

FIȘĂ DE EVALUARE
a performanțelor profesionale individuale ale personalului didactic auxiliar și
nedidactic care ocupă posturi de conducere

Facultatea/Departamentul/Direcția/Serviciul/Biroul

Anexa 2

| | | |
|---|--------------------------|----------------------------|
| Numele și prenumele persoanei evaluate | | |
| Funcția | | |
| Numele și prenumele evaluatorului | | |
| Funcția | | |
| Perioada evaluată | De la: 01.01.2018 | Până la: 31.12.2018 |

OBSERVAȚII:

a. Notele acordate criteriilor de evaluare vor avea următoarea semnificație:

1 = mult sub nivelul standardului de performanță aferent postului;

2 = sub nivelul standardului de performanță aferent postului;

3 = la nivelul standardului de performanță aferent postului;

4 = peste nivelul standardului de performanță aferent postului;

5 = mult peste nivelul standardului de performanță aferent postului;

b. În conformitate cu principiul îmbunătățirii continue, se recomandă ca evaluatorii să justifice abaterile (+/-) față de nivelul standardului de performanță aferent postului. Pe baza interpretării evaluărilor se va putea ajusta corespunzător fișa postului pentru persoanele evaluate. SRUS poate solicita dovezi aferente justificărilor evaluatorilor în vederea identificării corespunzătoare a direcțiilor de îmbunătățire.

c. TOATE CELE 33 CRITERII SUNT OBLIGATORIU DE EVALUAT !!!

EVALUAREA ÎNDEPLINIRII CRITERIILOR DE EVALUARE A PERFORMANȚELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

| Nr. crt. | Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale | Nota | | | | | Observații |
|-----------|---|------|---|---|---|---|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1. | CUNOȘTINȚE ȘI EXPERIENȚĂ | | | | | | |
| 1.1 | <i>Nivelul cunoștințelor și abilităților profesionale</i> | | | | | | |
| 1.2 | <i>Nivelul de actualizare a cunoștințelor profesionale</i> | | | | | | |
| 1.3 | <i>Nivelul de înțelegere a cerințelor postului</i> | | | | | | |
| 1.4 | <i>Modul de aplicare a cunoștințelor în îndeplinirea sarcinilor de serviciu</i> | | | | | | |
| 1.5 | <i>Modul de valorificare/diseminare a experienței și cunoștințelor (ex: formare alți angajați)</i> | | | | | | |
| 2. | COMPLEXITATE, CREATIVITATE ȘI DIVERSITATEA ACTIVITĂȚILOR | | | | | | |
| 2.1 | <i>Capacitatea de a rezolva problemele prin identificarea de soluții adecvate</i> | | | | | | |
| 2.2 | <i>Gradul de identificare a deficiențelor și adoptare a măsurilor corective optime</i> | | | | | | |
| 2.3 | <i>Capacitatea de încadrare a sarcinilor și lucrărilor în termenele impuse / convenite</i> | | | | | | |
| 2.4 | <i>Atitudinea față de ideile noi</i> | | | | | | |
| 2.5 | <i>Inițierea/propunerea unor căi de optimizare a activității desfășurate</i> | | | | | | |
| 2.6 | <i>Capacitatea de autoperfecționare inclusiv prin participarea la instruirii/cursuri de formare</i> | | | | | | |
| 3. | DIALOG SOCIAL ȘI COMUNICARE | | | | | | |
| 3.1 | <i>Capacitatea de comunicare în mod clar, coerent și eficient (în formă scrisă și orală)</i> | | | | | | |
| 3.2 | <i>Capacitatea de a înțelege, explica și executa sarcinile și atribuțiile de serviciu</i> | | | | | | |
| 4. | CONDIȚII DE MUNCĂ | | | | | | |
| 4.1 | <i>Nivelul de organizare eficientă a propriei activități (respectarea termenelor)</i> | | | | | | |
| 4.2 | <i>Abilitățile în utilizarea echipamentelor informatice specifice postului</i> | | | | | | |
| 4.3 | <i>Nivelul de eficiență în utilizarea resurselor aferente postului</i> | | | | | | |

EVALUAREA ÎNDEPLINIRII CRITERIILOR DE EVALUARE A PERFORMANȚELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

| Nr. crt. | Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale | Nota | | | | | Observații |
|-----------|--|------|--|--|--|--|------------|
| 5. | INCOMPATIBILITĂȚI ȘI REGIMURI SPECIALE | | | | | | |
| | 5.1 Nivelul de respectare a reglementărilor specifice | | | | | | |
| | 5.2 Nivelul de respectare a obligațiilor | | | | | | |
| | 5.3 Atitudinea în situațiile conflictuale | | | | | | |
| | 5.4 Nivelul de responsabilitate și disciplina în muncă | | | | | | |
| | 5.5 Nivelul de abordare a muncii în echipă | | | | | | |
| 6. | JUDECATA ȘI IMPACTUL DECIZIILOR | | | | | | |
| | 6.1 Nivelul de asumare a riscului și a responsabilității în procesul decizional | | | | | | |
| | 6.2 Aptitudinile de comunicare, diseminare și de prezentare a rezultatelor | | | | | | |
| | 6.3 Comportamentul managerial și capacitatea de coordonare a echipei din subordine | | | | | | |
| | 6.4 Nivelul de operativitate în luarea deciziilor | | | | | | |
| | 6.5 Calitatea, eficiența, eficacitatea și impactul deciziilor | | | | | | |
| | 6.6 Gradul de loialitate față de instituție | | | | | | |
| 7. | RESPONSABILITATE, COORDONARE ȘI SUPERVIZARE | | | | | | |
| | 7.1 Capacitatea de planificare, control și evaluare a activităților la nivel de echipă / individ | | | | | | |
| | 7.2 Capacitatea de stabilire, însușire, operaționalizare și îndeplinire a obiectivelor | | | | | | |
| | 7.3 Capacitatea de identificare, structurare și repartizare echilibrată a sarcinilor | | | | | | |
| | 7.4 Capacitatea de creare și menținere a unui climat organizațional pozitiv de muncă | | | | | | |
| | 7.5 Gradul de satisfacție a angajaților (lipsa sesizărilor, reclamațiilor, plângerilor etc.) | | | | | | |

EVALUAREA ÎNDEPLINIRII CRITERIILOR DE EVALUARE A PERFORMANȚELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

| Nr. crt. | Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale | Nota | | | | | Observații |
|--|--|-----------------------------------|----------------------|-------------------------------------|-----------------------|--------------|--------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 8. | ALTE CRITERII SPECIFICE¹ | | | | | | |
| 8.1 | <i>Capacitatea de comunicare într-o limbă străină (în formă scrisă și orală)</i> | | | | | | |
| 8.2 | | | | | | | |
| 8.3 | | | | | | | |
| Notele/criterii (media aritmetică 1-8): | | | | | | | Nota finală |
| Calificativul final al evaluării | | NS (1,00-2,00) | S (2,01-3,50) | B (3,51-4,50) | FB (4,51-5,00) | | |
| Programele de instruire recomandate să fie urmate în următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea: | | | | | | | |
| Comentariile / obiecțiile persoanei evaluate (dacă este cazul): | | | | | | | |
| Numele și prenumele persoanei evaluate | | Funcția persoanei evaluate | | Semnătura persoanei evaluate | | Data: | |
| Propuneri ale evaluatorului (conducătorul ierarhic superior): | | | | | | | |

¹ Evaluatorul poate introduce în evaluare și alte criterii de evaluare, în funcție de specificul postului. Este obligatoriu ca aceste criterii să fie prevăzute în fișa postului.

EVALUAREA ÎNDEPLINIRII CRITERIILOR DE EVALUARE A PERFORMANȚELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

| | | | |
|--|------------------------------|--------------------------------|--------------|
| Numele și prenumele evaluatorului | Funcția evaluatorului | Semnătura evaluatorului | Data: |
|--|------------------------------|--------------------------------|--------------|

Observațiile sau comentariile persoanei care contrasemnează (dacă este cazul):

| | | | |
|----------------------------|----------------|------------------|--------------|
| Numele și prenumele | Funcția | Semnătura | Data: |
|----------------------------|----------------|------------------|--------------|

Semnătura de luare la cunoștință de către persoana evaluată a fișei de evaluare după contrasemnare:

| | |
|------------------|--------------|
| Semnătura | Data: |
|------------------|--------------|