

(2) Capitalul social al Companiei Naționale de Electricitate — S.A., înființată prin Hotărârea Guvernului nr. 365/1998, se diminuează cu valoarea de 1.850.000.000 lei, corespunzător bunurilor preluate de A.N.R.E.

(3) Predarea-preluarea bunurilor prevăzute la alin. (2) se face pe bază de protocol încheiat între Compania Națională de Electricitate — S.A. și A.N.R.E., în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, la valoarea de 1.850.000.000 lei.

Art. 3. — A.N.R.E. creează și aplică sistemul de reglementări obligatorii la nivel național, necesar funcționării sectorului și pieței energiei electrice și termice în condiții de eficiență, concurență, transparență și protecție a consumatorilor.

Art. 4. — A.N.R.E. se organizează și funcționează pe baza regulamentului de organizare și funcționare avizat de ministrul industriei și comerțului, în coordonarea căruia se află până la intrarea în vigoare a legii energiei electrice și termice. În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență va fi elaborat regulamentul de organizare și funcționare.

Art. 5. — A.N.R.E. este abilitată cu următoarele competențe:

a) emite, acordă, suspendă sau retrage autorizațiile și licențele pentru agenții economici existenți în sectorul energiei electrice și termice, precum și pentru cei care vor apărea ca urmare a deschiderii pieței de energie electrică și termică;

b) stabilește criteriile și metodele pentru calculul tarifelor și al prețurilor în sectorul energiei electrice și termice;

c) stabilește contractele-cadru privind vânzarea, achiziția, precum și furnizarea energiei electrice și termice la consumatorii finali;

d) stabilește criteriile de eligibilitate a consumatorilor de energie electrică;

e) stabilește normele tehnice și comerciale cu caracter obligatoriu pentru agenții economici din sector, necesare funcționării eficiente și transparente a sistemului energetic național;

f) elaborează și emite norme pentru utilizarea eficientă a energiei electrice și termice;

g) soluționează neînțelegerile legate de încheierea contractelor de furnizare a energiei electrice și termice;

h) controlează îndeplinirea deciziilor proprii de către agenții economici din sectorul energiei electrice și termice și aplică sancțiuni în cazul nerespectării acestora;

i) derulează programe, inclusiv programe de asistență, aprobate de ministrul industriei și comerțului;

j) exercită orice alte competențe prevăzute de lege.

Art. 6. — A.N.R.E. are următoarele atribuții principale:

a) elaborează regulamentul de organizare și funcționare propriu și stabilește responsabilitățile personalului, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare;

b) stabilește regimul de emitere și de acordare a licențelor și a autorizațiilor în sectorul energiei electrice și termice, precum și condițiile de suspendare, de retragere sau de modificare a acestora;

c) stabilește metodologia de calcul a prețurilor și tarifelor aplicabile activităților de monopol natural, din domeniul său de activitate, cu avizul Oficiului Concurenței, având în vedere protejarea intereselor consumatorilor de energie electrică și termică;

d) stabilește, cu avizul Oficiului Concurenței, prețurile și tarifele aplicate consumatorilor captivi, cele practicate de concesionarii de activități sau servicii publice din sectorul energiei electrice și termice, prețurile și tarifele practicate între operatorii economici din cadrul acestuia, tarifele pentru serviciile de sistem, de transport și de distribuție a energiei electrice prin sistemul electroenergetic național, precum și prețurile și tarifele practicate pentru serviciile aferente producerii și distribuției energiei termice;

e) aprobă regulamentul de programare și dispecerizare a sistemului energetic național;

f) aprobă codurile tehnice ale rețelelor de transport și de distribuție elaborate de către Compania Națională de Electricitate — S.A.;

g) aprobă contractele-cadru de achiziție și de vânzare a energiei electrice și termice între agenții economici din cadrul sectorului;

h) aprobă contractele-cadru privind furnizarea energiei electrice către consumatorii captivi;

i) elaborează cerințe, criterii și proceduri pentru eligibilitatea consumatorilor de energie electrică;

j) elaborează metodologia proprie de urmărire și control în vederea respectării de către furnizorii de energie electrică și termică a sistemului de prețuri și tarife;

k) elaborează în conformitate cu prevederile legale regulamentul de constatare, notificare și sancționare a abaterilor de la reglementările emise în domeniu;

l) elaborează metodologia de soluționare a neînțelegerilor precontractuale privind furnizarea energiei electrice și termice;

m) urmărește încheierea și respectarea în condițiile legii a contractelor dintre investitori și autorități și se autosesionează în vederea protejării acestora;

n) urmărește aplicarea standardelor de calitate în domeniul serviciilor specifice sectorului energiei electrice și termice și propune, ori de câte ori constată neconcordanțe, adaptarea acestora;

o) propune ministrului industriei și comerțului măsuri de prevenire și eliminare a abuzului de poziție dominantă pe piață ori de câte ori constată nerespectarea reglementărilor cu privire la concurență și transparență;

p) creează o bază de date necesară desfășurării activității sale și pentru furnizarea de informații altor autorități în elaborarea strategiei de dezvoltare a sectorului energiei electrice și termice, precum și în legătură cu activitatea de comerț internațional cu energie electrică și cu practicile internaționale în domeniu. Datele se dau publicității cu avizul ministrului industriei și comerțului;

q) instruește și perfecționează continuu personalul propriu, inclusiv cu asistență tehnică străină;

r) informează ministrul industriei și comerțului asupra activității proprii desfășurate;

s) îndeplinește și alte atribuții stabilite prin reglementări legale.

Art. 7. — Termenii referitori la: sectorul energiei electrice, cod, furnizor, consumator final, acces la rețea, consumator eligibil și consumator captiv de energie electrică, autorizație și licență, utilizați în prezenta ordonanță de urgență, au înțelesul definit în anexa nr. 2.

Art. 8. — A.N.R.E. este structurată pe departamente de specialitate, potrivit competențelor și regulamentului de organizare și funcționare aprobat.

Art. 9. — (1) Activitatea A.N.R.E. este condusă de un președinte, numit prin ordin al ministrului industriei și comerțului pentru o perioadă de 5 ani.

(2) Președintele este funcționar public și calitatea sa este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte funcții sau demnități publice, cu excepția activității didactice din învățământul superior. Președintelui îi este interzisă exercitarea, direct sau prin persoane interpușe, a activităților de comerț și participarea la administrarea sau la conducerea unor societăți comerciale, regii autonome sau a unor organizații cooperatiste.

(3) Mandatul președintelui încetează:

a) la expirarea duratei;

b) prin demisie;

c) prin deces;

d) prin imposibilitate definitivă de exercitare a mandatului, constând într-o indisponibilitate mai lungă de 60 de zile consecutive;

e) la survenirea unei incompatibilități din cele prevăzute la alin. (2);

f) prin revocare, pentru încălcarea prevederilor prezentei ordonanțe de urgență sau pentru condamnare penală, prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă. Președintele se revocă de către autoritatea care l-a numit.

(4) În exercitarea atribuțiilor sale, președintele emite decizii.

(5) Deciziile de interes general pentru agenții economici din sectorul energiei electrice și termice se publică în Monitorul Oficial al României.

(6) Deciziile luate de președinte în exercitarea atribuțiilor sale pot fi atacate în contencios administrativ la Curtea de Apel București, în termen de 30 de zile de la data la care au fost notificate părților interesate sau de la data publicării lor în Monitorul Oficial al României, dacă sunt de interes general.

Art. 10. — (1) Președintele A.N.R.E. este asistat de un consiliu consultativ format din 7 membri, numiți prin ordin al ministrului industriei și comerțului pe baza propunerilor primite din partea asociațiilor profesionale din domeniul energiei electrice și termice și a organizațiilor consumatorilor de energie electrică și termică, precum și din specialiști desemnați din cadrul Ministerului Industriei și Comerțului.

(2) Consiliul consultativ sprijină armonizarea intereselor agenților economici din sector cu cele ale consumatorilor de energie electrică și termică, evaluează impactul reglementărilor A.N.R.E. și face propuneri de îmbunătățire a acestora, potrivit Regulamentului de organizare și funcționare a A.N.R.E.

Art. 11. — (1) Personalul este angajat și eliberat din funcție în conformitate cu prevederile Regulamentului de organizare și funcționare a A.N.R.E., cu contractul colectiv de muncă și cu reglementările legale în vigoare. Condițiile de incompatibilitate stabilite la art. 9 alin. (2) sunt aplicabile și personalului.

(2) Personalul preluat de la Compania Națională de Electricitate — S.A. se consideră transferat la A.N.R.E. și își păstrează salariile avute până la negocierea contractului colectiv de muncă.

(3) Contractul colectiv de muncă va fi negociat și înregistrat la Direcția de Muncă și Protecție Socială a Municipiului București în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

Art. 12. — Salarizarea personalului A.N.R.E. se stabilește în conformitate cu reglementările în vigoare

pentru instituțiile publice finanțate integral din venituri extrabugetare.

Art. 13. — (1) A.N.R.E. întocmește anual bugetul de venituri și cheltuieli în conformitate cu normele metodologice elaborate de Ministerul Finanțelor, care va fi supus spre aprobare ministrului industriei și comerțului.

(2) Soldurile anuale rezultate din execuția bugetului de venituri și cheltuieli al A.N.R.E. rămân la dispoziția acesteia și se folosesc în anul următor cu aceeași destinație.

Art. 14. — (1) Agenții economici din sectorul energiei electrice și termice au obligația de a pune la dispoziție A.N.R.E. informațiile necesare pentru desfășurarea în bune condiții a activității acesteia.

(2) Furnizarea de informații incorecte, incomplete sau eronate constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 10.000.000 lei la 25.000.000 lei.

(3) Sancțiunea contravențională prevăzută la alin. (2) se aplică și persoanelor juridice.

(4) Constatarea contravenției prevăzute la alin. (2) și aplicarea sancțiunilor se fac de către persoane împuternicite din cadrul A.N.R.E.

(5) Contravenției prevăzute la alin. (2) îi sunt aplicabile dispozițiile Legii nr. 32/1968 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 15. — Pentru îndeplinirea atribuțiilor ei, A.N.R.E. colaborează cu Consiliul Concurenței, Oficiul Concurenței și Oficiul pentru Protecția Consumatorilor, cu ministerele și cu alte organe de specialitate ale administrației publice centrale sau locale interesate, cu asociațiile consumatorilor de energie electrică și termică, cu agenții economici specializați care prestează servicii pentru sector, cu asociațiile profesionale din domeniul energiei electrice și termice și cu asociațiile patronale.

Art. 16. — (1) În termen de 4 luni de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, A.N.R.E. emite regulamentul privind acordarea licențelor și autorizațiilor în sectorul energiei electrice și termice, prin care vor fi stabilite procedurile și condițiile de acordare a acestora.

(2) În termen de un an de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență A.N.R.E. va emite reglementări privind stabilirea tarifelor pentru distribuția și vânzarea energiei termice.

Art. 17. — Anexele nr. 1 și 2 fac parte integrantă din prezenta ordonanță de urgență.

PRIM-MINISTRU

RADU VASILE

Contrasemnează:

Ministrul industriei și comerțului,

Radu Berceanu

Ministrul reformei,

președintele Consiliului pentru Reformă,

Ioan Mureșan

Ministrul finanțelor,

Decebal Traian Remeș

Ministrul muncii și protecției sociale,

Alexandru Athanasiu

p. Secretar de stat,

șeful Oficiului Concurenței,

Constantin Prigoreanu,

subsecretar de stat

LISTA

**bunurilor care vor fi trecute din patrimoniul Companiei Naționale de Electricitate — S.A.
în patrimoniul Autorității Naționale de Reglementare în domeniul Energiei — A.N.R.E.**

Nr. crt.	Denumirea	Elementele de identificare	Valoarea ***) — lei —
1.	Sediu — București, str. Constantin Nacu nr. 3, sectorul 2	1/2 Parter + Etaj 1 + Etaj 2*)	1.400.000.000
2.	Mobilier, aparatură, birotică	**)	140.000.000
3.	Calculatoare, periferice	**)	195.000.000
4.	Mașini, utilaje, instalații	**)	35.000.000
5.	Mijloace de transport	3 autoturisme	80.000.000
6. TOTAL GENERAL:			1.850.000.000

*) Suprafața birourilor alocate A.N.R.E.:
Parter = 98,05 m² (camerele 5, 6, 7, 8 și 9)
Etaj 1 = 177,07 m² (integral)
Etaj 2 = 188,96 m² (integral)

***) Corespunzătoare actualelor dotări ale spațiilor alocate.

***) Valoarea rămasă în contabilitatea Regiei Autonome de Electricitate „Renel“ la data de 30 martie 1998 și care se regăsește în prezent în patrimoniul Companiei Naționale de Electricitate — S.A.

ANEXA Nr. 2

Definiții de termeni specifici

Sectorul energiei electrice și termice — ansamblul agenților economici, activităților și instalațiilor aferente, de producere, transport, dispecerizare, distribuție și furnizare a energiei electrice și termice.

Cod — colecție de reglementări pentru un domeniu specific de activități sau instalații din cadrul sectorului energiei electrice și termice.

Furnizor — persoană fizică sau juridică de drept privat, română sau străină, licențiată să comercializeze energie electrică sau termică.

Consumator (fina) de energie electrică — persoană fizică sau juridică de drept privat, română sau străină, care cumpără energie electrică în scopul obținerii de servicii din utilizarea acesteia.

Acces la rețea — dreptul agenților economici de producere și furnizare, precum și al consumatorilor eligibili de energie electrică de a se racorda și de a folosi în condițiile legii serviciile rețelelor electrice, de transport și/sau de distribuție.

Consumator eligibil — consumatorul de energie electrică care are dreptul să-și aleagă furnizorul și să contracteze direct cu acesta energia necesară, având acces la rețelele de transport și/sau de distribuție.

Consumator captiv — consumatorul de energie electrică care este obligat, în conformitate cu reglementările în domeniu, să contracteze furnizarea energiei cu un anumit distribuitor/furnizor.

Autorizația — permisie acordată unei persoane fizice sau juridice de drept privat, română sau străină, pentru a construi, a pune și a menține în funcțiune sau a modifica o instalație de producere, transport, stocare, dispecerizare, distribuție a energiei electrice și termice.

Licența — permisie acordată unei persoane fizice sau juridice de drept privat, română sau străină, de exploatare comercială a instalațiilor autorizate, de producere, transport, stocare, dispecerizare, distribuție a energiei electrice și termice, precum și de intermediere în comercializarea de energie electrică sau termică.

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

**pentru modificarea art. 1 și 2 din Hotărârea Guvernului
nr. 401/1998 privind acordarea unor reduceri
la decontarea energiei electrice și termice livrate
de Compania Națională de Electricitate — S.A.
agenților economici**

Guvernul României hotărăște :

Articol unic. — Prevederile art. 1 și 2 din Hotărârea Guvernului nr. 401/1998 privind acordarea unor reduceri la decontarea energiei electrice și termice livrate de Compania Națională de Electricitate — S.A. agenților economici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 270 din 20 iulie 1998, se aplică în continuare până la data de 1 noiembrie 1999.

Celelalte prevederi ale Hotărârii Guvernului nr. 401/1998 rămân neschimbate și aplicabile.

PRIM-MINISTRU
RADU VASILE

Contrasemnează:

Ministrul industriei și comerțului,
Radu Berceanu

Ministrul finanțelor,
Decebal Traian Remeș

București, 22 octombrie 1998.
Nr. 739.

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

**privind transmiterea, cu titlu gratuit, a racordului de telecomunicații Filiași,
inclusiv a mijloacelor fixe aferente acestuia, din patrimoniul Regiei Autonome pentru Producția
de Tehnică Militară – RATMIL în patrimoniul Societății Naționale de Telecomunicații
„Romtelecom“ — S.A.**

Guvernul României hotărăște :

Art. 1. — Se aprobă transmiterea, cu titlu gratuit, din patrimoniul Regiei Autonome pentru Producția de Tehnică Militară — RATMIL*) în patrimoniul Societății Naționale de Telecomunicații „Romtelecom“ — S.A., a racordului de telecomunicații Filiași, inclusiv a mijloacelor fixe aferente acestuia, având datele de identificare prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. — Predarea-preluarea racordului de telecomunicații Filiași, inclusiv a mijloacelor fixe aferente acestuia, transmis potrivit art. 1, se face pe bază de protocol încheiat între părțile interesate, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

Art. 3. — Patrimoniul Regiei Autonome pentru Producția de Tehnică Militară — RATMIL se diminuează, iar patrimoniul Societății Naționale de Telecomunicații „Romtelecom“ — S.A. se majorează, în mod corespunzător, la valoarea de inventar rezultată din evidențele contabile, prevăzută în anexă.

PRIM-MINISTRU
RADU VASILE

Contrasemnează:

Ministrul industriei și comerțului,
Radu Berceanu

Ministrul Comunicațiilor,
Sorin Pantiş

Ministrul finanțelor,
Decebal Traian Remeș

București, 22 octombrie 1998.
Nr. 740.

*) Prin Hotărârea Guvernului nr. 705/1998, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 401 din 22 octombrie 1998, Regia Autonomă pentru Producția de Tehnică Militară — RATMIL a fost reorganizată.

DATELE DE IDENTIFICARE

a racordului de telecomunicații care se transmite din patrimoniul Regiei Autonome pentru Producția de Tehnică Militară — RATMIL în patrimoniul Societății Naționale de Telecomunicații „Romtelecom” — S.A.

Denumirea obiectivului	Locul unde este situat obiectivul	Persoana juridică de la care se transmite obiectivul	Persoana juridică la care se transmite obiectivul	Valoarea de înregistrare — mii lei —	Valoarea rămasă actualizată conform Hotărârii Guvernului nr. 500/1994 — mii lei —	Amortizarea calculată la 31 decembrie 1997 — mii lei —
Racord de telecomunicații	Orașul Filiași, județul Dolj	Regia Autonomă pentru Producția de Tehnică Militară — RATMIL	Societatea Națională de Telecomunicații „Romtelecom” — S.A.	55.490,1	52.651,4	2.838,7

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

privind aprobarea Metodologiei pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale și de aplicare a criteriilor de stabilire a salariilor de bază între limite

În temeiul prevederilor art. 12 alin. (1) din Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică,

Guvernul României hotărăște :

Art. 1. — Se aprobă Metodologia pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale și de aplicare a criteriilor de stabilire a salariilor de bază între limite, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. — (1) În termen de 15 zile de la intrarea în vigoare a prezentei hotărâri, ordonatorii principali de credite bugetare, inclusiv cei din instituțiile publice care nu sunt subordonate Guvernului, vor dispune măsuri de adaptare la specificul activității pe care o coordonează, a metodologiei prevăzute la art. 1, precum și de aplicare a acesteia.

(2) În vederea monitorizării aplicării Legii nr. 154/1998, ordonatorii principali de credite bugetare vor informa Ministerul Muncii și Protecției Sociale despre măsurile dispuse potrivit alin. (1).

Art. 3. — În vederea aplicării metodologiei prevăzute la art. 1, ordonatorii principali de credite vor asigura perfecționarea pregătirii profesionale a persoanelor din compartimentele de specialitate cu atribuții în acest domeniu, utilizând în acest scop și resursele alocate pentru realizarea reformei în administrația publică centrală.

PRIM-MINISTRU

RADU VASILE

Contrasemnează:

Ministrul muncii și protecției sociale,

Alexandru Athanasiu

Ministrul finanțelor,

Decebal Traian Remeș

București, 23 octombrie 1998.

Nr. 749.

METODOLOGIE

**pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale
și de aplicare a criteriilor de stabilire a salariilor de bază între limite**

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1. — (1) Metodologia pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale și de aplicare a criteriilor de stabilire a salariilor de bază între limite, denumită în continuare *metodologie*, se aplică personalului încadrat cu contract individual de muncă în aparatul ministerelor, al altor organe centrale de specialitate, inclusiv în aparatul instituțiilor publice din subordinea Guvernului ori a ministerelor, precum și personalului încadrat în serviciile Președinției și în aparatul de lucru al Guvernului.

(2) Prezenta metodologie se aplică și personalului prevăzut în anexa nr. VIII/1 la Legea nr. 154/1998, încadrat cu contract individual de muncă în alte unități bugetare de subordonare centrală și, respectiv, celui încadrat în compartimentele de contabilitate, financiar, aprovizionare, investiții și altele, din activitățile (subsistemele) cuprinse în anexele nr. VII/1 — VII/12, precum și personalului prevăzut în anexa nr. VIII/2 la Legea nr. 154/1998, încadrat în funcții comune din sectorul bugetar.

Art. 2. — (1) Metodologia creează cadrul pentru realizarea următoarelor obiective:

a) asigurarea concordanței între exigențele (cerințele) postului și calitățile angajatului (profesionale, aptitudinale și atitudinale);

b) furnizarea elementelor necesare stabilirii salariului de bază individual între limite, în funcție de performanțele profesionale ale angajatului;

c) asigurarea unui sistem motivațional, care să determine creșterea performanțelor profesionale individuale.

(2) Pentru atingerea acestor obiective, prezenta metodologie prevede:

a) evaluarea posturilor în funcție de caracteristicile descriptive privind exigențele și performanțele pe care acestea le impun angajaților;

b) evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților în raport cu cerințele posturilor;

c) stabilirea și reevaluarea salariului de bază între limite, în funcție de performanțele profesionale ale fiecărui angajat.

CAPITOLUL II

Evaluarea posturilor în funcție de caracteristicile descriptive privind exigențele și performanțele pe care acestea le impun angajaților

Art. 3. — Evaluarea posturilor se face pe baza unor criterii care reprezintă cerințele de ocupare a acestora, cuprinse în anexa nr. 1 la prezenta metodologie.

Art. 4. — Criteriile de evaluare a postului se înscriu în fișa postului, prin care ordonatorii de credite bugetare vor asigura și descrierea principalelor atribuții și răspunderi care le revin angajaților.

Art. 5. — Pentru fiecare criteriu de evaluare a posturilor se acordă un calificativ, notat de la 1 la 5, în raport cu importanța și relevanța acestuia.

Art. 6. — (1) Corespunzător fiecărui post, șeful ierarhic al acestuia stabilește standardele de performanță ale postului, cu aprobarea conducerii instituției respective.

(2) Standardele de performanță se exprimă prin următorii indicatori, cuantificați în conformitate cu specificul activităților și al operațiunilor specifice fiecărui post:

- a) cantitate;
- b) calitate;
- c) cost;
- d) timp;
- e) utilizarea resurselor;
- f) mod de realizare.

Conținutul indicatorilor pentru standardele de performanță asociate posturilor este prezentat în anexa nr. 1.

(3) Conducerile instituțiilor publice vor institui procedurile și regulile de măsurare adecvată a fiecărui indicator, care determină standardele de performanță.

(4) În stabilirea procedurilor și a regulilor de măsurare a indicatorilor de performanță conducerile instituțiilor vor consulta sindicatele sau reprezentanții salariaților, după caz.

(5) Standardele de performanță stabilite pentru fiecare post trebuie să reflecte repartizarea echitabilă a sarcinilor între posturi și să fie defalcate din obiectivele cuantificate ale instituției.

Art. 7. — (1) În modelul prezentat în anexa nr. 2 la prezenta metodologie sunt cuprinse principalele elemente care sunt avute în vedere la elaborarea fișei postului.

(2) Conducerile instituțiilor publice pot completa fișa postului și cu alte elemente specifice activității și, de asemenea, pot detalia sau pot diversifica criteriile de evaluare prezentate în anexa nr. 2. Ponderile asociate criteriilor se vor modifica corespunzător, astfel încât suma ponderilor asociate criteriilor să reprezinte 100%.

Art. 8. — (1) Evaluarea se aplică fiecărui post utilizat în fiecare instituție publică.

(2) La nivelul ordonatorilor de credite bugetare, care au în structură compartimente de gestiune a resurselor umane, evaluarea posturilor se va asigura de către aceste compartimente, împreună cu conducătorii compartimentelor în care se regăsesc posturile supuse evaluării. Pentru instituțiile publice subordonate care nu dispun de asemenea compartimente, evaluarea posturilor va fi asigurată de către persoane desemnate de conducătorul instituției.

(3) Documentația aferentă activităților de evaluare se gestionează de către persoanele sau compartimentele desemnate potrivit alin. (2).

Art. 9. — Modul de calcul al punctajelor minime, maxime și medii, pe baza rezultatelor evaluării posturilor este prezentat în anexa nr. 2.

Art. 10. — (1) Punctajul minim și, respectiv, maxim pentru fiecare post se calculează prin înmulțirea calificativului minim, respectiv maxim, acordat, cu ponderea asociată fiecărui criteriu și prin însumarea acestor produse.

(2) Pentru fiecare post, se determină un punctaj mediu, ca medie aritmetică a punctajelor minime și maxime; această valoare va servi drept criteriu de ierarhizare a posturilor pe întreaga structură de organizare a instituției publice și va permite estimarea costului mediu pentru ansamblul posturilor existente.

CAPITOLUL III

Evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților în raport cu cerințele postului

Art. 11. — Principalele etape în activitatea de evaluare a performanțelor profesionale individuale sunt:

- a) descrierea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale;
- b) procedura de măsurare și de evaluare a performanțelor profesionale individuale;
- c) măsurarea gradului de îndeplinire a standardelor de performanță;
- d) urmărirea și controlul rezultatelor evaluării și determinarea evoluției performanțelor profesionale individuale în timp.

*Secțiunea I***Descrierea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale**

Art. 12. — Descrierea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale este cuprinsă în anexa nr. 4 la prezenta metodologie.

*Secțiunea a II-a***Procedura de măsurare și de evaluare a performanțelor profesionale individuale**

Art. 13. — Procedura de măsurare și de evaluare a performanțelor profesionale individuale se realizează pe baza unor norme de evaluare, care reprezintă un cumul de tehnici de măsurare a performanțelor profesionale individuale pe baza cărora să poată fi stabilit, ori de câte ori este necesar, nivelul salariilor de bază individuale, între limite, potrivit legii.

Art. 14. — Procedura de măsurare și de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aplică fiecărui angajat, în raport cu cerințele postului ocupat.

Art. 15. — Evaluarea performanțelor profesionale individuale se bazează pe aprecierea în mod sistematic și obiectiv a randamentului, a calității muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței și creativității, pentru fiecare salariat.

Art. 16. — (1) Procedura de măsurare și de evaluare a performanțelor profesionale individuale este un proces continuu, coordonat de către compartimentul de gestiune a resurselor umane.

(2) Angajatorul va stabili, după primul an de aplicare a legii, momentul pentru măsurarea anuală a rezultatelor evaluării performanțelor profesionale individuale.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică în următoarele situații:

- a) persoanelor angajate ca debutanți, pentru care evaluarea se face după expirarea perioadei corespunzătoare stagiului de debutant;
- b) angajaților care se reangajează în administrația publică centrală, după o perioadă mai mare de un an, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la reintrarea în sistem;
- c) angajaților din administrația publică centrală, al căror contract individual de muncă este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la reluarea activității;
- d) angajaților promovați într-o altă funcție de execuție sau într-o funcție de conducere, precum și celor angajați din afara unității, pentru care momentul de evaluare se stabilește de conducerea fiecărei instituții publice;
- e) angajaților aflați în concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la data reluării activității;

f) angajaților care nu au prestat activitate în ultimele 12 luni, fiind în concediu medical sau în concediu fără plată, acordat potrivit legii, pentru care momentul evaluării se stabilește de conducerea fiecărei instituții publice.

Art. 17. — Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale va avea ca elemente de referință:

- a) fișa cuprinzând descrierea postului, întocmită potrivit prevederilor art. 4;
- b) criteriile de evaluare a performanței profesionale individuale:
 - gradul de îndeplinire a standardelor de performanță;
 - asumarea responsabilității;
 - adecvarea la complexitatea muncii;
 - inițiativa și creativitatea.

Art. 18. — (1) Pe baza elementelor menționate la art. 17, persoanele care vor realiza procedurile de evaluare parcurg următoarele etape:

- a) acordă calificative, notate de la 1 la 5, pentru fiecare criteriu prevăzut în fișa de evaluare a fiecărui angajat;
- b) notele acordate vor avea următoarea semnificație:
 - 1 = nesatisfăcător;
 - 2 = satisfăcător;
 - 3 = la nivelul standardului de performanță stabilit postului;
 - 4 = bine;
 - 5 = foarte bine;

c) pentru fiecare criteriu, nota acordată angajatului se ponderează în raport cu importanța și relevanța criteriului respectiv pentru procesul de evaluare a performanței individuale; pentru primul an de aplicare, criteriile de evaluare au următoarele ponderi:

- gradul de îndeplinire a standardelor de performanță = 50%;
- asumarea responsabilității = 25%;
- adecvarea la complexitatea muncii = 15%;
- inițiativa și creativitatea = 10%.

(2) Pentru procesele de evaluare a performanțelor profesionale individuale, care se vor desfășura după primul an de aplicare, ordonatorii principali de credite bugetare pot stabili alte ponderi pentru criteriile de evaluare a performanței profesionale individuale, în raport cu obiectivele instituției publice respective.

(3) Pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale se vor utiliza fișa de evaluare și formula de calcul, prevăzute în anexa nr. 3 la prezenta metodologie.

(4) Calificativele corespunzătoare fiecărui criteriu vor fi acordate de către:

- conducătorul compartimentului;
- angajatul (autoevaluare);
- persoanele cu atribuții de evaluare din compartimentul de gestiune a resurselor umane sau de persoanele desemnate de conducătorul instituției publice.

(5) Șeful ierarhic al conducătorului compartimentului în care angajatul își desfășoară activitatea decide asupra calificativelor finale, ținând seama de cele 3 evaluări prevăzute la alin. (4) și de rezultatele de ansamblu ale compartimentului, eliminând valorile extreme dintre calificativele acordate pentru fiecare criteriu.

(6) Pe baza calificativului final, stabilit potrivit alin. (5), se determină punctajul total care se comunică angajatului de către compartimentul de gestiune a resurselor umane, în termen de 5 zile.

Art. 19. — (1) Fiecare angajat are dreptul să conteste evaluarea și, respectiv, punctajul total rezultat.

(2) Contestația se depune la compartimentul de gestiune a resurselor umane, în termen de 5 zile de la comunicare, și se soluționează în prezența părților de către conducăto-

rul imediat superior persoanei care a decis asupra evaluării finale contestate, în termen de 10 zile.

Secțiunea a III-a
Măsurarea gradului de îndeplinire a standardelor de performanță

Art. 20. — În procesul de evaluare a performanței profesionale individuale, standardele de performanță constituie baza de referință pentru aprecierea rezultatelor obținute de fiecare salariat.

Art. 21. — Pentru definirea standardelor de performanță se utilizează indicatorii prevăzuți la art. 6 alin. (2) lit. a) — d), precum și, după caz, indicatorii prevăzuți la art. 6 alin. (2) lit. e) și f), în raport cu condițiile concrete de desfășurare a activității.

Art. 22. — (1) Standardele de performanță se stabilesc de către conducătorul unui program/proiect sau activitate, înainte de începerea acestora, astfel încât toți cei implicați să cunoască cerințele realizării obiectivelor propuse.

(2) Standardele de performanță, stabilite potrivit alin. (1), se aprobă de către conducătorul instituției publice respective.

Secțiunea a IV-a

Urmărirea și controlul rezultatelor evaluării și determinarea evoluției performanțelor profesionale individuale în timp

Art. 23. — Evaluarea performanțelor profesionale individuale, la perioadele stabilite de către ordonatorul principal de credite bugetare, se face sub îndrumarea compartimentului de gestiune a resurselor umane, care are și sarcina urmăririi și controlului rezultatelor obținute, în condițiile prevăzute la art. 16.

Art. 24. — Compartimentul de gestiune a resurselor umane propune conducerii instituției publice utilizarea rezultatelor obținute din evaluări, în scopul:

a) pregătirii și perfecționării personalului pentru:

— definirea profilului viitor al competențelor și abilităților, corespunzător fiecărui post;

— monitorizarea raportului rezultate/cost, obținut în urma activității de pregătire/perfecționare;

— elaborarea programelor (strategiei de pregătire continuă a personalului) prin stabilirea unui plan de pregătire continuă pentru fiecare angajat și prin evaluarea resurselor financiare necesare acestui scop;

b) recrutării/selecționării personalului la elaborarea sau la realizarea unor programe/proiecte;

c) determinării evoluției performanțelor profesionale individuale în timp;

d) distribuirii fondului de salarii, identificat ca sursă pentru diferențieri salariale și stabilirea salariilor de bază individuale între limite.

Secțiunea a V-a

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale angajaților

Art. 25. — Punctajul total calculat potrivit art. 18 pentru fiecare angajat se compară cu intervalul delimitat de punctajul minim, respectiv maxim, al postului ocupat de acesta, calculat potrivit art. 10. În funcție de rezultat, se disting următoarele situații:

a) punctajul realizat de angajat se înscrie între limite (minima și maxima de punctaj ale postului), ceea ce înseamnă că angajatul corespunde cerințelor postului;

b) punctajul realizat de angajat se situează sub limita minimă a punctajului postului, deci angajatul nu corespunde postului;

c) punctajul realizat de angajat se situează peste limita maximă a punctajului postului, deci este promovabil pe o funcție superioară. Promovarea poate deveni efectivă dacă angajatul în cauză realizează cel puțin punctajul minim corespunzător acestui post.

CAPITOLUL IV

Stabilirea salariilor de bază între limite, în funcție de performanțele profesionale individuale

Art. 26. — (1) Ordonatorii de credite bugetare, potrivit dispozițiilor legale în vigoare, asigură ca stabilirea salariilor de bază între limite să se realizeze cu încadrarea în resursele financiare alocate anual și în numărul de posturi stabilit prin legile privind bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale.

(2) Stabilirea salariilor de bază individuale, între limite, se face pe baza rezultatelor evaluării performanțelor profesionale ale angajatului, în raport cu cerințele postului.

Art. 27. — (1) Calculul salariului de bază individual, potențial pentru perioadele următoare, se face după cum urmează:

a) coeficientul de multiplicare corespunzător performanței profesionale individuale realizate de salariatul „y” (cy) pentru ocuparea postului „x” se stabilește, după caz, prin una dintre formulele:

$$C_y^x = C_m + \frac{(p_y^x - p_m^x) \times (C_M - C_m)}{(p_M^x - p_m^x)},$$

$$C_y^x = C_M - \frac{(p_M^x - p_y^x) \times (C_M - C_m)}{(p_M^x - p_m^x)},$$

în care:

— C_m = limita inferioară a intervalului pentru funcția ocupantului postului;

— C_M = limita superioară a intervalului pentru funcția ocupantului postului;

— p_m^x = punctajul minim al postului „x”, diferit de p_M^x ;

— p_M^x = punctajul maxim al postului „x”, diferit de p_m^x ;

— p_y^x = performanța profesională individuală a salariatului „y” pe postul „x”;

b) salariul de bază între limite, potențial, pentru salariatul „y” pe postul „x” se calculează multiplicând cu C_y^x valoarea de referință sectorială corespunzătoare.

(2) Salariul de bază calculat potrivit alin. (1) poate fi mai mare, egal sau mai mic decât salariul de bază avut în luna anterioară încheierii procedurilor de evaluare; modalitățile concrete de majorare sau de diminuare a salariilor de bază, se stabilesc de ordonatorul principal de credite bugetare, în limitele resurselor financiare disponibile pentru cheltuieli de personal și având în vedere și obiectivele preconizate ale instituției respective.

Art. 28. — (1) Salariul de bază al unui angajat se reevaluează anual de către angajator, cu respectarea limitelor prevăzute pentru gradul profesional sau treapta profesională respectivă.

(2) Reevaluarea salariului de bază al fiecărui angajat se face și în primul an de aplicare a prevederilor Legii nr. 154/1998.

(3) Reevaluarea prevăzută la alin. (1) și (2) se face pe baza aceluiași criterii, potrivit prezentei metodologii.

CAPITOLUL V

Dispoziții finale

Art. 29. — Ca urmare a evaluării posturilor și performanțelor profesionale individuale, potrivit prezentei metodologii, se pot face modificări ale salariilor de bază, numai în limita cheltuielilor cu salariile alocate fiecărui ordonator principal de credite bugetare.

Art. 30. — (1) La angajare, salariile de bază individuale pot fi stabilite între limitele prevăzute de lege, pe baza criteriilor de selecție, a performanțelor profesionale ale angajatului, în raport cu cerințele postului, în condițiile prezentei metodologii.

(2) Aplicarea criteriilor de selecție și evaluarea performanțelor profesionale, la angajare, se materializează în calificative notate de la 1 la 5.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale potențiale, la angajare, se face în cadrul examenului de către comisia de examinare, desemnată prin dispoziție a ordonatorului de credite bugetare. Evaluarea performanțelor profesionale potențiale, la angajare în cabinetul demnitarului, se face de către demnitar.

Art. 31. — Fundamentarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor principali de credite, bazate pe obiective, proiecte sau programe, după caz, inclusiv pe normele referitoare la utilizarea resurselor umane, se face, potrivit art. 26 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 154/1998, pe baza metodologiei elaborate de Ministerul Finanțelor.

Art. 32. — În măsura în care sunt îndeplinite integral dispozițiile prezentei metodologii, aceasta se poate aplica, atât la nivelul întregii instituții publice, cât și la nivelul unor activități din cadrul acestora, în limita cheltuielilor cu salariile alocate fiecărui ordonator principal de credite bugetare.

Art. 33. — Anexele nr. 1—4 fac parte integrantă din prezenta metodologie.

*ANEXA Nr. 1
la metodologie*

CRITERII DE EVALUARE A POSTURILOR

Criteria	Conținut
1. Pregătirea profesională impusă ocupantului postului	1.1. Pregătirea de bază (corespunzătoare studiilor absolvite, potrivit prevederilor legale): 1.1.1. școală generală 1.1.2. medie-liceală 1.1.3. medie-postliceală 1.1.4. superioară de scurtă durată 1.1.5. superioară de lungă durată 1.2. Pregătire de specialitate: 1.2.1. calificare tehnică, economică sau de altă specialitate, necesară postului (medie, superioară) 1.2.2. perfecționări (specializări) periodice, necesare menținerii competenței pe post
2. Experiența necesară executării operațiunilor specifice postului	2.1. Experiența în muncă 2.2. Experiența în specialitatea cerută de post 2.3. Perioada necesară inițierii în vederea executării operațiunilor specifice postului
3. Dificultatea operațiunilor specifice postului	3.1. Complexitatea postului, în sensul diversității operațiunilor de efectuat 3.2. Gradul de autonomie în acțiune 3.3. Efortul intelectual caracteristic efectuării operațiunilor specifice postului 3.4. Necesitatea unor aptitudini deosebite 3.5. Tehnologii speciale care trebuie cunoscute
4. Responsabilitatea implicată de post	4.1. Responsabilitate de conducere, coordonare structuri, echipe, proiecte 4.2. Responsabilitatea pregătirii luării unor decizii, păstrarea confidențialității
5. Sfera de relații (de a intra în relații, de a răspunde)	5.1. Gradul de solicitare din partea structurilor interne ale instituției publice 5.2. Gradul de solicitare din partea structurilor externe ale instituției publice 5.3. Gradul de solicitare din partea cetățenilor și/sau subiecților serviciilor oferite de instituția publică

CONȚINUTUL

indicatorilor pentru standardele de performanță asociate posturilor

a) **Cantitatea**

Se măsoară volumul lucrărilor exprimate în unități de măsură specifice operațiunilor sau activităților executate într-un anumit post. De exemplu:

- Numărul de dosare soluționate;
- Numărul de apeluri telefonice la care s-a răspuns.

b) **Calitatea**

Se măsoară nivelul completitudinii și corectitudinii soluțiilor prezentate în lucrările specifice postului. De exemplu:

- Numărul de corecții operate de șeful direct;
- Numărul de contestații/reclamații primite;
- Gradul de satisfacere a beneficiarilor serviciilor oferite (măsurate sistematic sau prin sondaj).

c) **Costurile**

Se măsoară interesul angajatului pentru a limita costurile de funcționare a instituției. Prezintă interes raportul între volumul de activitate și costurile implicate.

De exemplu:

• Numărul de convorbiri telefonice, numărul de accese în servicii Internet;

- Numărul de deplasări.

d) **Timpul**

Se măsoară timpii de execuție a lucrărilor, mai ales pentru acele lucrări pentru care nu se pot stabili norme de timp.

e) **Utilizarea resurselor**

Se apreciază capacitatea angajatului de a utiliza eficient resursele puse la dispoziția postului (echipamente de birotică, programe de calculator etc.).

f) **Modul de realizare**

Se apreciază capacitatea angajatului de a se integra în efortul colectiv depus de echipa din care face parte, modul în care pune la dispoziție colectivului cunoștințele și experiența pe care le deține etc.

*ANEXA Nr. 2
la metodologie*

MODEL DE COMPLETARE A UNEI FIȘE A POSTULUI

DEFINIȚII ȘI MOD DE OPERARE

Postul reprezintă un ansamblu de operațiuni sau de activități prin care se realizează, total sau parțial, o anumită procedură specifică atribuțiilor instituției publice. Postul se caracterizează, în principal, prin funcția ocupantului postului.

Evaluarea posturilor se face pe baza unor criterii care reprezintă cerințele de ocupare a acestora. Aceste cerințe sunt menționate și inventariate în vederea unei cât mai bune estimări a gradului de îndeplinire a standardelor de performanță asociate postului respectiv.

Criteriile de evaluare a postului se înscriu în fișa postului.

Pentru fiecare criteriu de evaluare a posturilor se acordă un calificativ notat de la 1 la 5.

Punctajul pentru fiecare criteriu se calculează prin înmulțirea notei acordate cu ponderea stabilită pentru fiecare criteriu.

Formulele de calcul al punctajului minim și, respectiv, maxim pentru fiecare post sunt:

$$Pt_m = (p_{m1} \times C_1) + (p_{m2} \times C_2) + (p_{m3} \times C_3) + (p_{m4} \times C_4) + \dots + (p_{mn} \times C_n),$$

în care:

- $p_{m1} \dots p_{mn}$ = nota minimă acordată fiecărui calificativ notat de la 1 la 5;
- $C_1 \dots C_n$ = ponderea stabilită pentru fiecare criteriu de evaluare a postului, exprimată în %;
- Pt_m = punctajul total minim.

$$Pt_M = (p_{M1} \times C_1) + (p_{M2} \times C_2) + (p_{M3} \times C_3) + (p_{M4} \times C_4) + \dots + (p_{Mn} \times C_n),$$

în care:

- $p_{M1} \dots p_{Mn}$ = nota maximă acordată fiecărui calificativ notat de la 1 la 5;
- $C_1 \dots C_n$ = ponderea stabilită pentru fiecare criteriu de evaluare a postului, exprimată în %;
- Pt_M = punctajul total maxim.

În vederea ierarhizării tuturor posturilor dintr-o instituție publică, se calculează punctajul mediu, ca medie aritmetică a punctajului minim și maxim, corespunzătoare postului.

În posturi cu punctaj mediu mai mare se pot obține salarii de bază mai mari decât în posturi cu punctaj mediu mai mic. Conducerile instituțiilor publice se vor preocupa în a asigura o structură de posturi acceptabilă și rezonabilă, în raport cu obiectivele cuantificate ale instituției.

MODEL DE COMPLETARE A UNEI FIȘE A POSTULUI

FIȘA POSTULUI Nr.

Denumirea instituției publice:	
Compartimentul:	<i>de gestiune a resurselor umane</i>
Denumirea postului:	<i>întocmirea deciziilor de pensionare</i>
Gradul profesional al ocupantului postului:	<i>funcția de expert gradul I</i>
Nivelul postului:	<i>de execuție</i>
Punctajul postului:	a) minim = 3,4 b) maxim = 4,4 c) mediu = 3,9
<i>(calculate conform prezentei anexe)</i>	
Standardul de performanță asociat (exprimat prin indicatori):	

DESCRIEREA POSTULUI: *)

*) Se vor avea în vedere criteriile de evaluare a postului prevăzute în anexa nr. 1 și alte criterii și elemente stabilite de conducătorul compartimentului.

DESCRIEREA ACTIVITĂȚILOR CORESPUNZĂTOARE POSTULUI:

De exemplu:

- *primirea dosarului de pensionare și verificarea acestuia (conformitate date)*
- *întocmirea buletinului de calcul;*
- *emiterea deciziei de pensionare.*

Criteriile de evaluare a postului	Ponderea (%)	Calificativul (de la 1 la 5)		Punctajul rezultat	
		minim	maxim	minim	maxim
1	2	3	4	5=2x3	6=2x4
1. Pregătirea profesională impusă ocupantului postului	10	4	5	0,4	0,5
2. Experiența necesară executării operațiunilor specifice postului	10	3	4	0,3	0,4
3. Dificultatea operațiunilor specifice postului	30	3	4	0,9	1,2
4. Responsabilitatea implicată de post	40	4	5	1,6	2,0
5. Sfera de relații (de a intra în relații, de a răspunde)	10	2	3	0,2	0,3
Punctajul total =				3,4	4,4
Media =				3,9	

MODEL DE COMPLETARE A UNEI FIȘE DE EVALUARE

FIȘA DE EVALUARE

Fișa postului nr.	
Numele și prenumele titularului:	POPESCU ION
Rezultatul evaluării:	4,05
Perioada de evaluare:	

Criteriile de evaluare	Autoevaluarea	Evaluarea conducătorului compartimentului	Evaluarea compartimentului de gestiune a resurselor umane	Evaluarea finală: decizia șefului ierarhic conducătorului de compartiment	Punctajul criteriului (punctajul de evaluare finală, înmulțit cu ponderea criteriului)
1. Gradul de îndeplinire a standardelor de performanță • pondere = 50%	5	4	3	4	2,00 = 4x0,5
2. Asumarea responsabilității • pondere = 25%	5	4	3	4	1,00 = 4x0,25
3. Adecvarea la complexitatea muncii • pondere = 15%	5	5	4	5	0,75 = 5x0,15
4. Inițiativă și creativitate pondere = 10%	4	3	3	3	0,30 = 3x0,10
Punctajul total = 4,05					

Punctajul total: 4,05	
Comentarii:	
Șef de compartiment:	Salariat:

Punctajul total (Pt) se calculează după următoarea formulă:

$$Pt = (p_1 \times C_1) + (p_2 \times C_2) + (p_3 \times C_3) + (p_4 \times C_4),$$

în care:

- p_1, \dots, p_4 = punctajul acordat fiecărui calificativ, notat de la 1 la 5.
- C_1, \dots, C_4 = ponderea stabilită pentru fiecare criteriu de evaluare a performanței profesionale individuale, exprimată în %.

DESCRIEREA

criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale

Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale sunt gradul de îndeplinire a standardelor de performanță, asumarea responsabilității, adecvarea la complexitatea muncii, inițiativa și creativitatea.

1. Gradul de îndeplinire a standardelor de performanță reprezintă rezultatele măsurate ale muncii la nivelurile descrise în fișa postului. Pentru măsurarea muncii pot fi avute în vedere și modul de utilizare a resurselor (ce echipamente/materiale vor fi utilizate), precum și modul de realizare a activității.

2. Asumarea responsabilității:

Conținutul acestui criteriu pentru activitatea de conducere implică evaluarea:

- nivelului, precum și a riscului decizional;
- modului de comunicare;
- lucrului în echipă;
- comportamentului managerial.

Conținutul acestui criteriu pentru activitatea de execuție implică evaluarea:

- gradului de implicare în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - rapidității intervențiilor;
 - comportamentului la presiuni exterioare și interioare.
3. Adecvarea la complexitatea muncii se exprimă prin nivelul activității de concepție, activității de analiză, activității de sinteză și activității de rutină.

Activitatea de concepție se caracterizează prin:

- interpretarea unui volum mare de informații;
- construirea de alternative/opțiuni;
- evaluarea efectelor și a consecințelor;
- integrarea opțiunilor.

Activitatea de analiză se caracterizează prin:

- identificarea influențelor și a determinărilor;
- identificarea formulelor de descriere a proceselor, fenomenelor, stărilor analizate.

Activitatea de sinteză se caracterizează prin:

- construirea modelelor fenomenelor și/sau proceselor studiate;

- identificarea fluxurilor informaționale;
- proiectarea instrumentelor de monitorizare.

Activitatea de rutină se caracterizează prin:

- gradul ridicat de repetitivitate a operațiunilor;
- executarea de operațiuni strict reglementate.

4. Inițiativa și creativitatea urmăresc evaluarea performanței profesionale, în cazul în care angajatul propune sau are inițiativa unor soluții noi, precum și în cazul în care acesta propune schimbarea unor reglementări, a unor tehnologii, a unor procese, în domeniul său de activitate.

Conținutul acestui criteriu de evaluare implică:

- a) în cazul propunerii de soluții noi:
 - motivarea ideilor;
 - evaluarea consecințelor;
 - efectuarea de studii cu aplicabilitate în context reglementat;
- b) în cazul propunerii unor schimbări:
 - dimensionarea schimbărilor;
 - evaluarea consecințelor schimbărilor;
 - efectuarea de studii cu aplicabilitate în context nereglementat.

ACTE ALE COMISIEI NAȚIONALE A VALORILOR MOBILIARE

COMISIA NAȚIONALĂ A VALORILOR MOBILIARE

ORDIN

pentru aprobarea Instrucțiunilor nr. 4/1998

de modificare și completare a Instrucțiunilor nr. 2/1998

privind transferul registrelor acționarilor societăților comerciale între două registre independente

În conformitate cu prevederile art. 98 din Legea nr. 52/1994 privind valorile mobiliare și bursele de valori, având în vedere dispozițiile art. 6, 13 și 14 din aceeași lege,

Președintele Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare emite următorul ordin:

Art. 1. — Se aprobă Instrucțiunile nr. 4/1998 de modificare și completare a Instrucțiunilor nr. 2/1998 privind transferul registrelor acționarilor societăților comerciale între două registre independente și se dispune publicarea lor în Monitorul Oficial al României.

Art. 2. — Departamentul reglementarea pieței și intermediere financiară și Secretariatul general vor aduce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

PREȘEDINTELE COMISIEI NAȚIONALE A VALORILOR MOBILIARE,
prof. univ. dr. ȘTEFAN BOBOC

București, 12 octombrie 1998.
Nr. 16.

INSTRUCȚIUNILE Nr. 4/1998

de modificare și completare a Instrucțiunilor nr. 2/1998

privind transferul registrelor acționarilor societăților comerciale între două registre independente

Art. I. — Instrucțiunile nr. 2/1998 privind transferul registrelor acționarilor între două registre independente se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 4 va avea următorul cuprins:

„Art. 4. — Transferul *Registrului acționarilor unei societăți comerciale* se va face fără nici o condiționare și cu titlu

gratuit, în cazul în care între societatea comercială respectivă și registrul independent nu a fost încheiat un contract.

În cazul în care între societatea comercială și registrul independent există o relație contractuală, se vor respecta clauzele contractului dintre părți, dacă acestea nu contravin prevederilor Instrucțiunilor C.N.V.M. nr. 2/1998, cu modificările ulterioare.“

2. După articolul 4 se introduc articolele 4¹ și 4² cu următorul cuprins:

„Art. 4¹. — Pentru nerespectarea, altfel decât din motive obiective, a prevederilor Instrucțiunilor C.N.V.M. nr. 2/1998, precum și ale prezentelor instrucțiuni se vor aplica următoarele sancțiuni:

a) amendă de la 10 milioane lei la 50 milioane lei pentru persoanele fizice (reprezentant legal, administrator sau persoană cu funcție de conducere) cărora le este imputabilă încălcarea prevederilor Instrucțiunilor C.N.V.M. nr. 2/1998 și ale prezentelor instrucțiuni; și/sau

București, 12 octombrie 1998.

Nr. 4.

b) retragerea autorizației de funcționare a registrului independent, în cazul refuzului acestuia de a transfera registrul acționarilor unei societăți comerciale.

Art. 4². — În cazul în care autorizația de funcționare a unui registru independent a fost suspendată, pe o perioadă cuprinsă între 5 și 90 de zile, baza de date aflată în grija respectivului registru independent va fi preluată temporar de un alt registru independent, numit prin contract de fiecare societate comercială, în condițiile stabilite de registrele implicate în transfer, cu aprobarea C.N.V.M.“

Art. II. — Prezentele instrucțiuni intră în vigoare la data publicării lor în Monitorul Oficial al României.

COMISIA NAȚIONALĂ A VALORILOR MOBILIARE

ORDIN

**pentru aprobarea Instrucțiunilor nr. 5/1998
privind rapoartele de supraveghere ale piețelor de capital**

În conformitate cu prevederile art. 4, art. 6 lit. a), art. 13 și 14 din Legea nr. 52/1994 privind valorile mobiliare și bursele de valori,
în temeiul Hotărârii Parlamentului României nr. 17/1994,

Președintele Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare emite următorul ordin:

Art. 1. — Pe data prezentului ordin se aprobă Instrucțiunile nr. 5/1998 privind rapoartele de supraveghere ale piețelor de capital.

Art. 2. — Departamentul control, anchetă și Departamentul logistic vor aduce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

PREȘEDINTELE COMISIEI NAȚIONALE A VALORILOR MOBILIARE,
prof. univ. dr. ȘTEFAN BOBOC

București, 12 octombrie 1998.

Nr. 17.

**INSTRUCȚIUNILE Nr. 5/1998
privind rapoartele de supraveghere ale piețelor de capital**

Art. 1. — Piețele de capital vor întocmi zilnic, prin compartimentele de resort, rapoarte de supraveghere.

Art. 2. — Rapoartele de supraveghere vor cuprinde:
– faptele materiale care reprezintă încălcări ale regulamentelor și procedurilor de tranzacționare emise de piețe, ale regulamentelor C.N.V.M. și ale Legii nr. 52/1994 privind valorile mobiliare și bursele de valori;

– problemele deosebite constatate în timpul ședințelor de tranzacționare, fie de natură tehnică, fie de natură

bursieră, și analizele aferente efectuate de departamentele de supraveghere;

– tranzacțiile speciale, valorile mobiliare și societățile de valori mobiliare implicate;

– tranzacțiile cross, valorile mobiliare și societățile de valori mobiliare implicate;

– licitațiile, valorile mobiliare și societățile de valori mobiliare implicate;

– orice alte tranzacții sau evenimente legate de acestea.

Art. 3. — Rapoartele de supraveghere vor fi transmise zilnic Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare — Departamentul control, anchetă, sub semnătura directorului general al Burselor de Valori București și, respectiv, a președintelui—director general al RASDAQ sau sub semnătura persoanelor desemnate să îi înlocuiască pentru perioadele în care aceștia lipsesc.

Art. 4. — Trimestrial se vor comunica Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare — Departamentul control, anchetă măsurile care au fost dispuse de conducerea executivă a piețelor de capital și de comisiile speciale ale acestora, față de abaterile constatate în rapoartele de

supraveghere, în limita competențelor care le revin din prevederile legale sau din Statutul și codul de etică și conduită, respectiv din Codul de practică onestă.

Art. 5. — Cele două piețe de capital — Bursa de Valori București și RASDAQ — vor elimina din regulamentele proprii toate prevederile referitoare la răspunderea juridică, dacă acestea nu sunt explicit prezentate în Legea nr. 52/1994. Regulamentele respective vor fi înaintate, spre autorizare, Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare în termen de 10 zile de la data semnării ordinului de punere în aplicare a prezentelor instrucțiuni.

RECTIFICARE

În Hotărârea Guvernului nr. 634/1998, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 379 din 5 octombrie 1998, se face următoarea rectificare:

— la art. 16 din anexa nr. 1 la hotărâre, în loc de: *se fac venituri la fondul național* se va citi: *se fac venituri la fond*.

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR

Regia Autonomă „Monitorul Oficial”, str. Izvor nr. 2-4, Palatul Parlamentului, sectorul 5, București,
cont nr. 30.98.12.301 B.C.R. — S.M.B.

Adresa pentru publicitate : Serviciul relații cu publicul și agenții economici, București,
Str. Blanduziei nr. 1, sectorul 2, telefon 211.57.30.

Tiparul : Regia Autonomă „Monitorul Oficial”, tel. 668.55.58 și 335.01.11/4028.