



BUN VENIT!

Consecventi promovarii Accesului Liber la Informatie, noi, www.rauflorin.ro oferim gratuit comunitatii HR, Angajatilor, Managerilor si tuturor celor interesati,

Ordinul ministrului Sanatatii nr. 974/2020 privind stabilirea criteriilor de evaluare a performantelor profesionale individuale pentru personalul contractual si a fisei de evaluare a personalului de executie si de conducere

Formatul *Pdf contine imagini cu Linkuri catre articole si Instrumente profesionale de HR care includ Know - How si Experienta relevanta de business din organizatii de succes.

Fiti incurajat(a) sa va dezvoltati!
www.rauflorin.ro
5.06.2020

Ministerul Sanatatii - MS

Ordinul nr. 974/2020 privind stabilirea criteriilor de evaluare a performantelor profesionale individuale pentru personalul contractual si a fisei de evaluare a personalului de executie si de conducere

Publicat in MOR 471/3.06.2020

Vazand Referatul de aprobare nr. NT 2.994/2020 al Directiei management si structuri sanitare,

avand in vedere prevederile art. 554 alin. (6) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare,

in temeiul art. 7 alin. (4) din Hotararea Guvernului nr. 144/2010 privind organizarea si functionarea Ministerului Sanatatii, cu modificarile si completarile ulterioare,

ministrul sanatatii emite urmatorul ordin:

Art. 1 (1) Se aproba criteriile de evaluare a performantelor profesionale individuale pentru personalul contractual, prevazute in anexa nr. 1, si fisa de evaluare a performantelor profesionale individuale pentru personalul de executie si personalul de conducere, conform modelelor prevazute in anexele nr. 2 si 3.

(2) Prevederile prezentului ordin se aplica personalului contractual din sistemul sanitar, respectiv personalului contractual din aparatul propriu al Ministerului Sanatatii, din cadrul directiilor de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti, din unitatile sanitare cu personalitate juridica, precum si din cadrul celorlalte institutii publice, aflate in subordinea si in coordonarea Ministerului Sanatatii.

Art. 2 Evaluarea performantelor profesionale individuale ale personalului contractual de executie si conducere reprezinta aprecierea obiectiva a performantelor profesionale individuale ale personalului contractual, prin compararea gradului si modului de indeplinire a criteriilor de evaluare a performantelor profesionale individuale stabilite cu rezultatele obtinute in mod efectiv de catre personalul contractual, pe parcursul unui an calendaristic si urmareste:

- corelarea obiectiva dintre activitatea si cunostintele personalului contractual necesare indeplinirii obiectivelor individuale, stabilite in baza atributiilor din fisa postului, si cerintele functiei contractuale, prin raportare la nivelul functiei contractuale detinute;
- asigurarea unui sistem motivational, astfel incat sa fie determinata cresterea performantelor profesionale individuale;
- identificarea necesitatilor de instruire a personalului contractual, pentru imbunatatirea rezultatelor activitatii desfasurate in scopul indeplinirii obiectivelor stabilite.

Art. 3 (1) Procedura de evaluare a performantelor profesionale se aplica fiecarui angajat, in raport cu cerintele postului.

(2) Activitatea profesionala se apreciaza anual, prin evaluarea performantelor profesionale individuale care se consemneaza in fisa de evaluare intocmita in conditiile prezentului ordin.

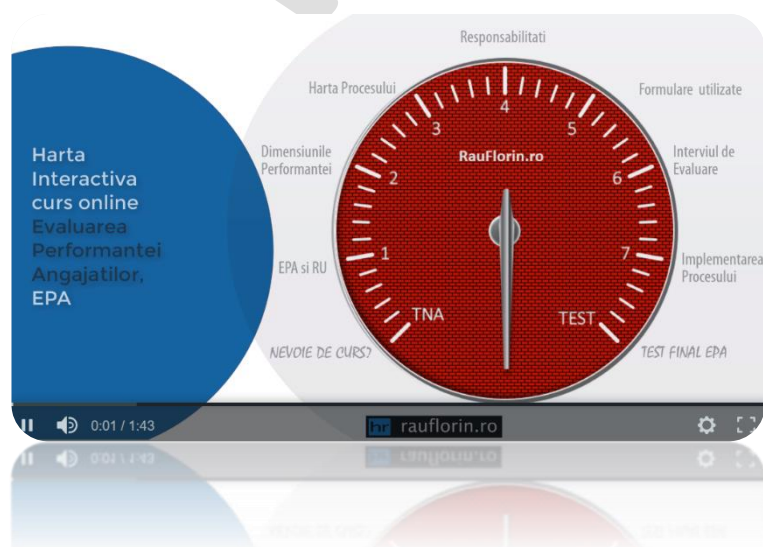
Art. 4 (1) Perioada evaluata este cuprinsa intre 1 ianuarie si 31 decembrie din anul pentru care se face evaluarea.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsa intre 1 ianuarie si 1 martie din anul urmator perioadei evaluate.

(3) Beneficiaza de evaluarea performantelor profesionale individuale personalul contractual care a desfasurat efectiv activitate minimum 6 luni in anul calendaristic pentru care se realizeaza evaluarea.

Art. 5 Procedura de evaluare a performantelor profesionale individuale nu se aplica in urmatoarele situatii:

- persoanelor angajate ca debutanti, pentru care evaluarea se face dupa expirarea perioadei corespunzatoare stagiului de debutant;
- angajatilor al caror contract individual de munca este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face dupa 6 luni de la reluarea activitatii;
- angajatilor promovati intr-o alta functie de executie sau intr-o functie de conducere, precum si celor angajati din afara unitatii, pentru care momentul de evaluare se stabileste de conducerea fiecarei institutii publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la data promovarii/angajarii;



d) angajatilor aflatii in concediu platit pentru ingrijirea copiilor in varsta de pana la 2 ani, pentru care evaluarea se face la expirarea a 6 luni de la data reluarii activitatii;

e) angajatilor care nu au prestat activitate in ultimele 12 luni, fiind in concediu medical sau in concediu fara plata, acordat potrivit legii, pentru care momentul evaluarii se stabileste de conducerea fiecarei institutii publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la data reluarii activitatii.



Art. 6 (1) Evaluarea performantelor profesionale individuale se realizeaza de catre evaluator.

(2) Are calitatea de evaluator:

a) persoana care conduce sau coordoneaza compartimentul in cadrul caruia isi desfasoara activitatea persoana cu functie de executie evaluata;

b) persoana de conducere ierarhic superioara potrivit structurii organizatorice a unitatii sanitare publice, pentru persoanele de conducere.

(3) Calificativul acordat in baza fisei de evaluare a performantelor profesionale individuale se aproba de conducatorul institutiei publice.

(4) Pentru conducatorii institutiilor publice numiti prin ordin al ministrului sanatatii, fisa de evaluare a performantelor profesionale individuale se aproba de catre ministrul sanatatii.

Art. 7 Calificativul final al evaluarii se stabileste pe baza notei finale, dupa cum urmeaza:

a) intre 1,00-2,00 - nesatisfacator;

b) intre 2,01-3,50 - satisfacator;

c) intre 3,51-4,50 - bine;

d) intre 4,51-5,00 - foarte bine.

Art. 8 (1) Notarea criteriilor de evaluare a performantelor profesionale individuale se face cu note de la 1 la 5, nota exprimand gradul de indeplinire a respectivului criteriu.

(2) Pentru a obtine nota pentru indeplinire criteriilor de evaluare se face media aritmetica a notelor acordate pentru indeplinirea fiecarui criteriu de performanta.

(3) Pentru functiile de conducere nota finala a evaluarii este media aritmetica a notelor obtinute la criteriile de evaluare de la pct. I si II din anexa nr. 3.

(4) Semnificatia notelor este urmatoarea: nota 1 - nivel minim si nota 5 - nivel maxim.

Art. 9 (1) Ulterior finalizarii fisei de evaluare are loc interviul. Interviul este o discutie intre evaluator si persoana evaluata in cadrul careia se aduce la cunostinta persoanei evaluate rezultatul evaluarii, se discuta aspectele cuprinse in fisa de evaluare, avand ca finalitate semnarea si datarea acesteia, de catre evaluator si de catre persoana evaluata.

(2) In cazul in care intre persoana evaluata si evaluator exista diferente de opinie asupra continutului fisei de evaluare se procedeaza astfel:

a) in situatia in care se ajunge la un punct de vedere comun, evaluatorul poate modifica fisa de evaluare;

b) in situatia in care nu se ajunge la un punct de vedere comun, persoana evaluata consemneaza comentariile sale in fisa de evaluare, in sectiunea dedicata.

(3) In situatia in care persoana evaluata refuza sa semneze fisa de evaluare, acest aspect se consemneaza intr-un proces-verbal intocmit de catre evaluator si semnat de catre acesta si un martor. Refuzul persoanei evaluate de a semna raportul de evaluare nu impiedica producerea efectelor juridice ale acestuia.

Art. 10 (1) Persoana nemultumita de rezultatul evaluarii poate depune contestatie in legatura cu evaluarea performantei profesionale individuale, in termen de 5 zile de la comunicarea rezultatului evaluarii, la compartimentul de resurse umane.

(2) Contestatia persoanei nemultumite se analizeaza de conducatorul ierarhic imediat superior, impreuna cu liderul sindicatului al carui membru este salariatul sau, dupa caz, cu reprezentantul salariatilor din institutia publica.

(3) Rezultatul contestatiei se comunica contestatarului in termen de 5 zile de la depunerea acesteia.

Art. 11 Pentru spitalele al caror management a fost transferat catre autoritatile administratiei publice locale, criteriile de evaluare a performantelor profesionale individuale se stabilesc si se aproba prin act administrativ emis de acestea, prevederile prezentului ordin reprezentand o prevedere-cadru care poate fi modificata si completata de catre autoritatea administrativ-teritoriala.

Art. 12 Directiile de specialitate din Ministerul Sanatatii, directiile de sanatate publica, unitatile sanitare cu personalitate juridica, precum si institutii publice aflate in subordinea si in coordonarea Ministerului Sanatatii vor duce la indeplinire dispozitiile prezentului ordin.



Art. 13 Anexele nr. 1, 2 si 3 fac parte integranta din prezentul ordin.

Art. 14 La data intrarii in vigoare a prezentului ordin se abroga Ordinul ministrului sanatatii nr. 1.229/2011 privind aprobarea criteriilor de evaluare a performantelor profesionale individuale si a modelului fisei de evaluare a performantelor profesionale individuale, publicat in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 560 din 5 august 2011.

Art. 15 Prezentul ordin se publica in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I.

p. Ministrul sanatatii,
Horatiu Moldovan,
secretar de stat

Bucuresti, 2.06.2020

ANEXA Nr. 1

**CRITERII
de evaluare a performantelor profesionale individuale pentru personalul contractual**

I. Pentru functiile de executie



1. Cunosintine si experienta profesionala
2. Promptitudine si operativitate in realizarea atributiilor de serviciu prevazute in fisa postului
3. Calitatea lucrarilor executate si a activitatilor desfasurate
4. Asumarea responsabilitatilor prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverenta, obiectivitate, disciplina
5. Intensitatea implicarii in utilizarea echipamentelor si a materialelor cu incadrarea in normativele de consum
6. Adaptarea la complexitatea muncii, initiativa si creativitate
7. Conditii de munca

II. Pentru functiile de conducere se vor utiliza suplimentar si urmatoarele criterii de evaluare

1. Cunosintine despre scopul, obiectivele si rolul structurii in ansamblul unitatii
2. Capacitatea de a lua decizii optime si asumarea raspunderii in legatura cu acestea
3. Capacitatea de organizare si de coordonare a activitatii structurii
4. Capacitatea de a crea in structura condusa un climat stimulatv, neconflictual si de buna colaborare cu alte structuri

ANEXA Nr. 2

Unitatea _____ (denumirea)

Aprob.
Conducatorul institutiei publice,
(numele si prenumele)
(functia)

**FISA DE EVALUARE
a performantelor profesionale individuale pentru personalul cu functii de executie**

Numele _____ Prenumele _____

Functia _____

Numele si prenumele evaluatorului _____

Functia _____

Perioada evaluata _____

Nr. crt.	Denumirea criteriului de evaluare	Nota
0	1	2

1. Cunosintine si experienta profesionala
2. Promptitudine si operativitate in realizarea atributiilor de serviciu prevazute in fisa postului
3. Calitatea lucrarilor executate si a activitatilor desfasurate
4. Asumarea responsabilitatilor prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverenta, obiectivitate, disciplina
5. Intensitatea implicarii in utilizarea echipamentelor si a materialelor cu incadrarea in normative de consum
6. Adaptarea la complexitatea muncii, initiativa si creativitate



7. Conditii de munca _____

Nota pentru indeplinirea criteriilor de evaluare _____

Nota finala a evaluarii = nota pentru indeplinirea criteriilor de evaluare de la pct. I

Calificativul acordat: _____

Harta interactiva curs Evaluarea Performantei Angajatilor (EPA)
Harta: 1. Reda Logica si Continutul cursului / 2. Marcheaza prin pictograma modulele care pot fi accesate prin click si permite Accesul catre acestea / 3. Explica pasii de curs.

PASUL 1. Puneti-va centura de siguranta si intrati pe Magistrala celor 10 Dimensiuni HR! Faceti o escala in zona de Evaluare a Performantei Angajatilor pentru a-i intelege rolul si conexiunile cu celelalte Dimensiuni.

AVETI NEVOIE DE CURS ?

1. EPA si Resursele Umane	2. DIMENSIUNILE PERFORMANTEI Obiective SMART Competente Cheie Program Dezvoltare Ponderi Importanta	3. HARTA PROCESULUI Planificare Performanta Evaluare intermediara Evaluare finala	4. RESPONSABILITATE PARTILOR Angajat Manager direct HR Timeline	5. FORMULARE UTILIZATE Formular Planificare Formular Evaluare Calcul Scor Distributie Gauss	6. INTERVIUL DE EVALUARE Pregatire Sustinere Tipuri de feedback	7. Implementarea Procesului EPA
---------------------------	---	--	---	---	--	---------------------------------

www.rauflorin.ro
Last Update: August, 2018

1. Numele si prenumele evaluatorului _____

Functia _____

Semnatura evaluatorului _____

Data _____

2. Am luat cunostinta de aprecierea activitatii profesionale desfasurate.

Numele si prenumele persoanei evaluate _____

Functia _____

Semnatura persoanei evaluate _____

Data _____

3. Contestatia persoanei evaluate:

Motivatie _____

Semnatura persoanei evaluate _____

Data _____

4. Modificarea aprecierii (DA, NU):

Numele si prenumele persoanei care a modificat aprecierea: _____

Functia acesteia: _____

Modificarea adusa aprecierii _____

Semnatura _____

Data _____

5. Am luat cunostinta de modificarea evaluarii

Numele si prenumele: _____

Functia acesteia: _____

Semnatura _____

Data _____

ANEXA Nr. 3

Unitatea _____ (denumirea)

Aprob.
Conducatorul institutiei publice,
(numele si prenumele)
(functia)

FISA DE EVALUARE a performantelor profesionale individuale pentru personalul cu functii de conducere

Numele _____ Prenumele _____

Functia _____

Numele si prenumele evaluatorului _____

Functia _____

Hai la un curs online gratuit!

obiective SMART
editie revizuita

www.rauflorin.ro

T
A
R
S
M

Perioada evaluata _____

Nr. crt.	Denumirea criteriului de evaluare	Nota
0	1	2

1. Cunoștințe și experiența profesională
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului
3. Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate
4. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină
5. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normative de consum
6. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate
7. Condiții de muncă _____

I. Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare _____

Nr. crt.	Criteriile de evaluare suplimentare pentru personalul cu funcții de conducere	Nota
0	1	2

Motivația _____

1. Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul structurii în ansamblul unității
2. Capacitatea de a lua decizii optime și asumarea răspunderii în legătură cu acestea
3. Capacitatea de organizare și de coordonare a activității structurii
4. Capacitatea de a crea în structura condusă un climat stimulative, neconflictual și de bună colaborare cu alte structuri _____

II. Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare suplimentare pentru personalul cu funcții de conducere _____

Nota finală a evaluării = (nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare de la pct. I + nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare de la pct. II)/2

Calificativul acordat: _____

1. Numele și prenumele evaluatorului _____

Funcția _____

Semnătura evaluatorului _____

Data _____

2. Am luat cunoștință de aprecierea activității profesionale desfășurate.

Numele și prenumele persoanei evaluate _____

Funcția _____

Semnătura persoanei evaluate _____

Data _____

3. Contestatia persoanei evaluate:

Semnătura persoanei evaluate _____

Data _____

4. Modificarea aprecierii (DA, NU):

Numele și prenumele persoanei care a modificat aprecierea: _____

Funcția acesteia: _____

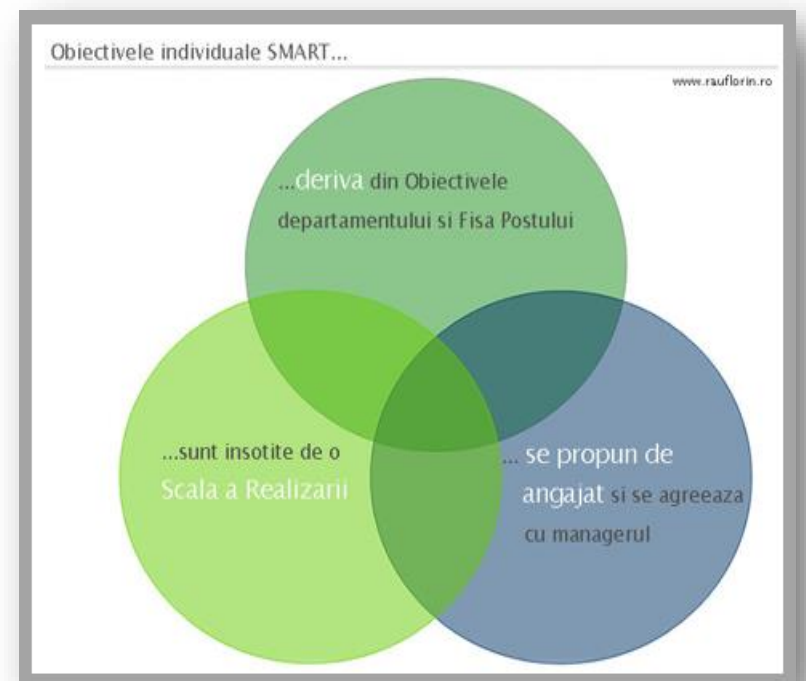
Modificarea adusă aprecierii _____

Semnătura _____

Data _____

5. Am luat cunoștință de modificarea evaluării.

Numele și prenumele; _____



Functia acesteia: _____

Semnatura _____

Data _____

