

HOTĂRÂRE

pentru stabilirea criteriilor de evaluare a personalului Ministerului Administrației și Internelor, punctajelor și ponderilor aferente, componenței comisiei, procedurii-cadru și termenelor de evaluare necesare punerii în aplicare a măsurilor speciale pentru încadrarea în bugetul aprobat Ministerului Administrației și Internelor pentru anul 2011

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată și al art. 3 alin. (3) din Legea nr. _____ privind unele măsuri speciale necesare pentru încadrarea în bugetul aprobat Ministerului Administrației și Internelor pe anul 2011,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre

Art.1 – Obiectul de reglementare

(1) Prezenta hotărâre stabilește criteriile de evaluare, punctajele și ponderile aferente, componența comisiei, procedura-cadru și termenele de evaluare în vederea nominalizării personalului Ministerului Administrației și Internelor, denumit în continuare MAI, care va fi trecut în rezervă ori ale căror raporturi de serviciu sau de muncă încetează în condițiile *Legii privind unele măsuri speciale necesare pentru încadrarea în bugetul aprobat Ministerului Administrației și Internelor pe anul 2011*, denumită în continuare Lege.

(2) Evaluarea personalului se realizează luându-se în considerare exclusiv situația personală și profesională a acestuia existentă la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

Art. 2 – Definiții

În sensul prezentei hotărâri, termenii/sintagmele de mai jos se utilizează cu următorul înțeles:

- a) *evaluarea personalului MAI* - activitatea de aplicare a criteriilor de evaluare stabilite în baza elementelor prevăzute de art. 3 alin. (2) din Lege, tuturor categoriilor de personal al MAI;
- b) *experiență profesională în domeniu* - pentru polițiști, cadre militare, soldați și gradați voluntari și preoți militari se are în vedere vechimea în instituțiile din sistemul național de apărare, ordine publică și siguranță națională; pentru funcționari publici și personal contractual se are în vedere vechimea în instituțiile de apărare, siguranță națională, administrație și ordine publică;
- c) *experiență profesională în specialitate* - experiența în specialitatea studiilor absolvite raportat la cerințele prevăzute în fișa postului ocupat.

Art. 3 – Criteriile de evaluare

(1) Evaluarea personalului MAI în vederea aplicării măsurii prevăzute la art. 2 din Lege se realizează în baza criteriilor de evaluare grupate după cum urmează:

- a) criterii referitoare la îndeplinirea condițiilor legale pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă în conformitate cu prevederile Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, la situația menținerii în activitate după împlinirea limitei de vârstă în gradul profesional/militar, respectiv la situația personalului clasat „apt limitat” ori încadrat în gradul III de invaliditate – *Criterii de evaluare grupa A*. Se circumscriu elementelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. g)-j) din Lege;
- b) criterii privind conduita personalului – *Criterii de evaluare grupa B*. Se circumscriu elementelor referitoare la conduita personalului prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a)-c) din Lege.
- c) criterii privind pregătirea și experiența profesională – *Criterii de evaluare grupa C*. Se circumscriu elementelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. d)-e) din Lege;
- d) criterii privind modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu – *Criterii de evaluare grupa D*. Se circumscriu elementului prevăzut la art. 3 alin. (2) lit. f) din Lege.
- e) criterii privind situația socială – *Criterii de evaluare grupa E*. Se circumscriu elementului prevăzut la art. 3 alin. (2) lit. k) din Lege.

(2) Criteriile de evaluare grupa A sunt:

- a) clasarea medicală a personalului ca „apt limitat” sau, după caz, încadrarea în gradul III de invaliditate;

b) îndeplinirea condițiilor pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă în conformitate cu prevederile Legii nr. 263/2010, prevăzute pentru fiecare categorie de personal al MAI;

c) existența personalului încadrat în unitățile MAI care cumulează, în condițiile legii, pensia cu salariul;

d) existența situației în care polițiștii au fost menținuți în activitate după împlinirea limitei de vârstă în gradul profesional, respectiv peste 60 de ani în cazul chestorilor de poliție, chestorilor principali de poliție, chestorilor șefi de poliție și chestorilor generali de poliție, precum și peste 55 de ani în cazul comisarilor-șefi de poliție;

e) existența situației în care cadrele militare au fost menținute în activitate după împlinirea limitei de vârstă în gradul militar, respectiv peste 60 de ani în cazul generalilor de brigadă cu o stea, generalilor maiori cu două stele, generalilor locotenenți cu trei stele și generalilor cu patru stele, și peste 55 ani în cazul coloneilor.

(3) Criteriile de evaluare grupa B sunt:

a) *pentru polițiști:*

i) existența unei hotărâri judecătorești, rămasă definitivă, prin care s-a dispus suspendarea executării pedepsei închisorii pentru infracțiuni săvârșite din culpă, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

ii) existența unei hotărâri judecătorești, rămasă definitivă, prin care s-a dispus suspendarea executării amenzii penale pentru infracțiuni săvârșite din culpă, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

iii) existența cazurilor în care, pentru săvârșirea unor infracțiuni, s-a beneficiat de amnistie sau grațiere înainte de începerea executării pedepsei, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

iv) existența sancțiunii administrative, rămasă definitivă, „mustrare”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

v) existența sancțiunii administrative, rămasă definitivă, „mustrare cu avertisment”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

vi) existența sancțiunii administrative, rămasă definitivă, „amenda”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

vii) existența sancțiunii disciplinare „mustrare scrisă”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

viii) existența sancțiunii disciplinare „diminuarea drepturilor salariale pentru funcția îndeplinită cu 5-20% pe o perioadă de 1-3 luni”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

ix) existența sancțiunii disciplinare „amânarea promovării în grade profesionale sau funcții superioare, pe o perioadă de la 1 la 3 ani”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

x) existența sancțiunii disciplinare „trecerea într-o funcție inferioară până la cel mult nivelul de bază al gradului profesional deținut”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

b) *pentru cadrele militare:*

i) existența unei hotărâri judecătorești, rămasă definitivă, prin care s-a dispus suspendarea condiționată a executării pedepsei închisorii pentru infracțiuni săvârșite din culpă, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

ii) existența unei hotărâri judecătorești, rămasă definitivă, prin care s-a dispus suspendarea condiționată a executării amenzii penale pentru infracțiuni săvârșite din culpă, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

iii) existența cazurilor în care, pentru săvârșirea unor infracțiuni, s-a beneficiat de amnistie sau grațiere înainte de începerea executării pedepsei, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

iv) existența sancțiunii administrative rămasă definitivă „mustrare”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

v) existența sancțiunii administrative rămasă definitivă „mustrare cu avertisment”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

vi) existența sancțiunii administrative rămasă definitivă „amenda”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

vii) existența sancțiunii disciplinare „avertisment”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

viii) existența sancțiunii disciplinare „mustrare scrisă”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

ix) existența sancțiunii disciplinare „consemnare”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

x) existența sancțiunii disciplinare „retrogradare în funcție”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

xi) existența sancțiunii disciplinare „amânarea înaintării în gradul următor pe timp de 1-2 ani”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată.

c) pentru funcționarii publici:

i) existența unei hotărâri judecătorești, rămasă definitivă, prin care s-a dispus suspendarea executării pedepsei închisorii pentru infracțiuni săvârșite din culpă sau pentru infracțiuni săvârșite cu intenție care nu îl fac incompatibil cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

ii) existența unei hotărâri judecătorești, rămasă definitivă, prin care s-a dispus suspendarea executării amenzii penale pentru infracțiuni săvârșite din culpă sau pentru infracțiuni săvârșite cu intenție care nu îl fac incompatibil cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

iii) existența unei hotărâri judecătorești, rămasă definitivă, prin care s-a dispus amenda penală pentru infracțiuni săvârșite din culpă sau pentru infracțiuni săvârșite cu intenție care nu îl fac incompatibil cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

iv) existența cazurilor în care, pentru săvârșirea unor infracțiuni, s-a beneficiat de amnistie sau grațiere, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

v) existența sancțiunii administrative rămasă definitivă „mustrare”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

vi) existența sancțiunii administrative rămasă definitivă „mustrare cu avertisment”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

vii) existența sancțiunii administrative rămasă definitivă „amenda”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

viii) existența sancțiunii disciplinare „mustrarea scrisă”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

ix) existența sancțiunii disciplinare „diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

x) existența sancțiunii disciplinare „suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

xi) existența sancțiunii disciplinare „retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată.

d) pentru personalul contractual (inclusiv preoți militari):

i) existența unei hotărâri judecătorești, rămasă definitivă, prin care s-a dispus suspendarea executării pedepsei închisorii, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

ii) existența unei hotărâri judecătorești, rămasă definitivă, prin care s-a dispus suspendarea executării amenzii penale, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

iii) existența unei hotărâri judecătorești, rămasă definitivă, prin care s-a dispus amenda penală, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

iv) existența cazurilor în care, pentru săvârșirea unor infracțiuni, s-a beneficiat de amnistie sau grațiere, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

v) existența sancțiunii administrative rămasă definitivă „mustrare”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

vi) existența sancțiunii administrative rămasă definitivă „mustrare cu avertisment”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

vii) existența sancțiunii administrative rămasă definitivă „amenda”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

iv) existența sancțiunii disciplinare „avertisment scris”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

v) existența sancțiunii disciplinare „suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă de cel mult 10 zile lucrătoare”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

vii) existența personalului contractual aflat sub efectul sancțiunii disciplinare „retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată de maxim 60 de zile”;

viii) existența sancțiunii disciplinare „reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată.

e) *pentru soldații și gradații voluntari:*

i) existența sancțiunii administrative rămasă definitivă „mustrare”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

ii) existența sancțiunii administrative rămasă definitivă „mustrare cu avertisment”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

iii) existența sancțiunii administrative rămasă definitivă „amenda”, aplicată potrivit legii penale în ultimii trei ani;

iv) existența sancțiunii disciplinare „avertisment”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

v) existența sancțiunii disciplinare „mustrare scrisă”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

vi) existența sancțiunii disciplinare „retrogradare din funcție”, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată;

vii) existența sancțiunii disciplinare „amânarea promovării în grad pe o perioadă de la 1 la 2 ani, cu excepția situației în care sancțiunea disciplinară a fost radiată.

(4) Criteriile de evaluare grupa C sunt:

a) absolvirea a cel puțin unui curs/program de pregătire profesională în specialitatea postului ocupat, suplimentar față de cel/cele prevăzut/prevăzute ca cerințe minime în fișa postului;

b) experiență profesională în domeniu până în 3 ani inclusiv;

c) experiență profesională în domeniu între 3 și 6 ani inclusiv;

d) experiență profesională în domeniu între 6 și 9 ani inclusiv;

e) experiență profesională în domeniu între 9 și 12 ani inclusiv;

f) experiență profesională în domeniu între 12 și 15 ani inclusiv;

g) experiență profesională în domeniu peste 15 ani;

h) experiență profesională în specialitate până în 3 ani inclusiv;

i) experiență profesională în specialitate între 3 și 6 ani inclusiv;

j) experiență profesională în specialitate între 6 și 9 ani inclusiv;

k) experiență profesională în specialitate între 9 și 12 ani inclusiv;

l) experiență profesională în specialitate între 12 și 15 ani inclusiv;

m) experiență profesională în specialitate peste 15 ani inclusiv;

(5) Criteriile de evaluare grupa D sunt:

a) nivelul calificativelor de apreciere în ultimii trei ani de activitate, corespunzătoare fiecărei categorii de personal al MAI:

(i) *pentru polițiști:*

i1) calificativul Nesatisfăcător;

i2) calificativul Satisfăcător;

i3) calificativul Bun;

i4) calificativul Foarte Bun;

i5) calificativul Excepțional;

(ii) *pentru cadre militare:*

ii1) calificativul Necorespunzător;

ii2) calificativul Mediocru;

ii3) calificativul Corespunzător;

ii4) calificativul Bun;

- ii5) calificativul Foarte Bun;
- ii6) calificativul Excepțional;

(iii) *pentru funcționari publici:*

- iii1) calificativul Nesatisfăcător;
- iii2) calificativul Satisfăcător;
- iii3) calificativul Bine;
- iii4) calificativul Foarte Bine;

(iv) *pentru personalul contractual:*

- iv1) calificativul Nesatisfăcător;
- iv2) calificativul Satisfăcător;
- iv3) calificativul Corespunzător;
- iv4) calificativul Bun;
- iv5) calificativul Foarte Bun;

(v) *pentru soldații și gradații voluntari:*

- v1) calificativul Necorespunzător
- v2) calificativul Mediocru;
- v3) calificativul Corespunzător;
- v4) calificativul Bun;
- v5) calificativul Foarte Bun;
- v6) calificativul Excepțional;

(6) Criteriile de evaluare grupa E sunt:

- a) existența personalului care are copii în întreținere;
- b) existența personalului care are calitatea de întreținător unic de familie;
- c) existența personalului care are în întreținere și alte persoane pe lângă copii;
- d) existența personalului văduv sau divorțat care are în îngrijire copii.

Art. 4 – Constituirea și componența comisiilor/subcomisiilor de evaluare

(1) Comisiile de evaluare, denumite în continuare comisii, se constituie prin Dispoziție/Ordin de zi pe unitate, la nivelul fiecărei unități a aparatului central al MAI, precum și al fiecărui ordonator de credite cu competență de gestiune a resurselor umane, în prima zi lucrătoare, ulterioră intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

(2) Pentru serviciile publice comunitare regim permise de conducere și înmatriculare a vehiculelor, respectiv serviciile publice comunitare de evidența și eliberarea pașapoartelor simple, comisia prevăzută la alin. (1) se constituie la nivelul Instituțiilor Prefectului în a căror structură organizatorică se află.

(3) Comisiile sunt constituite din:

- a) cel puțin 5 membri desemnați dintre persoanele cu funcții de conducere sau execuție din cadrul unităților prevăzute la alin. (1) și (2);
- b) un membru, desemnat de organizația/organizațiile sindicale reprezentative la nivelul unității, dacă este cazul;
- c) un membru reprezentant al Corpului Național al Polițiștilor – pentru unitățile în care organizația profesională are membri.

(4) La nivelul unităților aparatului central/ordonatorilor de credite cu competență de gestiune a resurselor umane, care au structuri în subordonare/coordonare pot funcționa în cadrul comisiilor și subcomisii de evaluare, desemnate prin Dispoziția/Ordinul de zi pe unitate al șefului/conducătorului unității prevăzute la alin. (1) și (2).

(5) Componența subcomisiei de evaluare se stabilește de către președintele comisiei și cuprinde una dintre persoanele prevăzute la alin. (3) lit. a) și persoane cu funcții de conducere sau execuție din cadrul structurilor subordonate/coordonate de unitățile prevăzute la alin. (1) la nivelul cărora se constituie subcomisia, cu respectarea condițiilor de structură prevăzute la alin. (3).

(6) În situația imposibilității constituirii comisiei/subcomisiei de evaluare din perspectiva numărului minim de membri prevăzut la alin. (3) lit. a) sau a condiției prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. c), comisia se constituie, în completare, cu persoane din cadrul structurii care asigură gestiunea resurselor umane sau, după caz, cu persoane desemnate de la nivelul ierarhic superior.

(7) În situația imposibilității funcționării comisiei/subcomisiei de evaluare din perspectiva numărului minim de membri prevăzut la alin. (3) lit. a), persoana cu competență de numire a comisiei, la solicitarea președintelui comisiei, dispune înlocuirea persoanei/persoanelor în cauză.

Art. 5 – Membrii comisiei/subcomisiei de evaluare

(1) Poate fi membru în comisie sau, după caz, subcomisia de evaluare, personalul care îndeplinește următoarele condiții:

- a) nu se află sub efectul unei sancțiuni disciplinare sau penale;
- b) nu a primit vreo sancțiune cu caracter administrativ potrivit legii penale;
- c) a fost apreciat în ultimii 3 ani de activitate cel puțin cu calificativul Foarte Bun/echivalent.
- d) nu s-a dispus începerea urmăririi penale împotriva sa;
- e) nu se află în curs de cercetare penală, administrativă sau disciplinară;
- f) nu este rudă de gradul I sau soț/soție cu vreuna dintre persoanele ce urmează a fi evaluate.

(2) Este numit președinte al comisiei persoana care este desemnată să asigure de regulă conducerea unității în lipsa șefului/comandantului acesteia ori, în situația în care aceasta nu se află în unitate, persoana desemnată de către șeful/conducătorul unităților prevăzute la art. 4 alin. (1) și (2).

(3) Președintele comisiei, respectiv subcomisiei de evaluare are calitatea de membru al acesteia.

Art. 6 – Termenele de evaluare și mandatul comisiei

(1) Comisiile au mandatul ca, pe baza criteriilor de evaluare stabilite la art. 2, să evalueze personalul unității și să nominalizeze persoanele care fac obiectul trecerii în rezervă ori ale căror raporturi de serviciu sau muncă urmează să înceteze, în condițiile legii.

(2) Mandatul comisiilor începe la momentul transmiterii statelor de organizare modificate și a numărului maxim de posturi finanțate ale unităților la nivelul cărora sunt constituite și încetează după întocmirea și prezentarea de către acestea a documentului prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. f) sau, după caz, a celui prevăzut la art. 8 alin. (8), șefului/comandantului unității, dar nu mai târziu de 7 zile lucrătoare de la data constituirii respectivelor comisii.

Art. 7 – Atribuțiile comisiei/subcomisiei de evaluare

(1) Pentru realizarea mandatului cu care a fost investită, comisia, respectiv subcomisia de evaluare îndeplinește următoarele atribuții principale:

- a) prin președinte, realizează corespondențele necesare cu structurile MAI competente în vederea primirii datelor concludente referitoare la situația personalului ce urmează a fi evaluat;
- b) întocmește tabelul cu personalul supus evaluării;
- c) aplică criteriile de evaluare prevăzute de prezenta hotărâre fiecărei persoane supuse evaluării și acordă punctajul corespunzător;
- d) întocmește fișe de evaluare pentru justificarea punctajului final obținut de personalul evaluat;
- e) în caz de egalitate între personalul evaluat în urma aplicării criteriilor de evaluare din grupele A-D, respectiv în urma aplicării regulilor prevăzute la art. 10 alin. (6) lit. a)-b), solicită personalului în cauză comunicarea datelor privind situația lor socială, în vederea departajării acestora. Categoriile de date solicitate se determină astfel încât din răspunsul la corespondență să rezulte informațiile necesare aplicării criteriilor privind situația personală prevăzute la art. 3 alin. (6);

f) întocmește *Lista cu personalul nominalizat în vederea trecerii în rezervă ori încetării raporturilor de serviciu sau de muncă, în condițiile legii* – atribuție exclusiv în sarcina comisiei;

g) păstrează în deplină securitate corespondențele adresate și asigură confidențialitatea datelor și informațiilor referitoare la conținutul acestora;

h) după finalizarea procesului de evaluare, remite întreaga documentație produsă/gestionată, structurilor de resurse umane competente.

(2) Corespondențele menționate la alin. (1) se realizează de către comisia/subcomisia de evaluare prin secretariatul unității la nivelul căreia se constituie.

Art. 8 – Procedura-cadru de evaluare

(1) La solicitarea comisiei sau, după caz, a subcomisiei, structurile de resurse umane care asigură gestiunea resurselor umane pentru unitatea la nivelul căreia se constituie, comunică următoarele informații:

- a) date privind categoria personalului supus evaluării, potrivit prezentei hotărâri;
- b) date privind conduita personalului - antecedente penale, administrative și disciplinare;
- c) date privind îndeplinirea condițiilor legale pentru acordarea/accesarea pensiei pentru limită de vârstă;
- d) date privind menținerea în activitate peste limita de vârstă în gradul profesional/militar;
- e) date privind calificativele acordate în ultimii trei ani de activitate;
- f) date privind pregătirea profesională a personalului;
- g) date privind experiența în domeniu/specialitate.

(2) La solicitarea comisiei sau, după caz, a subcomisiei, structurile medicale care deservește unitățile la nivelul cărora sunt constituite comunică date privind starea de sănătate a personalului a căror asistență medicală o asigură.

(3) Datele comunicate potrivit alin. (1) și (2) trebuie să fie concrete și să indice cu claritate informațiile ce vor fi utilizate în procesul de evaluare, astfel:

a) pentru categoria de date prevăzute la alin. (1) lit. a), se precizează datele de identitate ale personalului și mențiuni privind categoria de personal din care face parte;

b) pentru categoria de date prevăzute la alin. (1) lit. b), se menționează, pentru fiecare persoană, dacă se află sub efectul unei condamnări penale/ sancțiuni administrative ori disciplinare și, după caz, se va/vor indica respectiva/respectivele condamnări/sancțiuni;

c) pentru categoriile de date prevăzute la alin. (1) lit. c) și d), se menționează următoarele:

i) dacă personalul îndeplinește condițiile legale pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă;

ii) dacă personalul cumulează pensia cu salariul;

iii) dacă personalul depășește limita de vârstă în gradul profesional/militar;

d) pentru categoria de date prevăzute la alin. (1) lit. e) se menționează calificativele acordate personalului în ultimii 3 ani de activitate;

e) pentru categoria de date prevăzute la alin. (1) lit. f) se menționează dacă personalul a absolvit cel puțin un curs/program de formare profesională în specialitatea postului ocupat, suplimentar față de cel/cele prevăzut/prevăzute ca cerințe minime în fișa postului;

f) pentru categoria de date prevăzute la alin. (1) lit. g) se menționează vechimea în instituțiile din sistemul de apărare, ordine publică și siguranță națională – pentru polițiști, cadre militare, preoți militari și soldați și gradați voluntari sau, după caz, în instituțiile de apărare, siguranță națională/administrație și ordine publică – pentru funcționari publici și personalul contractual, respectiv vechimea în specialitatea studiilor absolvite raportat la cerințele prevăzute în fișa postului ocupat;

g) pentru categoria de date prevăzute la alin. (2) se menționează dacă personalul este clasat medical „apt limitat” sau, după caz, încadrat în gradul III de invaliditate.

(4) La solicitarea comisiilor constituite la nivelul Instituțiilor Prefectului, datele prevăzute la alin. (1) sunt puse la dispoziție de către structurile de resurse umane din cadrul Direcției Regim Permise de conducere și Înmatriculare a Vehiculelor, respectiv Direcției Generale de Pașapoarte.

(5) În scopul comunicării datelor potrivit alin. (3) lit. b) – sub aspectul existenței/inexistenței unei condamnări penale/sancțiuni cu caracter administrativ aplicate potrivit legii penale, personalul MAI care face obiectul evaluării este obligat să depună la structurile de resurse umane, în termen de 3 zile lucrătoare de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, o declarație pe propria răspundere – după modelul prevăzut în Anexa nr. 2 la prezenta hotărâre, din care să reiasă dacă a fost condamnat penal ori, după caz, i s-a aplicat în ultimii 3 ani, potrivit legii penale, o sancțiune cu caracter administrativ.

(6) Structurile de resurse umane răspund pentru conformitatea datelor privind situația personalului gestionat, comunicate în condițiile alin. (1), în limita documentelor existente la dosarul personal/profesional la momentul primirii solicitării din partea comisiei și a datelor rezultate din declarațiile pe propria răspundere depuse de personal potrivit dispozițiilor alin. (5). În situația în care,

până la momentul aplicării criteriilor de evaluare, la dosarul personal/profesional sunt înregistrate documente relevante pentru evaluarea personalului în condițiile art. 1 alin. (2), structurile de resurse umane comunică din oficiu comisiei actualizarea datelor prevăzute la alin. (3).

(7) După finalizarea procesului de evaluare, subcomisia de evaluare înaintează comisiei în cadrul căreia funcționează *Lista cu punctajele obținute de personalul evaluat*, precum și documentația ce a stat la baza aplicării criteriilor de evaluare.

(8) La finalizarea activității de evaluare a personalului și, după caz, la primirea documentului prevăzut la alin. (7), comisia elaborează *Lista cu personalul nominalizat în vederea trecerii în rezervă ori încetării raporturilor de serviciu sau de muncă, în condițiile legii* și *Lista cu personalul structurii la nivelul căreia a funcționat subcomisia de evaluare, nominalizat în vederea trecerii în rezervă ori încetării raporturilor de serviciu sau de muncă, în condițiile legii*, nominalizându-se, în ordine, personalul care a obținut la evaluare cel mai mic punctaj.

(9) Comisiile și subcomisiile de evaluare pot solicita sprijin de la structurile de specialitate competente în situația în care datele primite nu exprimă cu claritate informațiile pe baza cărora se realizează evaluarea.

(10) Dacă pe timpul evaluării, personalului îi încetează raporturile de serviciu/de muncă, în condițiile legii, acesta nu va fi supus evaluării, structurile de resurse umane informând de îndată comisiile/subcomisiile de evaluare.

(11) Numărul de persoane nominalizat de comisii rezultă din diferența dintre numărul de indicatori prevăzut a fi redus potrivit statelor de organizare modificate și numărul de posturi vacante în condițiile alin. (10).

Art. 9 – Documentele elaborate de comisie

(1) Evaluarea personalului de către comisie/subcomisia de evaluare se realizează prin completarea unei fișe de evaluare, în care se înscriu punctajele obținute de către persoana evaluată.

(2) Rezultatul activităților desfășurate de către comisie sau, după caz, subcomisiile de evaluare, se concretizează în întocmirea de către comisie a documentului prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. f) și, după caz, a celui prevăzut la art. 8 alin. (8).

(3) Documentele prevăzute la alin. (2) se fundamentează pe baza punctajelor acordate fiecărei persoane, materializate în fișa de evaluare a personalului, realizată în conformitate cu prevederile prezentei hotărâri.

(4) Materialele întocmite pentru fundamentarea propunerilor de nominalizare a personalului rezultate în condițiile alin. (3) se transmit de către comisie structurilor de resurse umane responsabile cu gestiunea raporturilor de serviciu sau de muncă ale personalului evaluat.

(5) Actele întocmite/gestionate de comisii, respectiv subcomisiile de evaluare în procesul de evaluare constituie date cu caracter personal și urmează regimul prevăzut de Legea nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare și legislația subsecventă.

(6) Documentele prevăzute la art. 7 alin. (1) lit. d) și f), art. 8 alin. (7) și (8) și art. 9 alin. (1) se semnează de către toți membrii comisiei sau, după caz, ai subcomisiei de evaluare.

Art. 10 – Reguli de evaluare

(1) Fiecărui criteriu de evaluare din grupele A-D i se atribuie un punctaj – negativ sau, după caz, pozitiv – și fiecare grupă de criterii de evaluare este ponderată, potrivit punctajelor și ponderilor stabilite în Anexa nr. 1 la prezenta hotărâre.

(2) Pentru criteriile de evaluare din grupa B, atribuirea punctajului se face pentru fiecare dintre situațiile identificate ca pedepse/sanțiuni aplicate persoanei evaluate. Punctajul total aferent criteriilor respective se determină prin însumarea punctajelor acordate pentru fiecare dintre situațiile identificate ca pedepse/sanțiuni aplicate persoanei evaluate.

(3) Punctajul final aferent criteriilor de evaluare din grupele A-D se determină înmulțind suma punctajelor obținute de persoana evaluată cu ponderea grupei respective.

(4) Punctajul aferent criteriului de evaluare prevăzut la art. 3 alin. (5) lit. a) se calculează ca medie aritmetică a punctajelor corespunzătoare calificativelor obținute de personal în ultimii trei ani de activitate.

(5) Punctajul final obținut de persoana evaluată se calculează folosind următoarea formulă:

Punctaj final = **Punctaj final criterii de evaluare grupa D (D) + Punctaj final criterii de evaluare grupa C (C) – Punctaj final criterii de evaluare grupa A (A) – Punctaj final criterii de evaluare grupa B (B)**,

unde **Punctaj final criterii de evaluare grupa A-D (A-D) = Sumă punctaj criterii grupa A-D x pondere aferentă grupei.**

(6) În situația în care în unitate există persoane care, în urma aplicării criteriilor de evaluare din grupele A-D obțin un punctaj final egal, pentru nominalizarea persoanelor în vederea încetării raporturilor de serviciu sau de muncă se vor aplica următoarele reguli:

a) se compară, în ordine, punctajele obținute la fiecare dintre grupele de criterii de evaluare A-B, în vederea nominalizării persoanei care a fost depunctată sau, după caz, cel mai mult depunctată la respectiva grupă de criterii;

b) dacă, și în situația de la lit. a) există punctaje egale, se compară, în ordine, punctajele obținute la fiecare dintre grupele de criterii C-D, în vederea nominalizării persoanei care a obținut cel mai mic punctaj la respectiva grupă de criterii.

c) dacă, și în situația de la lit. b) există punctaje egale, nominalizarea se face în urma aplicării criteriilor de evaluare din grupa E, în ordinea în care sunt enumerate.

Art. 11 – Dispoziții finale

Anexele 1-2 fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

PRIM-MINISTRU

EMIL BOC