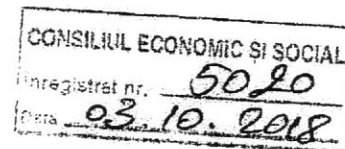


Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare ale Statelor și Guvernelor Membre ale Francofoniei (UCESIF)
„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)



AVIZ

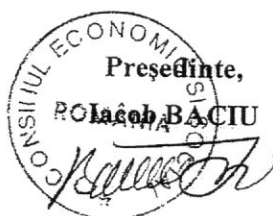
referitor la proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, precum și stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul 2018

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *proiectului de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, precum și stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul 2018.*

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 02.10.2018, avizează **FAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, **cu propunerile de modificare prevăzute în anexă și următoarele observații:**

- proiectul de act normativ trebuie să prevadă în mod expres situațiile în care conducătorul autorității sau instituției publice poate delega competența de realizare a evaluării;
- se impune completarea anexei nr. 1 – *Lista funcțiilor publice, pct.II, lit. B – Funcții publice specifice de execuție* prin introducerea funcției publice specifice de *polițist local*, reglementată de Legea nr 155/2010 a poliției locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- este necesar ca la anexa nr. 1 – *Lista funcțiilor publice, pct.II, lit. B – Funcții publice specifice de execuție* sa fie precizate toate categoriile funcționari publici cu statut special.


Președinte,
ROLAND BĂCIU

Propunerile de modificare aferente
proiectului de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici,
precum și stabilirea unor măsuri pentru evaluarea funcționarilor publici în anul 2018

Nr. Crt.	Text inițial	Text propus	Motivare
1.	Art 20 ⁴ Alin. (1) (...) b) se apreciază fiecare obiectiv operațional de către fiecare membru al Comisiei de evaluare cu note de la 1 la 5, nota exprimând gradul de îndeplinire a obiectivului respectiv, în raport cu termenele de realizare și cu indicatorii de performanță. (...)	Art 20 ⁴ Alin. (1) (...) b) comisia măsoară gradul de îndeplinire al indicatorilor de performanță, în raport de indicatorii de performanță corespunzători și de termenele stabilite pentru îndeplinirea obiectivelor, notând de la 1 la 5 gradul de îndeplinire. (...)	Întrucât obiectivele sunt măsurabile, prin indicatorii de performanță corespunzători și termenele date, considerăm că nu este corect ca fiecare membru al comisiei să îl aprecieze, în mod subiectiv. Gradul de îndeplinire al fiecărui obiectiv în parte trebuie măsurat de comisie, iar rezultatul consemnat.
2.	Art 20 ³ (...) (5) Obiectivele operaționale, împreună cu termenele de realizare și indicatorii de performanță corespunzători, se stabilesc pentru perioada 1 ianuarie – 31 decembrie a anului pentru care se face evaluarea. (...) Art 20 ⁴ (...)	Art 20 ³ (...) (5) Obiectivele operaționale, împreună cu termenele de realizare, indicatorii de performanță corespunzători, precum și ponderea fiecărui obiectiv , se stabilesc pentru perioada 1 ianuarie – 31 decembrie a anului pentru care se face evaluarea. (...) Art 20 ⁴ (...)	Proiectul propune ca nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor operaționale să fie media aritmetică a notelor fiecărui obiectiv. Recomandăm ca fiecare obiectiv să aibă o pondere adecvată, în funcție de importanța pe care acesta o are în activitatea funcționarului. De exemplu, dacă un obiectiv din 5 a ocupat 50% din timpul și efortul depus de funcționar, acesta nu ar trebui să aibă aceeași pondere pe care o au celelalte 4. Conform propunerii, în cazul ipotetic descris

	(2) Nota acordată pentru îndeplinirea obiectivelor operaționale reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui obiectiv, inclusiv a obiectivelor operaționale revizuite, dacă s-a impus revizuirea acestora pe parcursul perioadei evaluate. (...)	(2) Nota acordată pentru îndeplinirea obiectivelor operaționale reprezintă media ponderată a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui obiectiv în funcție de ponderile alocate la începutul perioadei evaluate, inclusiv a obiectivelor operaționale revizuite, dacă s-a impus revizuirea acestora pe parcursul perioadei evaluate. (...)	mai sus, obiectivul va conta doar 20% din nota totală, deși a captat 50% din resurse.
3.	Art 20⁵ Alin. (3) (...) b) fiecare criteriu de performanță se notează de fiecare membru al comisiei de la 1 la 5, nota exprimând aprecierea îndeplinirii criteriului de performanță în realizarea obiectivelor strategice stabilite. (...)	Art 20⁵ Alin. (3) (...) b) comisia măsoară gradul de îndeplinire al indicatorilor de performanță, în raport de indicatorii de performanță corespunzători și de termenele stabilite pentru îndeplinirea obiectivelor, notând de la 1 la 5 gradul de îndeplinire. (...)	Întrucât obiectivele sunt măsurabile, prin indicatorii de performanță corespunzători și termenele date, considerăm că nu este corect ca fiecare membru al comisiei să îl aprecieze, în mod subiectiv. Gradul de îndeplinire al fiecărui obiectiv în parte trebuie măsurat de comisie, iar rezultatul consemnat.
4.	(5) Pentru a obține nota acordată pentru îndeplinirea obiectivelor strategice, se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui obiectiv strategic. (...)	(5) Pentru a obține nota acordată pentru îndeplinirea obiectivelor strategice, se face media ponderată a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui obiectiv strategic. (...)	Este important să se stabilească ponderi pentru fiecare obiectiv, în funcție de importanța acestuia în atingerea obiectivelor instituției și de efortul necesar pentru îndeplinirea lui.
5.	Art 20⁷ Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează: a) între 1,00 – 2,00 – nesatisfăcător; b) între 2,01 – 3,50 – satisfăcător; c) între 3,51 – 4,50 – bine; d) între 4,51 – 5,00 – foarte bine.	Art 20⁷ Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează: a) între 1,00 – 2,00 – nesatisfăcător; b) între 2,01 – 2,50 – satisfăcător; c) între 2,51 – 3,50 – bine; d) între 3,51 – 4,50 – foarte bine; e) între 4,51 – 5,00 – excepțional.	Calificativele pe intervale prea relaxate pot duce la demotivarea funcționarilor. Conform modelelor statistice de distribuție normală, majoritatea funcționarilor se va situa în intervalul 2,5 – 3,5. Acesta ar putea fi considerat intervalul de performanță medie.

6.	Art. 62⁷ (...) (3) Indicatorii de performanță prevăzuți la alin. (1) se stabilesc pentru fiecare obiectiv individual, în conformitate cu nivelul atribuțiilor titularului funcției publice, prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate. (...)	Art. 62⁷ (...) (3) Indicatorii de performanță prevăzuți la alin. (1) se stabilesc pentru fiecare obiectiv individual, în conformitate cu nivelul atribuțiilor titularului funcției publice, prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate. Pentru fiecare obiectiv se va stabili ponderea pe care acesta o va avea în totalul evaluării. (...)	La stabilirea obiectivelor individuale, trebuie stabilită și ponderea acestora în totalul evaluării. Ponderile trebuie stabilite în funcție de importanța obiectivului și de efortul necesar pentru atingerea sa.
7.	Art 62¹⁰ (...) (2) Nota finală acordată pentru îndeplinirea obiectivelor individuale reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui obiectiv individual, inclusiv a celor revizuite, dacă s-a impus revizuirea acestora pe parcursul perioadei evaluate. (...) (6) Acordarea calificativelor se face pe baza punctajului final al evaluării anuale, după cum urmează: a) pentru un punctaj între 1,00 – 2,00 se acordă calificativul „nesatisfăcător”; b) pentru un punctaj între 2,01 – 3,50 se acordă calificativul „satisfăcător”; c) pentru un punctaj între 3,51 – 4,50 se acordă calificativul „bine”; d) pentru un punctaj între 4,51 – 5,00 se acordă calificativul „foarte bine”.	Art 62¹⁰ (...) (2) Nota finală acordată pentru îndeplinirea obiectivelor individuale reprezintă media ponderată a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui obiectiv individual, inclusiv a celor revizuite, dacă s-a impus revizuirea acestora pe parcursul perioadei evaluate. (...) (6) Acordarea calificativelor se face pe baza punctajului final al evaluării anuale, după cum urmează: a) pentru un punctaj între 1,00 – 2,00 se acordă calificativul „nesatisfăcător”; b) pentru un punctaj între 2,01 – 2,50 se acordă calificativul „satisfăcător”; c) pentru un punctaj între 2,51 – 3,50 se acordă calificativul „bine”; d) pentru un punctaj între 3,51 – 4,50 se acordă calificativul „foarte bine”; e) pentru un punctaj între 4,51 – 5,00 se acordă calificativul „excepțional”.	Este important să se stabilească ponderi pentru fiecare obiectiv, în funcție de importanța acestuia în atingerea obiectivelor instituției și de efortul necesar pentru îndeplinirea lui. Calificativele pe intervale prea relaxate pot duce la demotivarea funcționarilor. Conform modelelor statistice de distribuție normală, majoritatea funcționarilor se va situa în intervalul 2,5 – 3,5. Acesta ar putea fi considerat intervalul de performanță medie.

