

Incheiat între:

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare, INMA București, cu sediul în București, Bd. Ion Ionescu de la Brad nr. 6, sector 1, cod poștal 013813, înregistrat la Registrul Comerțului sub nr. J1997000190404, Cod Unic de Înregistrare 2795310, atribut fiscal RO, reprezentat legal prin Director General - dr. ing. VLĂDUȚ Nicolae Valentin,

și

Salariații din INMA București reprezentați prin Reprezentantul Salariaților: dr. ing. Vlăduțoiu Laurențiu,

Părțile convin asupra următoarelor modificări și completări la Contractul Colectiv de Muncă nr. 305/2025:

Art. 1. Contractul Colectiv de Munca nr. 305 / 13.08.2025 se modifică, astfel:

CAPITOLUL VI- SALARIZAREA și DREPTURILE SALARIALE, ARTICOLUL 96, se modifică, astfel:

Sporurile calculate la salariul de bază, ce se pot acorda sunt următoarele:

- (1) Spor pentru vechime în muncă (se calculează la total vechime în muncă), inclusiv serviciu militar dovedit prin livret militar, astfel:

➤ de la 3 la 5 ani vechime	7 %
➤ de la 5 la 10 ani vechime	10 %
➤ de la 10 la 15 ani vechime	15 %
➤ de la 15 la 20 ani vechime	20 %
➤ peste 20 de ani vechime	25 %.
- (2) spor ore suplimentare prestate peste durata normală a timpului de lucru: 100% din salariul de bază.
- (3) spor pentru lucrul în timpul nopții: 25 %, acordat în condițiile legii;
- (4) spor de 15 % din salariul de bază pentru titlul de doctor;
- (5) sporul de risc pentru gestionari de 10% din salariul de bază, se aplică angajaților care nu dețin funcții de conducere și care respectă cumulativ cerințele din Anexa 3. În cazul în care în cadrul unui compartiment (departament / laborator / serviciu / sucursală / etc.) nu se îndeplinesc cumulativ aceste cerințe, inventarul se trece la un gestionar a cărui gestiune îndeplinește cerințele, gestiunea respectivă devenind subgestiune
- (6) spor de fidelitate, corelat cu vechimea în institut, cu aprobarea anuală a comitetului de direcție, acordat în limita posibilităților financiare ale institutului, astfel:

➤ de la 1 la 2 ani vechime în INMA:	1 %
➤ peste 2 ani până la 3 ani vechime în INMA:	2%
➤ peste 3 ani până la 5 ani vechime în INMA:	3%
➤ peste 5 ani până la 10 ani vechime în INMA:	5%
➤ peste 10 ani până la 15 ani vechime în INMA:	6 %
➤ peste 15 ani până la 20 ani vechime în INMA:	8 %
➤ peste 20 de ani vechime în INMA:	10 %

(7) Pentru proiecte cu terții în valoare de peste 1000 Euro + TVA, finalizate cu raport de cercetare/ execuție/ încercări/ testări, avizat de Directorul Științific și aprobat de Directorul General al INMA se acordă spor de coordonare proiecte de 2% din valoarea bugetului INMA raportat la perioada de derulare a proiectului, pe care sunt alocate fonduri (aplicabil la nivelul bugetului proiectului care nu cuprinde valoarea cofinanțării), acordat în limita posibilităților financiare ale institutului, pentru personalul cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, cu excepția personalului angajat pe proiecte.

(8) spor de weekend și sărbători legale, din salariul de bază: 10%

(9) spor pentru activitatea de control financiar preventiv propriu, din salariul de bază: 10%

(10) spor pentru Contabil Autorizat acreditat CECCAR/Expert în Legislația Muncii, din salariul de bază: 5%

(11) spor pentru Expert Contabil acreditat CECCAR, din salariul de bază: 10%

Sporurile menționate la punctele (4), (10) și (11) nu se cumulează.

Art. 2. CAPITOLUL VI - SALARIZAREA și DREPTURILE SALARIALE, articolul 97, alineatul 2, se modifică, astfel:

"Art. 97 (2)

(2) Alte venituri:

a) tichete de masa sau tichete cadou acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților, în măsura posibilităților financiare ale institutului, pe baza deciziei Comitetului de direcție;

b) tichete de vacanță acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților, în măsura posibilităților financiare ale institutului;

c) în ultimul trimestru al anului, premiu în valoare de până la 1.200 de lei brut, acordat pentru ziua de naștere fiecărui salariat, în măsura posibilităților financiare ale institutului, pe baza deciziei Comitetului de direcție;

d) la finalul anului, al 13-lea salariu acordat în măsura posibilităților financiare ale institutului, pe baza deciziei Comitetului de direcție"

Art. 3. CAPITOLUL VI- SALARIZAREA și DREPTURILE SALARIALE, ARTICOLUL 99, ALINEATUL 4, LITERA b) se modifică, astfel:

"Art. 99(4)

b) **Salariile de bază** minime pentru fiecare categorie de salariați se stabilesc pe baza unor criterii de performanță (Anexa 2a și Anexa 2b) care au în vedere:

- competența profesională,
- activitatea profesională,
- caracterizarea activității în serviciu;
- responsabilitatea managerială.

Salariile sunt conform grilelor de salarizare din Anexa 1a (Grila salarii bază - personal Cercetare) și Anexa 1b (Grila salarii bază - personal Administrativ) și se determină în baza unor grupe valorice stabilite pe baza criteriilor de performanță.

Art. 4. CAPITOLUL VI- SALARIZAREA și DREPTURILE SALARIALE, ARTICOLUL 105, se modifică, astfel:

”Art. 105. La finalul fiecărui an (în perioada noiembrie-decembrie) institutul acordă, în funcție de disponibilitățile financiare, până suma maximă de 100% din cuantumul primelor de la punctele (1) – (5) cu încadrarea în limitele bugetului aprobat , următoarele prime:

- (1) Pentru misiune inventivă (brevet de invenție / model de utilitate al cărui titular este INMA) se acordă suma de 2.600 lei brut pe colectiv, 1.300 lei brut la depunere și 1.300 lei brut la emiterea brevetului / modelului de utilitate. Suma se distribuie membrilor colectivului de către primul autor al brevetului, funcție de aportul fiecărui membru din colectivul de inventatori.
- (2) Pentru misiune inventivă (brevet de invenție / model de utilitate al cărui co-titular este INMA) se acordă suma de 900 lei brut pe colectiv, 450 lei brut la depunere și 450 lei brut la emiterea brevetului / modelului de utilitate. Suma se distribuie membrilor colectivului de către primul autor, funcție de aportul fiecărui membru din colectivul de inventatori.
- (3) Pentru misiunea inventivă (brevet de invenție european) se acordă suma de 1.800 lei brut pe colectiv, la emiterea brevetului. Suma se distribuie membrilor colectivului de către primul autor al brevetului, funcție de aportul fiecărui membru din colectivul de inventatori.
- (4) Pentru publicarea de articole WOS cu factor de impact nenul, se acordă suma de:
 - 1800 lei brut, pentru articolele având factorul de impact între 1,01 - 2;
 - 2.600 lei brut, pentru articolele având factorul de impact între 2 - 3;
 - 3.500 lei brut , pentru articolele având factorul de impact peste 3.
- (5) Pentru articolele ISI cu factor nenul situate în Q₁ sau Q₂, (corespunzător anului la care se face raportarea), sumele se acordă astfel:
 - 2.600 lei brut, pentru articolele ISI, situate în Q₂ (indiferent de factorul de impact);
 - 4.300 lei brut, pentru articolele ISI situate în Q₁ (indiferent de factorul de impact).

În cazul în care primul autor este din altă instituție, cuantumul sumei acordate va fi jumătate din valorile enumerate anterior, corespunzător factorilor de impact ai articolelor și se împarte între autorii din institut.

Aceasta se acordă după apariția în volumul jurnalului (atașată dovada: cuprins, prima pagină, etc.) și se distribuie membrilor colectivului de către primul autor al articolului (prim-autorul sau autorul corespondent, după caz), funcție de aportul fiecărui membru din colectiv.”

Art. 5. Restul clauzelor contractuale rămân neschimbate.

Prezentul act adițional s-a încheiat în 3 exemplare originale, pentru fiecare parte contractantă și unul pentru depozitar și este aplicabil cu data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

ANGAJATOR,

REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR,

INMA București

DIRECTOR GENERAL,

dr. ing. Vlăduțoiu Laurențiu

Dr. ing. Nicolae-Valentin VLĂDUȚ



A. GRILA SALARII BAZA - Personal CERCETARE_INMA Bucuresti

Sal. Minim pe economie in vigoare

CS I / CP(R4)		...	3,2
ICS		...	2,5
CS II / CC(R3)		...	2,5
IDT II / ICR		...	2,4
CS III / CR(R2)		...	2,2
IDT III		...	2,1
CS / CD (R1)		...	2
ICD	Salariul min. pe ec.		1,8
ACS		...	1,8
ING		...	1,5
Tehnician I / TS		...	1,5
Tehnician II / TR		...	1,5
Tehnician III		...	1,4
Tehnician / TD		...	1,4
Muncitori calificati		...	1,4

Funcții conducere	Min.	Max.
Sef colectiv	...	2,5
Sef laborator	...	3,1
Sef departament	...	4
Director Stiintific	3	6

DIRECTOR GENERAL,
dr. ing. Vladut Nicolae-Valentin

Nicola



REPREZENTANT SALARIATI,
ing. Vladutoiu Laurentiu

[Signature]

B. GRILA SALARII BAZA - Personal Administrativ_INMA Bucuresti

Sal. Minim pe economie in vigoare

FUNCTIA		Debutant	Rang IV	Rang III	Rang II	Rang I
Sef Serviciu	Salariul minim pe economie			...		3,1
Sef birou/serviciu financiar-contabilitate				...		3,1
Şef birou - Urmărire Contractuală				...		2,8
Juridic			...			2,8
Resurse Umane			...			2,5
Audit			...			2,5
Consilier/ expert/ inspector/ referent/ economist in economie generală			...			2,25
Secretar Economic (studii superioare)			...			2,15
Referent de specialitate financiar-contabilitate			...			2,05
Inspector Salarii			...			2,25
Secretar Economic (studii medii)			...			1,6
Tehnician gestiune stoc			...			1,6
Expert Achiziții Publice			...			2,6
Specialist Achiziții Publice (studii superioare)			...			2,3
Specialist Achiziții Publice (studii medii)			...			1,6
Funcții administrative - Studii medii			...			1,6
Portari/agenți pază	Salariul minim pe economie		...			1,3
Muncitori necalificați			...			1,3

Director Economic	Salariul minim pe economie
-------------------	----------------------------

Min.	Max.
3	6

DIRECTOR GENERAL,
dr. ing. Vladut Nicolae-Valentin



REPREZENTANT SALARIATI,
ing. Vladutoiu Laurentiu

CRITERII MINIME DE ÎNDEPLINIT DE CĂTRE PERSONALUL DE CERCETARE CU STUDII SUPERIOARE

Gradul	Punctaj minim de realizat / an				CALIFICATIV obținut	din îndeplinirea punctajelor minime (4 + 5 + 7)	
	din crt. 4 + 5		din crt. 7			crt. 4-5	crt. 7
CS I	1 articol ISI (30 pct.) + 1 cerere brevet (15 pct.) sau 1 articol BDI (15 pct.) + 1 articol BDI (15 pct.) realizarea a min. 60 pct. din crt. 4 și 5 (pentru ITA) din care cel puțin jumătate de ISI/BDI/CBv	min. 60 pct.	o propunere (ofertă) de proiect / contract	min. 50 pct.	EXCELENT	> 91 pct.	≥ 50 pct.
					FOARTE BINE	76-90 pct.	
					BINE	60-75 pct.	
					SATISFACĂTOR	45-59 pct.	
					NESATISFACĂTOR	< 45 pct.	
IDT I	1 articol ISI (30 pct.) + 1 articol BDI (10 pct.) + 1 cerere brevet (15 pct.) sau 1 articol BDI* (15 pct.) 1 articol ISI (30 pct.) + 1 cerere brevet (15 pct.) sau 1 articol BDI* (15 pct.) 1 articole BDI (10 pct.) + 3 cereri brevet (15 pct.) 2 cereri brevet (15 pct.) + 2 articole BDI (10+15 pct.)	min. 55 pct.	o propunere (ofertă) de proiect / contract	min. 45 pct.	EXCELENT	> 86 pct.	≥ 45 pct.
					FOARTE BINE	71-85 pct.	
					BINE	55-70 pct.	
					SATISFACĂTOR	40-54 pct.	
					NESATISFACĂTOR	< 40 pct.	
CS II	1 articol ISI (30 pct.) + 1 articol BDI (10 pct.) + 1 cerere brevet (15 pct.) sau 1 articol BDI* (15 pct.) 1 articol ISI (30 pct.) + 1 cerere brevet (15 pct.) sau 1 articol BDI* (15 pct.) 2 articole ISI (30 pct.) 2 cereri brevet (15 pct.) + 2 articole BDI (10+15 pct.) realizarea a min. 55 pct. din crt. 4 și 5 (pentru ITA) din care cel puțin jumătate de ISI/BDI/CBv	min. 55 pct.	o propunere (ofertă) de proiect / contract	min. 45 pct.	EXCELENT	> 86 pct.	≥ 45 pct.
					FOARTE BINE	71-85 pct.	
					BINE	55-70 pct.	
					SATISFACĂTOR	40-54 pct.	
					NESATISFACĂTOR	<40 pct.	
IDT II	1 articol ISI (30 pct.) + 1 cerere brevet (15 pct.) + 1 articol BDI* (10 pct.) 1 cerere brevet (15 pct.) sau 1 articol BDI* (15 pct.) + 3 articole BDI* (2x10 pct. + 15 pct.) 1 articol ISI (30 pct.) + 2 cereri brevet (15 pct.) 2 cereri brevet (15 pct.) + 2 articole BDI (10 pct.)	min. 50 pct.	o propunere (ofertă) de proiect / contract	min. 40 pct.	EXCELENT	> 81pct.	≥ 40 pct.
					FOARTE BINE	66-80 pct.	
					BINE	50-65 pct.	
					SATISFACĂTOR	35-49 pct.	
					NESATISFACĂTOR	< 35 pct.	
CS III	1 articol ISI (30 pct.) + 1 articol BDI (15 pct.) sau 1 cerere brevet (15 pct.) 2 articole BDI (15 pct.) + 1 cerere brevet (15 pct.) 2 cereri brevet (15 pct.) + 1 articol BDI (15 pct.) 3 articole BDI* (15 pct.) orice combinație din crt. 4 și 5 (pentru ITA) din care cel puțin jumătate de ISI/BDI/CBv	min. 45 pct.	1/2 propunere (ofertă) de proiect / contract*)	min. 35 pct.	EXCELENT	> 76 pct.	≥ 35 pct.
					FOARTE BINE	61-75 pct.	
					BINE	45-60 pct.	
					SATISFACĂTOR	30-44 pct.	
					NESATISFACĂTOR	< 30 pct.	
IDT III	1 articol ISI (30 pct.) + 1 articol BDI* (10 pct.) sau 1 cerere brevet (15 pct.) 2 articole BDI* (15/10 pct.) + 1 cerere brevet (15 pct.) sau 2 articole CI/SI (7.5 pct.) 2 cereri brevet (15 pct.) + 1 articol BDI (10 pct.) 2 articole BDI* (15 pct.) + 1 articol BDI (10 pct.)	min. 40 pct.	1/2 propunere (ofertă) de proiect / contract*)	min. 35 pct.	EXCELENT	> 71 pct.	≥ 35 pct.
					FOARTE BINE	60-70 pct.	
					BINE	40-55 pct.	
					SATISFACĂTOR	25-39 pct.	
					NESATISFACĂTOR	< 25 pct.	
CS	orice combinație articole/brevete orice combinație din crt. 4 și 5 (pentru ITA) din care cel puțin jumătate de ISI/BDI/CBv	min. 35 pct.	1/2 propunere (ofertă) de proiect / contract*)	min. 25 pct.	EXCELENT	> 66 pct.	≥ 25 pct.
					FOARTE BINE	51-65 pct.	
					BINE	35-50	
					SATISFACĂTOR	20-34 pct.	
					NESATISFACĂTOR	< 20 pct.	
IDT	orice combinație articole/brevete	min. 30 pct.	1/2 propunere (ofertă) de proiect/ contract*)	min. 25 pct.	EXCELENT	> 61 pct.	≥ 25 pct.
					FOARTE BINE	46-60 pct.	
					BINE	30-45 pct.	
					SATISFACĂTOR	15-29 pct.	
					NESATISFACĂTOR	< 15 pct.	
ACS/ ING.	min. 1 articol BDI/CI/SI	min. 10 pct.		min. 20 pct.	EXCELENT	> 35 pct.	≥ 20 pct.
					FOARTE BINE	21-34 pct.	
					BINE	10-20 pct.	
					SATISFACĂTOR	7.5-9 pct.	
					NESATISFACĂTOR	< 7.5 pct.	

*) o propunere scrisă de 2 cercetători sau o propunere de proiect depusă min. o dată la 2 ani!

DIRECTOR GENERAL,

Dr. ing. Vladut Nicolae-Valentin

REPREZENTANT SALARIATI,

Dr. ing. Vladutoiu Laurentiu



Criterii de evaluare a performanțelor și mod de acordare punctaj

1. COMPETENȚĂ MANAGERIALĂ - influență, coordonare și supervizare: se evaluează capacitatea de a stabili pași adecvați de realizare a activităților la nivel de echipă sau individ, de a identifica activitățile care trebuie desfășurate de unitatea subordonată / compartimentul condus, de a repartiza în mod echilibrat și echitabil atribuțiile și obiectivele în funcție de categoria salariatului, spre atingerea rezultatelor într-un mod cât mai optim din punct de vedere al eficacității și eficienței; capacitatea de a planifica pe termen scurt, mediu și lung, precum și de a prevedea la etapa de planificare anumite riscuri ce pot apărea în implementarea activităților; formularea de posibile soluții pentru managementul riscurilor identificate; capacitatea de a implementa în mod optim sistemele organizaționale, precum și capacitatea de a gestiona eficient activitatea personalului subordonat, prin crearea și menținerea unui climat organizațional pozitiv de muncă, sprijin, motivare și dezvoltare profesională a personalului subordonat, de a adapta stilul de conducere la situații diferite, precum și de a acționa pro-activ pentru gestionarea și rezolvarea conflictelor.

Descriere generală

Punctaj

Întâmpină mari dificultăți în planificarea, administrarea, monitorizarea și evaluarea activității personalului subordonat. Utilizează același stil de conducere, indiferent de situație și particularitățile echipei. Niciodată nu reușește să planifice și să organizeze adecvat activitatea personalului subordonat și resursele disponibile, nu prevede posibile probleme și nu reușește să soluționeze problemele întâmpinate datorită lipsei de previziune. Nu reușește să asigure un climat psihologic pozitiv la locul de muncă, există conflicte și neînțelegeri permanente în echipă.

4

Uneori întâmpină dificultăți în planificarea, administrarea, monitorizarea și evaluarea activității, dar reușește să găsească soluții adecvate pentru soluționarea acestora. Utilizează același stil de conducere, indiferent de situație și particularitățile echipei. Uneori reușește să planifice și să organizeze activitatea personalului subordonat, prevede posibile probleme și identifică pașii adecvați. Activitățile de planificare se desfășoară în mod normal, fără introducerea metodelor noi și/sau îmbunătățirea lor continuă. Uneori întâmpină dificultăți în stabilirea obiectivelor într-un mod accesibil personalului condus. Activitățile de organizare satisfac necesitățile instituției, dar nu contribuie mai mult decât atingerea obiectivelor instituționale. De la caz la caz oferă sprijinul și motivarea corespunzătoare personalului.

6

Soluționează dificultățile întâmpinate în planificarea, administrarea, monitorizarea și evaluarea activității la nivelul unității / compartimentului. Utilizează diferite stiluri de conducere, în funcție de situație și, uneori, promovează un stil de conducere deschis, orientat spre rezultate. Deseori reușește să planifice și să organizeze activitatea personalului subordonat și a resurselor în mod optim, prevede posibilele probleme, identifică pașii adecvați și resursele necesare. Încearcă să introducă metode noi și îmbunătățește rezultatele unității / compartimentului datorită planificării și organizării eficiente. Rareori întâmpină dificultăți în stabilirea obiectivelor și activităților personalului condus. Reușește să asigure un climat psihologic pozitiv la locul de muncă și să servească drept exemplu pentru personalul din subordine.

8

Întotdeauna soluționează problemele dificile de gestionare fără a solicita mediere; planifică, administrează, monitorizează și evaluează, periodic, activitatea echipei. Utilizează stiluri diferite de conducere, în funcție de situație și particularități. Metodele de conducere au îmbunătățit rezultatele obținute la nivel de unitate / compartiment, fiind considerat a fi un conducător eficient. Întotdeauna reușește să planifice activitatea personalului subordonat și resursele disponibile în mod optim, prevede posibilele probleme, identifică pașii adecvați și resursele necesare. Planificarea este însoțită de atingerea rezultatelor optime, depășind așteptările și obiectivele stabilite. Capacitatea sa de organizare ajunge până la prevederea celor mai amănunțite activități și desemnarea salariaților responsabili. Întotdeauna oferă sprijinul și motivarea corespunzătoare personalului. Climatul psihologic în echipă este pozitiv și motivant. Propriul comportament servește drept model pentru personalul subordonat.	10
--	----

2. COMPETENȚĂ DECIZIONALĂ - judecata și impactul deciziilor: se evaluează capacitatea de a lua decizii corecte în mod operativ cu privire la desfășurarea activității conduse, de a-și asuma riscurile și responsabilitatea pentru deciziile luate. Se evaluează calitatea deciziilor luate în conformitate cu categoria funcției deținute și a împuternicirilor legale.

Descriere generală	Punctaj
Deciziile luate nu au dus la îmbunătățirea activității gestionate, uneori chiar au generat înrăutățirea activității respective. Preferă să ia decizii foarte rar, deoarece nu dorește să-și asume riscurile și responsabilitatea pentru deciziile luate. Ia decizii foarte greu, doar dacă este o urgență sau necesitate stringentă.	4
Uneori deciziile luate au dus la îmbunătățiri nesemnificative ale activității gestionate. Preferă să ia decizii operaționale fără riscuri majore. Ia decizii greu, se consultă cu superiorul său asupra celor mai minore detalii / aspecte.	6
Deseori deciziile luate au dus la îmbunătățiri semnificative ale activității administrate. De regulă ia decizii în mod operativ, își asumă riscurile și responsabilitatea pentru deciziile luate. Deciziile sunt clare și se deosebesc prin modul eficient de soluționare a problemelor apărute.	8
Deciziile luate au produs îmbunătățiri semnificative ale activității gestionate, precum și au avut impact pozitiv și asupra optimizării activității la nivelul unității compartimentului. Ia decizii în mod operativ, își asumă în totalitate responsabilitatea pentru deciziile luate și riscurile aferente. Deciziile sunt clare și eficiente în soluționarea problemelor. Adoptă sistemul de delegare a competențelor în luarea deciziilor.	10

3. COMPETENȚĂ PROFESIONALĂ - cunoștințe și experiență: se evaluează capacitatea profesională a salariaților în termeni de cunoștințe și abilități profesionale necesare pentru a îndeplini în mod optim sarcinile și atribuțiile de serviciu, prevăzute în fișa postului.

Descriere generală	Punctaj
Activitatea îi este marcată de un nivel scăzut al cunoștințelor teoretice în domeniul său de competență, precum și al abilităților profesionale specificate în fișa postului.	4
Demonstrează cunoștințe și abilități profesionale în conformitate cu cerințele funcției specificate în fișa postului.	6

Nivelul de cunoștințe și abilități profesionale manifestate sunt uneori la un nivel mai înalt decât cerințele funcției specificate în fișa postului.	8
Demonstrează cunoștințe și abilități profesionale excelente și o capacitate profesională superioară cerințelor funcției specificate în fișa postului.	10

4. COMPLEXITATEA, CREATIVITATEA ȘI SPIRIT DE INIȚIATIVĂ - se evaluează capacitatea de a-și asuma responsabilități din inițiativă proprie în realizarea obiectivelor individuale de activitate, sarcinilor și atribuțiilor de serviciu, precum și manifestarea unui comportament activ și implicare din propria inițiativă în realizarea optimă a sarcinilor la nivel de Compartiment / Serviciu / Secție.

Descriere generală	Punctaj
Foarte rar își asumă responsabilități, nu manifestă spirit de inițiativă și implicare în activitatea profesională. Foarte rar vine cu propuneri privind îmbunătățirea activității proprii și la nivel de Compartiment / Serviciu / Secție.	4
Rar își asumă responsabilități din propria inițiativă, rar manifestă un comportament activ și rar se implică din propria inițiativă în realizarea optimă a sarcinilor proprii. Rar vine cu propuneri privind îmbunătățirea activității la nivel de Compartiment / Serviciu / Secție.	6
Uneori își asumă responsabilități din propria inițiativă și manifestă un comportament activ, uneori se implică din propria inițiativă în realizarea optimă a sarcinilor proprii, uneori vine cu propuneri privind îmbunătățirea activității la nivel de Compartiment / Serviciu / Secție.	8
Își asumă în mod frecvent responsabilități pentru soluționarea problemelor, este activ și cu inițiativă, frecvent vine cu propuneri de îmbunătățire a activității profesionale proprii, precum și la nivel de Compartiment / Serviciu / Secție.	10

5. EFICACITATE ȘI EFICIENȚĂ - se evaluează capacitatea de a realiza sarcinile și atribuțiile de serviciu în conformitate cu termenele stabilite, cu costuri și resurse minime.

Descriere generală	Punctaj
Sarcinile nu se îndeplinesc în termenele stabilite, iar resursele disponibile nu sunt utilizate în modul corespunzător.	4
Sarcinile sunt îndeplinite în conformitate cu fișa postului fără a înregistra îmbunătățiri în utilizarea resurselor disponibile, precum și fără a înregistra îmbunătățiri la nivel de procese / proceduri de lucru.	6
Sarcinile sunt îndeplinite conform fișei postului prin utilizarea eficientă a resurselor disponibile, precum și sunt înregistrate îmbunătățiri ale proceselor / procedurilor de lucru.	8
Realizarea sarcinilor la nivel înalt este rezultatul direct al îmbunătățirii utilizării Resurselor disponibile și a proceselor de lucru, influențând performanța compartimentului în ansamblu.	10

6. CALITATEA MUNCII - influență, coordonare și supervizare: se evaluează capacitatea de a realiza sarcinile și atribuțiile stipulate în fișa postului cu erori minime și conform standardelor stabilite, precum și capacitatea de a-și asuma responsabilitatea pentru lucrul efectuat, pentru calitatea și erorile efectuate.

Descriere generală	Punctaj
Deseori face greșeli când aplică metodele și practicile de lucru.	4
Uneori face greșeli pentru a căror remediare este necesar un consum suplimentar de resurse.	6
Deseori sarcinile sunt îndeplinite corect și fără greșeli.	8
Este exact, precis, cu consum minim de resurse.	10

7. LUCRUL ÎN ECHIPĂ - contacte, incompatibilități: se evaluează capacitatea de a se integra într-o echipă, de a colabora cu membrii echipei și de a-și aduce contribuția proprie, când este necesar, prin participarea eficientă la realizarea obiectivelor acesteia.

Descriere generală	Punctaj
Nu acceptă lucrul în echipă, nu cooperează, își ajută foarte rar colegii.	4
Uneori întâmpină dificultăți când trebuie să lucreze împreună cu alții, dar, în general, își realizează sarcinile care necesită lucrul în echipă. Preferă să lucreze de unul singur, chiar dacă rezultatele obținute ar fi mai bune dacă ar face schimb de idei, ar interacționa și ar comunica eficient cu membrii echipei.	6
De regulă, este agreabil și colaborează cu colegii, își ajută colegii când i se cere. Deseori îmbină eficient lucrul individual și în echipă, în funcție de specificul sarcinilor ce trebuie realizate.	8
Este un foarte bun membru al echipei, acordă întotdeauna sprijin celorlalți, încurajează cooperarea și realizează cele mai bune rezultate combinând lucrul individual și în echipă în funcție de specificul sarcinilor ce trebuie realizate.	10

8. COMUNICARE - se evaluează capacitatea de a comunica în mod clar, coerent și eficient cu conducătorii, colegii și terțe persoane din afara instituției, în formă scrisă și verbală.

Descriere generală	Punctaj
Calitatea și modul de comunicare cu conducătorii, colegii și terțe persoane din afara instituției lasă mult de dorit și influențează în mod negativ performanța și imaginea unității / compartimentului.	4
Calitatea și modul de comunicare cu conducătorii, colegii și terțe persoane din afara instituției se desfășoară în mod normal, fără anumite obiecții.	6

Deseori calitatea și modul de comunicare cu conducătorii, colegii, terțe persoane din afara instituției și cu reprezentanții altor autorități publice a influențat în mod pozitiv realizarea obiectivelor și a îmbunătățit imaginea unității / compartimentului.	8
Calitatea și modul de comunicare cu toți factorii implicați este la un nivel foarte înalt, a influențat realizarea obiectivelor și a îmbunătățit imaginea unității / compartimentului mult peste așteptări.	10

DIRECTOR GENERAL,

Dr. ing. Vladut Nicolae-Valentin



REPREZENTANT SALARIATI,

Dr. ing. Vladutoiu Laurentiu