evaluare și salariul de bază *Da/Nu* (data și semnătura angajatului).....

.....

.....

Evaluarea definitivă:

A = suma notelor acordate fiecărui criteriu de evaluare

B = diferența dintre coeficientul maxim și coeficientul minim de multiplicare corespunzător, după caz, funcției, gradului sau treptei profesionale a angajatului.....

C = coeficientul concret al angajatului = A înmulțit cu B și împărțit la 50, iar rezultatul se adună cu coeficientul minim de multiplicare corespunzător, după caz, funcției, gradului sau treptei profesionale a angajatului.....

Salariul de bază al salariatului = coeficientul concret al angajatului, înmulțit cu valoarea de referință sectorială prevăzută de lege.....

Indemnizația de conducere individuală = A împărțit la B, înmulțit cu limita maximă, în procente, a indemnizației de conducere din salariul de bază, prevăzută de lege

Funcția persoanei care a modificat evaluarea

Numele și prenumele persoanei care a modificat evaluarea

Data și semnătura

Data și semnătura angajatului, pentru luare la cunoștință asupra evaluării definitive, salariului de bază și, după caz, indemnizației de conducere individuale.....

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR

Regia Autonomă „Monitorul Oficial”, str. Izvor nr. 2–4, Palatul Parlamentului, sectorul 5, București,
cont nr. 30.98.12.301 B.C.R. — S.M.B.

Adresa pentru publicitate : Serviciul relații cu publicul și agenții economici, București,
Str. Blanduziei nr. 1, sectorul 2, telefon 211.57.30.

Tiparul : Regia Autonomă „Monitorul Oficial”, tel. 668.55.58 și 335.01.11/4028.