**FIŞA DE EVALUARE**

**a performanţelor profesionale individuale ale personalului angajat cu contract individual de muncă**

**Numele**.....AVRAM.....**Prenumele**.....GEORGIA.....

**Funcţia**.....REFERENT CLASA I.....

**Locul de muncă**.....UAT COMUNA COSMINELE.....

**Perioada de evaluare**.....01.01.2024 – 31.12.2024.....

**Rezultatul evaluării**.....

PRIMĂRIA COMUNEI COSMINELE
NR. ÎNREG. 912
Ziua 21 Luna 02 An 2025

**Nivelul performanţei profesionale realizate**

| **Denumirea criteriului de evaluare şi ponderea acestuia** | **Componentele de bază ale criteriului de evaluare** | **Punctajul acordat pentru fiecare criteriu de evaluare*)** | **Valoarea ponderată a criteriului de evaluare**)** |
|---|---|---|---|
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| Rezultatele obţinute (55%) | a) gradul de realizare a atribuţiilor de serviciu prevăzute în fişa postului;<br>b) promtitudine şi operativitate;<br>c) calitatea lucrărilor executate şi a activităţilor desfăşurate. | 5<br>5<br>5 | 5 |
| **TOTAL 1:** | | | |
| Asumarea responsabilitaţii (20%) | a) receptivitate, disponibilitate la efort suplementar, perseverenţă, obiectivitate, disciplină;<br>b) intensitatea implicării în realizarea atribuţiilor de serviciu, utilizarea calculatorului etc; | 5<br>5 | 5 |
| **TOTAL 2:** | | | |
| Adaptarea la complexitatea muncii, iniciativa şi creativitate (15%) | a) executarea de lucrări complexe, propuneri de soluţii noi, schimbări, motivarea acestora, şi evaluarea consecinţelor;<br>b) activitatea de rutină. | 4<br>5 | 4,5 |
| **TOTAL 3:** | | | |
| **Denumirea criteriului de evaluare şi ponderea acestuia** | **Componentele de bază ale criteriului de evaluare** | **Punctajul acordat pentru fiecare criteriu de evaluare*)** | **Valoarea ponderată a criteriului de evaluare**)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Capacitatea relaţională şi disciplina muncii (10%) | a) capacitatea de a evita stara conflictuale, capacitatea de dialog, respectarea regulilor stabilite de conducerea structurii din care face parte etc.<br>b) Adaptabilitatea la situaţii neprevăzute, prezenţa de spirit, spontaneitate. | 4<br>5 | 4,5 |
| **TOTAL 4:** | | | |
| **NOTA FINALĂ:** | | | 4,75 |

**1. Numele şi prenumele persoanei care a făcut evaluarea:** ..... MAE IULIAN
**Funcţia**....PRIMAR.....
**Semnătura**.....
**Data**..21.02.2025.....

**2. Numele şi prenumele persoanei evaluate:**..... AVRAM GLORIA
**Semnătura**.....
**Data**..21.02.2025.....

**3. Numele si prenumele persoanei care contrasemnează**.....
**Funcţia**.....
**Semnătura**.....
**Data**.....

ROMÂNIA-JUD. PRAHOVA COMUNA COSMINELE COMUNA COSMINELE

***) Punctajul pentru fiecare criteriu de evaluare este media aritmetică a punctajelor acordate pentru fiecarea componentă de bază a criteriului de evaluare**
**Semnificaţia punctajelor este următoarea: nota 1 - nivel minim şi nota 5 – nivel maxim.**
**Punctajul pentru fiecarea componentă a criteriului de evaluare se va exprima printr-un număr întreg fără zecimale.**
****) Valoarea pondertă a fiecărui criteriu de evaluare se obţine prin înmulţirea punctajului acordat (coloana 3, rândul TOTAL) cu valoarea procentuală a criteriului de evaluare.**
**Nota finală se calculează prin însumarea valorilor ponderate ale celor 4 criterii de evaluare ( coloana 4 = TOTAL 1 + TOTAL 2 + TOTAL 3 + TOTAL 4).**

Calificativul final al evaluării se stabileşte pe baza notei finale, după cum urmează:

a) între 1,00-2,00: nesatisfăcător; performanţa este cu mult sub standard. În acest caz, se va evalua perspectiva dacă salariatul respectiv mai poate fi menţinut pe post;

b) între 2,01-3,50: satisfăcător; performanţa este la nivelul minim al standardelor sau puţin deasupra lor. Acesta este nivelul minim acceptabil al performanţelor ce trebuie atins şi de salariaţii mai puţin competenţi sau lipsiţi de experienţă;

c) între 3,51-4,50 - bun; performanţa se situează în limitele superioare al standardelor şi ale performanţelor realizate de către ceilalţi salariaţi;

d) între 4,51-5,00 - foarte bun; persoana necesită o apreciere specială întrucât performanţele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor şi performanţelor celorlalţi salariaţi.