

1. Reglementare și particularități

Legea nr. 40/2011 a modificat Codul muncii, introducând criteriile de evaluare profesională printre clauzele esențiale ale contractului individual de muncă (art. 17 alin. (3) lit. e). Procedura de evaluare a salariaților va fi cuprinsă în regulamentul intern (art. 242 lit. i) și va condiționa orice decizie de concediere a salariatului pentru necorespondere profesională.

reglementare

În ceea ce privește însă categoria salariaților bugetari, aici acest sistem funcționa demult. În sectorul bugetar, angajații sunt evaluați periodic, evaluare care fundamentează inclusiv remunerarea lor.

Evaluarea angajaților bugetari se realizează potrivit Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 877 din 28 decembrie 2010, iar evaluarea funcționarilor publici respectă dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial nr. 530 din 14 iulie 2008.

Evaluarea personalului plătit din fonduri publice prezintă o serie de particularități care decurg din faptul că gradul de subiectivitate al evaluatorului poate fi mai ridicat. Spre deosebire de sectorul privat, unde piața este cel mai eficient regulator, sancționând orice eroare făcută de către evaluator, în sectorul public nu există întotdeauna un feedback al realității economice care să demonstreze corectitudinea și eficiența evaluării. De aceea, legea intervine aici mai adânc, impunând condiții, termene și proceduri. Dacă sectorul privat beneficiază de o deosebită flexibilitate în domeniul evaluării personalului, tocmai cu scopul unei de-

obiectivele
evaluării

pline racordări la cerințele realității economice, în sectorul public flexibilitatea poate conduce la manifestări de subiectivism și arbitrar.

Din punct de vedere juridic, obiectivele principale ale evaluării personalului plătit din fonduri publice le constituie promovarea și salarizarea. Firește, acestor obiective prevăzute expres în Legea-cadru nr. 284/2010 li se adaugă obiectivele generale ale oricărei evaluări, așa cum am văzut în capitolele anterioare. Totuși, uneori, evaluarea salariaților nu poate fi folosită în sectorul public cu aceeași eficiență ca în sectorul privat.

• **Exemplu**

- *Chiar dacă evaluarea personalului va conduce la constatarea unor neadaptări ale fișei posturilor la realitățile economice, ordonatorul de credite nu va putea proceda la modificarea fișei posturilor atunci când acestea sunt aprobate prin act normativ.*

Punctul de pornire în stabilirea modalităților de evaluare a salariaților din sectorul bugetar îl constituie art. 26 din Legea-cadru nr. 284/2010.

Potrivit acestui text, încadrarea și promovarea personalului plătit din fonduri publice pe funcții, grade sau trepte profesionale se fac potrivit prevederilor din statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate, aprobate prin legi, hotărâri ale Guvernului sau act administrativ al ordonatorului principal de credite.

Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se realizează pe baza criteriilor stabilite prin regulament-cadru, ce se aprobă prin hotărâre a Guvernului, dacă nu este reglementată altfel prin statute sau alte acte normative specifice.

Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativul „foarte bine“, cel puțin de două ori în ultimii 3 ani, de către comisia desemnată prin dispoziție a ordonatorului de credite bugetare, din care fac parte sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților.



Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către conducătorul instituției publice, la propunerea șefului ierarhic, prin acordare de calificative: „foarte bine“, „bine“, „satisfăcător“ și „nesatisfăcător“.



Sunt avute în vedere responsabilitățile postului, munca depusă, cantitatea și calitatea acesteia, importanța socială a muncii, condițiile concrete în care aceasta se desfășoară, rezultatele obținute, precum și cu următoarele criterii:

- cunoștințe și experiență;
- complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- judecata și impactul deciziilor;
- influență, coordonare și supervizare;
- contacte și comunicare;
- condiții de muncă;
- incompatibilități și regimuri speciale.



Ordonatorii principali de credite stabilesc criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale și pot stabili și alte criterii de evaluare în funcție de specificul domeniului de activitate. Ordonatorul principal de credite, în raport cu cerințele postului, stabilește criterii de selecție proprii în completarea celor prevăzute în Legea-cadru.

criterii de
evaluare

• **Exemplu**

- *Astfel de criterii suplimentare sunt precizate, spre exemplu,*
- *în Ordinul MAI nr. 94/2011 privind evaluarea perfor-*
-