**ROMANIA**

**JUDETUL HUNEDOARA**

**CONSILIUL LOCAL AL**

**COMUNEI TOMESTI**

**PROIECT DE HOTARARE Nr.\_7\_/11.01.2023**

**PRIVIND DESEMNAREA CONSILIERILOR LOCALI CARE SA FACA PARTE DIN COMISIA DE EVALUARE A PERFORMANŢELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ALE DOAMNEI GIURGIU SANDA POMPILIA, SECRETAR GENERAL AL COMUNEI TOMESTI, PENTRU PERIOADA 01.01.2022–31.12.2022**

**Consiliul local al comunei Tomesti, judeţul Hunedoara;**

Avand in vedere referatul de aprobare nr. 3/11 din 11.01.2023 al primarului comunei Tomesti privinddesemnarea consilierilor locali care sa faca parte din comisia de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale doamnei Giurgiu Sanda Pompilia, secretar general al comunei Tomesti, pentru perioada 01.01.2022–31.12.2022:

In temeiul prevederilor art. 129 alin.(14) si ale art. 139 alin. (1) din OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările şi completările ulterioare:

În conformitate cu prevederile art. 11 alin. (4) lit. (e), alin. (6), art. 15, alin. 1 , lit. b , art. 16 şi art. 22 din anexa 6 la la O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările şi completările ulterioare;

În temeiul dispoziţiilor art. 129 alin. (1), alin. (14), art. 139 alin. (1), art. 140 alin. (1), art.196 alin. (1) lit. a), art. 197 alin. (1)-(2), alin. (4)-(5), art. 199 alin. (1)-(2), art. 243 alin. (1), art. 485 alin. (5) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările şi completările ulterioare,

**HOTARASTE**

**Art. 1.** Se desemneaza consilierii locali, care să facă parte din comisia de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale doamnei Giurgiu Sanda-Pompilia, secretar general al comunei Tomesti, pentru perioada 01.01.2022 –31.12.2022, dupa cum urmeaza :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

**Art.2.**  Prezenta hotărâre va fi dusă la îndeplinire de primarul comunei Tomesti şi comisia de evaluare, ce va fi constituită prin dispoziţia acestuia.

**Art.3.** Consilierii locali prevăzuti la art. 1 vor stabili obiectivele individuale şi indicatorii de performanţă utilizaţi în evaluarea gradului şi modului de atingere a acestora, pentru perioada mandatului lor de ales local, iar evaluarea o vor realiza doar pentru această perioadă.

**Art.4.** Prezenta hotărâre poate fi contestată la Tribunalul Hunedoara, Sectia Contencios administrativ şi fiscal, în termenul şi condiţiile prevăzute de Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare.

**Art.5.** Prezenta hotarare se comunica :

- Institutiei Prefectului judetul Hunedoara;

- Primarului comunei Tomesti;

- Secretarului general al comunei Tomesti

- Persoanelor nominalizate la art. 1 din prezenta hotarare .

**INITIATOR AVIZAT**

**PRIMAR SECRETAR GENERAL**

Vasiu Adrian-Viorel Giurgiu Sanda

ROMÂNIA

JUDETUL HUNEDOARA

PRIMARUL COMUNEI TOMESTI

Nr. 3/11 din 11.01.2023

**REFERAT DE APROBARE**

**LA PROIECTUL DE HOTARARE**

**PRIVIND DESEMNAREA CONMSILIERILOR LOCALI CARE SA FACA PARTE**

**DIN COMISIA DE EVALUARE A PERFORMANŢELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ALE DOAMNEI GIURGIU SANDA POMPILIA, SECRETAR GENERAL AL COMUNEI TOMESTI, PENTRU PERIOADA 01.01.2022–31.12.2022**

În conformitate cu prevederile art. 485 alin. 5 din Codul Administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare, evaluarea performanţelor profesionale individuale ale secretarului general al unităţii administrativ-teritoriale se realizează de către o comisie de evaluare formată din primar şi 2 consilieri locali, desemnaţi în acest scop, cu majoritate simplă, prin hotărâre a consiliului local.

Totodata potrivit art. 11 din anexa 6 la O.U.G. nr. 57/2019 privind codul administrativ *e****valuarea performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici de conducere reprezintă aprecierea obiectivă a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici, prin compararea gradului şi modului de îndeplinire a obiectivelor individuale şi a criteriilor de performanţă stabilite cu rezultatele obţinute în mod efectiv de către funcţionarul public pe parcursul unui an calendaristic, şi urmăreşte:***

**a)** corelarea obiectivă dintre activitatea şi cunoştinţele funcţionarului public necesare îndeplinirii obiectivelor individuale, stabilite în baza atribuţiilor din fişa postului şi cerinţele funcţiei publice, prin raportare la nivelul funcţiei publice deţinute;

**b)** asigurarea unui sistem motivaţional, astfel încât să fie determinată creşterea performanţelor profesionale individuale;

**c)** identificarea necesităţilor de instruire a funcţionarilor publici, pentru îmbunătăţirea rezultatelor activităţii desfăşurate în scopul îndeplinirii obiectivelor stabilite.

Evaluarea performanţelor profesionale individuale ale funcţionarului public se consemnează în raportul de evaluare întocmit şi semnat de către superiorul ierarhic nemijlocit al funcţionarului public, care se contrasemnează și se aprobă de către persoanele prevăzute de lege.În realizarea activităţilor specifice, evaluatorul, contrasemnatarul şi persoana care aprobă raportul de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarului public au obligaţia asigurării respectării întocmai a normei generale de conduită profesională privind obiectivitatea în evaluare, precum şi a respectării regimului juridic al incompatibilităţilor şi al conflictului de interese. În realizarea evaluării calitatea de evaluator este exercitată de către membrii comisiei pentru evaluarea secretarilor generali ai unităţii administrativ-teritoriale;

Comisia prevăzută mai sus se constituie prin dispoziţia primarului pe baza propunerilor/nominalizării consiliului local.

In conformitate cu art. 12 alin. (5) din metodologia referitoare la evaluarea performantelor profesionale ale funcționarilor publici, r**aportul de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale secretarului general al unităţii administrativ-teritoriale nu se contrasemnează.**

Precizam ca art. 16 din anexa 6 la OUG nr. 57/2019 prevede ca in vederea realizării componentei evaluării performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici de execuţie şi de conducere prevăzute la art. 485 alin. (3) lit. a) din prezentul cod, la începutul perioadei evaluate persoana care are calitatea de evaluator stabileşte obiectivele individuale pentru funcţionarii publici a căror activitate o coordonează şi indicatorii de performanţă utilizaţi în evaluarea gradului şi modului de atingere a acestora. Obiectivele se stabilesc în conformitate cu atribuţiile din fişa postului, prin raportare la funcţia publică deţinută, gradul profesional al acesteia, cunoştinţele teoretice şi practice şi abilităţile necesare exercitării funcţiei publice deţinute de funcţionarul public şi corespund obiectivelor compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea funcţionarul public. Indicatorii de performanţă se stabilesc pentru fiecare obiectiv individual, în conformitate cu nivelul atribuţiilor titularului funcţiei publice, prin raportare la cerinţele privind cantitatea şi calitatea muncii prestate. În toate situaţiile obiectivele individuale şi indicatorii de performanţă se aduc la cunoştinţa funcţionarului public la începutul perioadei evaluate. Obiectivele individuale şi indicatorii de performanţă pot fi revizuiţi trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea ori în structura organizatorică a autorităţii sau instituţiei publice. Criteriile de performanţă pentru realizarea componentei evaluării performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici potrivit art. 485 alin. (3) lit. b) din cod sunt prevăzute la art. 29 lit. b) din anexa 6 la acesta.

Potrivit prevederilor art. 22 din aceeasi metodologie ***comisia de evaluare se constituie, în condiţiile prevăzute la art. 11 alin. (6). Secretariatul comisiei este asigurat de un funcţionar public din cadrul aparatului de specialitate al primarului, nominalizat pentru a asigura secretariatul comisiei. Evaluarea activităţii secretarului general al unităţii administrativ-teritoriale se realizează prin notarea, pentru fiecare dintre elementele prevăzute la art. 485 alin. (3) lit. a) şi b) din codul administrativ, de către fiecare membru al Comisiei, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 17-19 din metodologia de evaluare. Secretarul general al unităţii administrativ-teritoriale/subdiviziunii administrativ-teritoriale nemulţumit de rezultatele obţinute la evaluarea performanţelor profesionale individuale se poate adresa instanţei de contencios administrativ, în condiţiile legii.***

Faţă de cele arătate mai sus vă rugăm a dezbate si aproba proiectul de hotărâre în forma prezentată.

**PRIMAR,**

Vasiu Adrian-Viorel

JUDETUL HUNEDOARA

PRIMARIA

COMUNEI TOMESTI

SECRETAR GENERAL

Nr.4/11 din 11.01.2023

**RAPORT**

**LA PROIECTUL DE HOTARARE**

**PRIVIND DESEMNAREA CONSILIERILOR LOCALI CARE SA FACA PARTE DIN**

**COMISIA DE EVALUARE A PERFORMANŢELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ALE DOAMNEI GIURGIU SANDA POMPILIA, SECRETAR GENERAL AL COMUNEI TOMESTI, PENTRU PERIOADA 01.01.2022–31.12.2022**

Potrivit art. 11 din anexa 6 la O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ evaluarea performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici de conducere reprezintă aprecierea obiectivă a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici, prin compararea gradului şi modului de îndeplinire a obiectivelor individuale şi a criteriilor de performanţă stabilite cu rezultatele obţinute în mod efectiv de către funcţionarul public pe parcursul unui an calendaristic, şi urmăreşte:

**a)** corelarea obiectivă dintre activitatea şi cunoştinţele funcţionarului public necesare îndeplinirii obiectivelor individuale, stabilite în baza atribuţiilor din fişa postului şi cerinţele funcţiei publice, prin raportare la nivelul funcţiei publice deţinute;

**b)** asigurarea unui sistem motivaţional, astfel încât să fie determinată creşterea performanţelor profesionale individuale;

**c)** identificarea necesităţilor de instruire a funcţionarilor publici, pentru îmbunătăţirea rezultatelor activităţii desfăşurate în scopul îndeplinirii obiectivelor stabilite.

În conformitate cu prevederile art. 485 alin. 5 din codul administrativ evaluarea performanţelor profesionale individuale ale secretarului general al unităţii administrativ-teritoriale se realizează de către o comisie de evaluare formată din primar şi 2 consilieri locali, desemnaţi în acest scop, cu majoritate simplă, prin hotărâre a consiliului local.

Evaluarea performanţelor profesionale individuale ale funcţionarului public se consemnează în raportul de evaluare întocmit şi semnat de către superiorul ierarhic nemijlocit al funcţionarului public, care se contrasemnează și se aprobă de către persoanele prevăzute de lege.În realizarea activităţilor specifice, evaluatorul, contrasemnatarul şi persoana care aprobă raportul de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarului public au obligaţia asigurării respectării întocmai a normei generale de conduită profesională privind obiectivitatea în evaluare, precum şi a respectării regimului juridic al incompatibilităţilor şi al conflictului de interese. În realizarea evaluării calitatea de evaluator este exercitată de către membrii comisiei pentru evaluarea secretarilor generali ai unităţii administrativ-teritoriale;

Comisia prevăzută mai sus se constituie prin dispoziţia primarului pe baza propunerilor/nominalizării consiliului local.

In conformitate cu art. 12 alin. (5) din metodologia referitoare la evaluarea performantelor profesionale ale funcționarilor publici, raportul de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale secretarului general al unităţii administrativ-teritoriale nu se contrasemnează.

Precizam ca art. 16 din anexa 6 la OUG nr. 57/2019 prevede ca in vederea realizării componentei evaluării performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici de execuţie şi de conducere prevăzute la art. 485 alin. (3) lit. a) din prezentul cod, la începutul perioadei evaluate persoana care are calitatea de evaluator stabileşte obiectivele individuale pentru funcţionarii publici a căror activitate o coordonează şi indicatorii de performanţă utilizaţi în evaluarea gradului şi modului de atingere a acestora. Obiectivele se stabilesc în conformitate cu atribuţiile din fişa postului, prin raportare la funcţia publică deţinută, gradul profesional al acesteia, cunoştinţele teoretice şi practice şi abilităţile necesare exercitării funcţiei publice deţinute de funcţionarul public şi corespund obiectivelor compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea funcţionarul public. Indicatorii de performanţă se stabilesc pentru fiecare obiectiv individual, în conformitate cu nivelul atribuţiilor titularului funcţiei publice, prin raportare la cerinţele privind cantitatea şi calitatea muncii prestate. În toate situaţiile obiectivele individuale şi indicatorii de performanţă se aduc la cunoştinţa funcţionarului public la începutul perioadei evaluate. Obiectivele individuale şi indicatorii de performanţă pot fi revizuiţi trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea ori în structura organizatorică a autorităţii sau instituţiei publice. Criteriile de performanţă pentru realizarea componentei evaluării performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici potrivit art. 485 alin. (3) lit. b) din cod sunt prevăzute la art. 29 lit. b) din anexa 6 la acesta.

Potrivit prevederilor art. 22 din aceeasi metodologie comisia de evaluare se constituie, în condiţiile prevăzute la art. 11 alin. (6). Secretariatul comisiei este asigurat de un funcţionar public din cadrul aparatului de specialitate al primarului, nominalizat pentru a asigura secretariatul comisiei. Evaluarea activităţii secretarului general al unităţii administrativ-teritoriale se realizează prin notarea, pentru fiecare dintre elementele prevăzute la art. 485 alin. (3) lit. a) şi b) din codul administrativ, de către fiecare membru al Comisiei, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 17-19 din metodologia de evaluare. Secretarul general al unităţii administrativ-teritoriale/subdiviziunii administrativ-teritoriale nemulţumit de rezultatele obţinute la evaluarea performanţelor profesionale individuale se poate adresa instanţei de contencios administrativ, în condiţiile legii.

La art. 14 , alin. 1 din anexa 6 la OUG 57/2019 este prevazut ca *Evaluarea anuală a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici se realizează pentru un an calendaristic, în perioada cuprinsă între 1 ianuarie-31 martie din anul următor perioadei evaluate, pentru toţi funcţionarii publici care au desfăşurat efectiv activitate minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.*

Conform art. 15 din anexa 6 la OUG 57/2019:

*(1) Prin excepţie de la prevederile art. 14 alin. (1) din prezenta anexă, evaluarea funcţionarilor publici se realizează pentru o altă perioadă, în oricare dintre următoarele situaţii:*

*a) la modificarea, suspendarea sau încetarea raporturilor de serviciu ale funcţionarilor publici în condiţiile legii, dacă perioada efectiv lucrată este de cel puţin 30 de zile consecutive;*

*b) la modificarea, suspendarea sau încetarea raportului de serviciu ori, după caz, a raportului de muncă al evaluatorului, în condiţiile legii, dacă perioada efectiv coordonată este de cel puţin 30 de zile consecutive. În cazul în care evaluatorul se află în imposibilitatea de drept sau de fapt constatată prin act administrativ de a realiza efectiv evaluarea, calitatea de evaluator revine persoanei care are calitatea de contrasemnatar al raportului de evaluare la data încetării, suspendării sau modificării, în condiţiile legii, a raportului de serviciu sau, după caz, a raportului de muncă al evaluatorului, cu aplicarea corespunzătoare a dispoziţiilor legale în ceea ce priveşte desemnarea unui alt contrasemnatar, atunci când este posibil, potrivit structurii organizatorice;*

**SECRETAR GENERAL,**

**Giurgiu Sanda**