

Nr. 2154/ 29.01.2025

METODOLOGIE DE EVALUARE A PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ANUALE ALE PERSONALULUI DIDACTIC AUXILIAR ȘI ALE PERSONALULUI ADMINISTRATIV

COD: R 09-10

METODOLOGIE

APROBAT
Președinte Senat

Conf.univ.dr. PĂTRAȘCU Aurelia

	Prenumele și Numele	Semnătura	Data
Verificat Președintele Comisiei pentru buget-finanțe și activități administrative	Prof.univ.dr. MITU Augustin Constantin		
Verificat – Prorector activitate socială, resurse umane și parteneriatul cu mediul economico-social	Conf. univ. dr. BREZOI Alina-Gabriela		05.02.2025
Elaborat – Șef serviciu resurse umane, salarizare și informatizare	Ec. STANCU Maria-Daniela		29.01.2025

EDIȚIA: 3


REVIZIA: 0 1 2 3 4 5

Acest document a fost avizat în Comisia de Monitorizare la data de 05.02.2025 și aprobat în ședința Senatului Universității Petrol-Gaze din Ploiești din data de 13.02.2025

Intră în vigoare la data aprobării în Senatul Universității Petrol-Gaze din Ploiești


PREZENTA DOCUMENTAȚIE ESTE PROPRIETATEA UPG din Ploiești
MODIFICAREA, MULTIPLICAREA SAU DIFUZAREA ACESTEIA FĂRĂ APROBAREA SCRISĂ A EMITENTULUI
ESTE INTERZISĂ, CONFORM LEGII 8/1996

- Document controlat -

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	2/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

LISTA REVIZIILOR


Simbol Revizie/ Data	Ediție/ Revizie	Cap./ Pag.	Conținutul reviziei	Responsabilități		
				Elaborat	Verificat	Aprobat
29.01.2025	3/0	-	Elaborare inițială	Șef Serviciu Resurse umane, salarizare și informatizare Ec. STANCU Maria-Daniela	Prorector activitate socială, resurse umane și parteneriatul cu mediul economico- social Conf. univ. dr. BREZOI Alina- Gabriela Președintele Comisiei pentru buget-finanțe și activități administrative Prof.univ.dr. MITU Augustin Constantin	Presedinte Senat Conf.univ.dr. PĂTRAȘCU Aurelia

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	3/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

CUPRINS

PAG.

Cadrul legal	4
Capitolul I Dispoziții generale	4
Capitolul II Descrierea evaluării	5
Capitolul III Dispoziții finale	10

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	4/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/ 0 1 2 3 4 5

CADRUL LEGAL

- a) Legea nr. 199/2023 – Legea Învățământului Superior;
- b) Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- c) HG nr. 1336/28.10.2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- d) Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 Prezenta metodologie se aplică personalului didactic auxiliar și personalului administrativ încadrat în Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești, cu contract individual de muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 2 Scopul acestei metodologii este de a oferi un cadru unitar pentru aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale personalului didactic auxiliar și personalului administrativ.

Art. 3 Evaluarea performanțelor profesionale individuale se bazează pe aprecierea în mod sistematic și obiectivă a randamentului, a calității muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței și creativității, pentru fiecare salariat.

Art. 4 Evaluarea performanțelor profesionale individuale trebuie făcută cu probitate, deontologie profesională, realism și obiectivitate de către conducătorul superior al persoanei evaluate.

Art. 5

(1) Evaluarea anuală se realizează în perioada cuprinsă între datele de 01 ianuarie și 31 martie din anul următor perioadei evaluate, inclusiv pentru angajații care au avut activitate neîntreruptă minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.


(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), evaluarea personalului didactic auxiliar și a personalului administrativ se realizează, pentru o altă perioadă, în următoarele situații:

a) în cazul suspendării contractului individual de muncă pentru o perioadă de cel puțin 30 de zile consecutive, la modificarea locului de muncă sau felului muncii, sau încetarea raporturilor de muncă ale personalului evaluat, dacă perioada efectiv lucrată este de cel puțin 30 de zile consecutive;

b) la suspendarea, modificarea locului de muncă, modificarea felului muncii sau încetarea contractului de muncă al evaluatorului, în condițiile legii, dacă perioada efectiv coordonată este de cel puțin 30 de zile consecutive;

c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate angajatul este promovat.

(3) Evaluarea realizată în situațiile prevăzute la alin. (2) reprezintă evaluare parțială și se realizează în termen de 10 zile lucrătoare de la reluarea activității după suspendarea contractului individual de muncă sau de la data intervenirii celorlalte situații prevăzute la alin. (2), după caz, fiind luată în considerare în evaluarea anuală.

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	5/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

Art. 6 Evaluarea performanțelor angajaților are următoarele scopuri:

- Măsurarea gradului de compatibilitate a angajaților cu cerințele posturilor ocupate;
- Identificarea nevoilor de formare și perfecționare profesională a angajaților;
- Comunicarea așteptărilor superiorilor ierarhici legate de performanță și îndrumarea angajaților pentru obținerea unor rezultate mai bune;
- Motivarea personalului prin recunoașterea meritelor și prin facilitarea colaborării între șefi și subordonați;
- Fundamentarea activității de salarizare

CAPITOLUL II DESCRIEREA EVALUĂRII

Art. 7 (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale este organizată de către **evaluator**. Serviciul resurse umane, salarizare și informatizare poate acorda asistență de specialitate celor implicați.

(2) **Calitatea de evaluator** este exercitată de către:

a) persoana care ocupă funcția de conducere pentru salariatul de execuție din subordine, respectiv angajatul cu funcție de conducere ierarhic superior, potrivit structurii organizatorice a UPG Ploiești, pentru salariatul de conducere;

b) persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară celei de Rector al UPG Ploiești, pentru salariații aflați în coordonarea sau în subordinea directă a acesteia;


c) Rectorul UPG Ploiești, pentru salariații aflați în subordinea directă a acestuia.

(3) Evaluarea se desfășoară pe baza Raportului de evaluare, întocmit conform Anexei nr. 1 (*cod formular F.674*) la prezenta metodologie, care se completează de către Evaluator în timpul interviului de evaluare.

(4) Rectorul UPG Ploiești poate delega prin act administrativ competența de realizare a evaluării către o persoană care ocupă o funcție de conducere imediat inferioară, după caz.

(5) Evaluatorul are următoarele responsabilități:

- Să planifice la începutul perioadei evaluate (până la 31 ianuarie) obiectivele structurii pe care o coordonează și să stabilească obiectivele individuale și indicatorii de performanță utilizați în evaluarea nivelului de îndeplinire a acestora (pentru fiecare salariat aflat în subordine) și modul de atingere a acestora, în raport cu atribuțiile din fișa postului, cunoștințe teoretice și practice, precum și abilitățile necesare, completând Fișa individuală de performanță profesională anuală (Anexa 6, *formular F 713*), împreună cu angajatul din subordine care o semnează de luare la cunoștință;
- Să comunice obiectivele sus-menționate către salariații aflați în subordinea sa;
- Să monitorizeze pe parcursul perioadei evaluate gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale și a indicatorilor de performanță (prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate), pentru a preveni eventuala lipsă de finalitate la data evaluării, comunicând salariaților măsurile și termenele actualizate, revizuite, dacă este cazul, când intervin modificări în activitate;
- Să planifice și să comunice data interviului de evaluare cu fiecare salariat aflat în subordinea sa;
- Să colecteze de la salariați informațiile necesare pentru completarea raportului de evaluare;
- Să conducă interviul de evaluare într-un climat etic, serios și responsabil, asigurând confidențialitatea și obiectivitatea procesului de evaluare.

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	6/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/ 0 1 2 3 4 5

(6) Elementele de referință sunt:

- Fișa postului, ca element de raportare la cerințele postului, activitățile și responsabilitățile postului;
- Obiectivele profesionale individuale stabilite pentru perioada evaluată;
- Criteriile de evaluare stabilite în contractul individual de muncă și regulamentul intern.

(7) Criteriile de evaluare a performanței vizează, fie rezultatele și evenimentele trecute care au fost obținute sau au avut loc într-o perioadă determinată, fie potențialul viitor al angajaților, respectiv al UPG Ploiești.

(8) Criteriile de performanță trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- Să fie formulate, simplu și clar;
- Numărul lor să fie limitat; utilizarea mai multor criterii conduce la nivelarea rezultatelor, la obținerea unor valori medii, care au o relevanță mult scăzută;
- Să fie măsurabile, ușor de observat, astfel încât contestarea rezultatelor să fie redusă;
- Să fie aplicabile tuturor subiecților, care își desfășoară activitatea în condiții comparabile și care dețin aceeași funcție sau funcții similare.

(9) Obiectivele profesionale individuale sunt:

- Specifice atribuțiilor funcționale menționate în Fișa postului;
- Cuntificabile (determinate sau determinabile);
- Prevăzute cu termene de realizare;
- Realiste, adică pot fi revizuite în funcție de modificările intervenite în prioritățile Universității.

(10) Realizarea obiectivelor este strict legată de *cunoașterea muncii și calitatea muncii* prestate.

(11) Evaluatorul aduce la cunoștința persoanei evaluate, la finalul interviului de evaluare, notele acordate.

(12) Dacă între evaluator și persoana evaluată există opinii diferite în ceea ce privește notele acordate de evaluator, comentariile persoanei evaluate se consemnează în raportul de evaluare, la rubrica "Alte observații".

(13) În cazul în care persoana evaluată nu este de acord cu nota obținută poate solicita modificarea notei prin prezentarea unor dovezi.

Cunoașterea muncii presupune:


- Cunoașterea și înțelegerea, de către salariat, a tuturor proceselor de muncă specifice postului și a activităților;
- Nivelul cunoștințelor și aptitudinilor deținute de titularul postului în comparație cu cerințele postului;
- Gradul de pregătire, al angajatului, în raport cu cerințele postului.

Calitatea muncii presupune:

- Acuratețea și meticulozitatea prin care salariatul atinge standardele recunoscute și acceptate de performanță;
- Rata de realizare a sarcinilor de muncă și îndeplinire a obiectivelor pe termen scurt sau pe termen lung;
- Expertiza salariatului în sarcinile specifice postului de muncă;
- Expertiza salariatului în sarcini nonspecifice sarcinii de muncă dar înrudite cu postul de muncă.

Art. 8 (1) Raportul de evaluare semnat de evaluator se înaintează contrasemnatarului.

(2) Are calitatea de **contrasemnatar**:

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	7/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

a) persoana care ocupă o funcție de conducere ierarhic superioară evaluatorului, potrivit structurii organizatorice a UPG Ploiești, pentru personalul de conducere aflat în subordine sau în coordonarea directă și pentru personalul de execuție pentru care calitatea de evaluator aparține persoanei de conducere direct subordonate contrasemnatarului;

b) persoana care ocupă funcția de conducere imediat inferioară celei de Rector al UPG Ploiești, pentru personalul aflat în coordonarea sau în subordinea directă.

(3) În situația în care, potrivit structurii organizatorice a UPG Ploiești, nu există o persoană care să aibă calitatea de contrasemnatar potrivit alin. (2), raportul de evaluare nu se contrasemnează.

(4) Raportul de evaluare se poate modifica de către contrasemnatar în situația în care acesta are alt punct de vedere documentat sau dacă între evaluator și persoana evaluată există divergențe care nu au putut fi soluționate de comun acord.

(5) Raportul de evaluare nu se aprobă.

Art. 9 (1) Evaluarea se realizează pe baza obiectivelor individuale, indicatorilor de performanță și a criteriilor de evaluare, respectiv prin notarea cu note de la 1 la 5, după cum urmează:

- Pentru un punctaj între 1,00 și 2,50 se acordă calificativul „nesatisfăcător”;
- Pentru un punctaj între 2,51 și 3,50 se acordă calificativul „satisfăcător”;
- Pentru un punctaj între 3,51 și 4,50 se acordă calificativul „bine”;
- Pentru un punctaj între 4,51 și 5,00 se acordă calificativul „foarte bine”

Punctajul final al evaluării performanțelor profesionale individuale este media aritmetică dintre nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor și nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare.

(2) Obiectivele și indicatorii de performanță pentru perioada evaluată și pentru următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea se stabilesc prin planurile operaționale aprobate de structurile de conducere din UPG Ploiești.

(3) În vederea realizării componenteii evaluării performanțelor profesionale individuale ale personalului de execuție și de conducere, la începutul perioadei evaluate (până la 31 martie) persoana care are calitatea de evaluator stabilește obiectivele individuale pentru personalul contractual a cărui activitate o coordonează și indicatorii de performanță utilizați în evaluarea gradului și modului de atingere a acestora, în raport cu atribuțiile din fișa postului, cunoștințele teoretice și practice și abilitățile necesare.

(4) Indicatorii de performanță prevăzuți la alin. (1) se stabilesc pentru fiecare obiectiv individual, în conformitate cu nivelul atribuțiilor titularului funcției, prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate.


(5) În toate situațiile, obiectivele individuale și indicatorii de performanță se aduc la cunoștința personalului la începutul perioadei evaluate.

(6) Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pot fi revizuiți trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări în activitatea ori în structura organizatorică a UPG Ploiești. Prevederile alin. (4) se aplică în mod corespunzător.

(7) Indicatori care pot fi utilizați pentru a măsura performanța profesională:

Indicatori cantitativi:

- cantitatea de muncă efectuată de către persoană într-o perioadă determinată de timp;
- timpul efectiv necesar pentru a finaliza sarcinile, prin comparație cu timpul estimat;

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	8/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/ 0 1 2 3 4 5

- media erorilor din munca desfășurată de o anumită persoană;
- procentajul de sarcini finalizate la timp sau chiar înainte de termenul limită;
- prezența la locul de muncă și respectarea programului de lucru stabilit;
- claritatea și eficiența în transmiterea informațiilor, atât verbal, cât și în scris;
- numărul de sugestii, inițiative propuse și idei inovatoare;
- numărul de accidente sau incidente la locul de muncă provocate de către o persoană;
- frecvența cu care salariații părăsesc o companie

Indicatorii specifici utilizați vor varia în funcție de tipologia locului de muncă, de obiectivele Universității.

Indicatori cantitativi:

- abilitățile interpersonale, respectiv cât de bine se descurcă o persoană în relaționarea cu ceilalți;
- creativitatea;
- abilitățile de rezolvare a problemelor, respectiv cât de bine poate o persoană identifica și rezolva problemele;
- abilitățile unei persoane de a lua decizii corecte și eficiente;
- capacitatea unei persoane de a-i motiva și inspira pe ceilalți.

(8) Criteriile de evaluare se stabilesc în contractul individual de muncă și cuprind criteriile de performanță generale și/sau criteriile specifice în funcție de nivelul funcției și domeniul de activitate.

Aceste criterii sunt:

1. Cunoștințe profesionale și abilități

- Înțelege și aplică adecvat cunoștințele necesare pentru a îndeplini, în mod optim, sarcinile și atribuțiile de serviciu.

2. Calitatea, operativitatea și eficiența activităților desfășurate

- Livrează ce i se solicită și finalizează la termen sarcinile, cu acuratețe și promptitudine.

3. Perfecționarea pregătirii profesionale

- Se preocupă de actualizarea cunoștințelor profesionale și le aplică în mod corespunzător, se dezvoltă profesional prin colaborare, formare și perfecționare profesională sau prin alte metode.

4. Capacitatea de a lucra în echipă

- Contribuie la atingerea rezultatelor când lucrează într-un grup, relaționează constructiv cu toți membrii echipei, oferă sprijin când i se solicită.


5. Comunicare

- Recepționează și emite corect mesajele profesionale, fără distorsiuni, oferă detalii relevante pentru a se face înțeles/înțeleasă, ascultă activ și cere feedback de la interlocutor(i).

6. Disciplina

- Respectă normele și regulile stabilite la nivel de instituție sau structură, folosește într-o manieră responsabilă timpul și spațiul de lucru; evită conflictele în relația cu superiorii ierarhici și cu orice alte persoane cu care intră în contact în exercitarea atribuțiilor de serviciu, tratându-i cu respect pe aceștia.

7. Rezistența la stres și adaptabilitate

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	9/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

- Își mobilizează resursele pentru a finaliza sarcinile de serviciu, are capacitatea de a-și modifica planul inițial atunci când apar schimbări, dovedește flexibilitate.

8. Capacitatea de asumare a responsabilității

- Este o persoană pe care te poți baza, își asumă rezultatele și consecințele comportamentelor proprii, livrează rezultate în parametrii așteptați, folosește eficient resursele, își respectă primisiunile.

9. Integritate și etică profesională

- Inspiră încredere și respect prin onestitate, își ține angajamentele, manifestă consecvență și respectă confidențialitatea.

Criteria suplimentare pentru funcțiile de conducere

10. Luarea deciziilor (ia decizii clare, consistente, transparente, în timp util)

- Analizează corect informațiile relevante pentru luarea unei decizii în timp util; identifică posibile riscuri și anticipează soluții alternative, în vederea diminuării probabilității apariției oricărui risc și/sau limitării consecințelor/impactului negativ asupra rezultatului/obiectivului vizat; deciziile sunt clare, coerente cu strategia generală.

11. Coordonarea echipei pentru atingerea rezultatelor

- Planifică, prioritizează și organizează eficient resursele, delegă și stabilește roluri și obiective individuale, monitorizează progresul și se asigură de finalizarea/îndeplinirea corectă a sarcinilor.

12. Corectitudine, transparență și echitate

- Comunică informațiile necesare la timp celor cu care colaborează, dovedește echidistanță și obiectivitate în relațiile cu subordonații, recunoaște meritele și greșelile acestora, iar pe cele din urmă se preocupă să le îndrepte, în vederea obținerii unor rezultate finale eficiente.

(8) Sunt acceptate situații în care unul sau mai multe criterii de evaluare nu pot fi aplicate activității evaluate. În cazul acestor criterii, în locul valorii notei se va înregistra NA („nu se aplică”).

Art. 10 (1) Pentru evaluarea personalului didactic auxiliar angajat la secretariatul facultăților se va utiliza Anexa 2 (formular F 709), care va conține calificativele obținute prin aplicarea chestionarului din Anexa 3 (formular F 710) care va fi aplicat studenților fiecărei facultăți de către decanul facultății respective, în perioada 1 ianuarie - 15 martie a anului în care se face evaluarea.


(2) Evaluarea personalului didactic auxiliar angajat la secretariatul facultăților se realizează anual, iar răspunsurile studenților sunt confidențiale.

(3) Chestionarul se aplică în fiecare facultate, la toate programele de studii de licență și master, unui număr de minim 20 % din studenții fiecărui program de studii.

(4) Chestionarul de evaluare se transmite ca link de completare. Link-ul se transmite tuturor studenților, de la toate programele de studii și din toți anii de studiu, cu garantarea confidențialității răspunsurilor.

Art. 11 (1) În evaluarea personalului administrativ angajat la căminele universității, respectiv pentru administratorii de cămine, se va utiliza Anexa 4 (formular F 711).

Chestionarul din Anexa 5 (formular F 712) va fi aplicat studenților fiecărui cămin, de către șeful de cămin, pe care îl administrează angajatul evaluat, în perioada 1 ianuarie -15 martie a anului

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	10/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

în care se face evaluarea. Rezultatele obținute din chestionar, vor fi centralizate și reflectate în anexa 4, care va conține calificativele pentru fiecare administrator de cămin în parte.

(2) Evaluarea administratorului de cămin se realizează anual, iar răspunsurile studenților sunt confidențiale.

(3) Chestionarul se aplică în cămin, unui număr de minim 20 % din studenții care locuiesc în căminul respectiv.

(4) Chestionarul de evaluare se transmite ca link de completare. Link-ul se transmite tuturor studenților din cămin, cu garantarea confidențialității răspunsurilor.

Art. 12 (1) Angajații nemulțumiți de rezultatul evaluării pot contesta raportul de evaluare adresându-se Rectorului UPG Ploiești, în termen de 5 zile lucrătoare de la comunicarea acestuia prin orice mijloc de comunicare: prin e-mail, prin poștă cu confirmare de primire, prin înmânare personală sub semnătură. Rectorul UPG Ploiești poate delega prin decizie unei alte persoane din subordine coordonarea întregului proces de contestare a evaluării.

(2) Rectorul UPG Ploiești/persoana delegată soluționează contestația în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a contestației. În acest sens, conducătorul autorității sau instituției publice dispune constituirea unei comisii în vederea soluționării contestației, care prezintă rezultatul analizei contestației, precum și propuneri privind soluționarea acesteia.


(3) Rectorul UPG Ploiești / persoana delegată poate admite contestația, caz în care modifică raportul de evaluare în mod corespunzător, sau respinge motivat contestația. Rezultatul contestației se comunică angajatului în termen de 3 zile lucrătoare de la soluționarea acesteia.

Art. 13 În cazul în care un salariat a obținut calificativul „nesatisfăcător” în cadrul evaluării periodice, angajatorul poate decide să inițieze procedura de evaluare pentru stabilirea corespunderii profesionale.

CAPITOLUL III DISPOZIȚII FINALE

Art. 14 Pentru evaluarea performanțelor personalului din anul 2024 se vor folosi doar criteriile de evaluare din prezenta metodologie, iar nota finală a evaluării este media aritmetică a criteriilor aplicabile fiecărui post (respectiv B). Începând din anul 2026, pentru evaluare performanțelor personalului din anul 2025, evaluarea anuală se va face conform obiectivelor, criteriilor și indicatorilor din prezenta metodologie.

Art.15 Prezenta Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și administrativ a fost aprobată în ședința Senatului din data de 13.02.2025 și va fi aplicată începând cu evaluarea performanțelor și activităților desfășurate în anul 2024.

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	11/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

ANEXA NR. 1

RAPORT DE EVALUARE

a performanțelor profesionale individuale pentru personalul didactic auxiliar și personalul administrativ


Perioada evaluată: _____

Numele și Prenumele salariatului evaluat:	
Funcția:	
Directia/Serviciul/Compartimentul:	
Data ultimei promovări:	
Numele și Prenumele evaluatorului:	
Funcția evaluatorului:	

Nr.crt.	Obiective în perioada evaluată(*)	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (ponder)%	Nota
1.					
2.					
3.					
Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor (media aritmetică a notelor fiecărui obiectiv) (A)					

* Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pentru următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea sunt în concordanță cu planurile operaționale ale instituției și structurii respective și se comunică în primul trimestru (până la 31.03.).

Nr. crt.	Criterii de evaluare	Nota	Comentarii
1.	Cunoștințe profesionale și abilități		
2.	Calitatea, operativitatea și eficiența activităților desfășurate		
3.	Perfecționarea pregătirii profesionale		
4.	Capacitatea de a lucra în echipă		
5.	Comunicare		
6.	Disciplină		
7.	Rezistența la stres și adaptabilitate		
8.	Capacitatea de asumare a responsabilității		
9.	Integritate și etică profesională		
	Criterii suplimentare pentru funcții de conducere		
10.	Luarea deciziilor (ia decizii clare, consistente, transparente, în timp util)		
11.	Coordonarea echipei pentru atingerea rezultatelor		
12.	Corectitudine, transparență și echitate		
Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare (media aritmetică a notelor fiecărui criteriu de evaluare) (B)			

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	12/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

Nota finală a evaluării = media aritmetică între Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor și Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare – (A+B)/2: _____

Calificativul acordat: _____

Acordarea calificativelor de face pe baza punctajului final al evaluării, după cum urmează:

- Pentru un punctaj între 1,00 și 2,50 se acordă calificativul „nesatisfăcător”;
- Pentru un punctaj între 2,51 și 3,50 se acordă calificativul „satisfăcător”;
- Pentru un punctaj între 3,51 și 4,50 se acordă calificativul „bine”;
- Pentru un punctaj între 4,51 și 5,00 se acordă calificativul „foarte bine”

Rezultate deosebite:

Dificultăți obiective întâmpinate în perioada evaluată:

Propuneri de îmbunătățire a performanței (includeți, fără a vă limita la acesta, planul de formare profesională):

Alte observații:

Numele și Prenumele **salariatului evaluat**: _____

Funcția: _____

Semnătura salariatului evaluat: _____

Data: _____

Numele și Prenumele **evaluatorului**: _____

Funcția: _____

Semnătura evaluatorului: _____


Data: _____

Numele și Prenumele **persoanei care contrasemnează**: _____

Funcția: _____

Semnătura persoanei care contrasemnează: _____

Data: _____

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	13/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

ANEXA NR. 2

RAPORT DE EVALUARE


a performanțelor profesionale individuale pentru personalul didactic auxiliar angajat la secretariatul
Facultății _____
Perioada evaluată: _____

Numele și Prenumele salariatului evaluat:	
Funcția:	
Directia/Serviciul/Compartimentul:	
Data ultimei promovări:	
Numele și Prenumele evaluatorului:	
Funcția evaluatorului:	

Nr.crt.	Obiective în perioada evaluată(*)	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (pondere) %	Nota
1.					
2.					
3.					
4.					
	Total % din timp	100 %			
Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor (media aritmetică a notelor fiecărui obiectiv) (A)					

* Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pentru următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea sunt în concordanță cu planurile operaționale ale instituției și structurii respective și se comunică în primul trimestru (până la 31.03.).

Nr. crt.	Criterii de evaluare	Nota	Comentarii
1.	Cunoștințe profesionale și abilități		
2.	Calitatea, operativitatea și eficiența activităților desfășurate		
3.	Perfecționarea pregătirii profesionale		
4.	Capacitatea de a lucra în echipă		
5.	Comunicare		
6.	Disciplină		
7.	Rezistența la stres și adaptabilitate		
8.	Capacitatea de asumare a responsabilității		
9.	Integritate și etică profesională		
	Criterii suplimentare pentru personalul didactic auxiliar angajat din cadrul secretariatelor facultăților		
10.	Evaluarea personalului secretariatului		
11.	Evaluarea modului de organizare a activității de secretariat		

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	14/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

12.	C. Evaluarea condițiilor în care se desfășoară activitatea de secretariat		
Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare (media aritmetică a notelor fiecărui criteriu de evaluare) (B)			

Nota finală a evaluării = media aritmetică între Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor și Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare – (A+B)/2: _____

Calificativul acordat: _____

Acordarea calificativelor de face pe baza punctajului final al evaluării, după cum urmează:

- Pentru un punctaj între 1,00 și 2,50 se acordă calificativul „nesatisfăcător”;
- Pentru un punctaj între 2,51 și 3,50 se acordă calificativul „satisfăcător”;
- Pentru un punctaj între 3,51 și 4,50 se acordă calificativul „bine”;
- Pentru un punctaj între 4,51 și 5,00 se acordă calificativul „foarte bine”

Rezultate deosebite:

Dificultăți obiective întâmpinate în perioada evaluată:

Propuneri de îmbunătățire a performanței (includeți, fără a vă limita la acesta, planul de formare profesională):

Alte observații:

Numele și Prenumele **salariatului evaluat**:

Funcția:

Semnătura salariatului evaluat: _____

Data: _____

Numele și Prenumele **evaluatorului**:

Funcția:

Semnătura evaluatorului: _____


Data: _____

Numele și Prenumele **persoanei care contrasemnează**:

Funcția:

Semnătura persoanei care contrasemnează: _____

Data: _____

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	15/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

ANEXA NR. 3

**CHESTIONAR EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE PENTRU
PERSONALUL DIDACTIC AUXILIAR ANGAJAT LA SECRETARIATUL
FACULTĂȚII.....**

Evaluarea performanțelor profesionale pentru personalul didactic auxiliar angajat la secretariatul facultății în cadrul căreia sunteți înmatriculat se bazează pe trei criterii de evaluare:

- A. Evaluarea personalului secretariatului;
- B. Evaluarea modului de organizare a activității de secretariat;
- C. Evaluarea condițiilor în care se desfășoară activitatea de secretariat

A.1. Cum apreciați interacțiunea dumneavoastră cu secretara specializării dumneavoastră *

Complet neadecvată	Parțial neadecvată	Adecvată
--------------------	--------------------	----------

A.2. Personalul secretariatului a răspuns solicitărilor cu profesionalism*

Da	Parțial	Nu
----	---------	----

A.3 Personalul secretariatului a avut o atitudine deschisă și receptivă față de studenți*

Da	Parțial	Nu
----	---------	----

A.4. A tratat integral toate solicitările*

Da	Parțial	Nu
----	---------	----

B.1. Programul de lucru cu studenții*

Complet neadecvat	Parțial adecvat	Adecvat
-------------------	-----------------	---------

B.2. Afișarea informațiilor*

Complet neadecvat	Parțial adecvat	Adecvat
-------------------	-----------------	---------

B.3. Cantitatea de informații oferită*


Complet neadecvată	Parțial adecvată	Adecvată
--------------------	------------------	----------

B.4. Promptitudinea răspunsului la solicitări*

Complet neadecvat	Parțial adecvat	Adecvat
-------------------	-----------------	---------

C.1. Locul în care se desfășoară activitatea*

Complet neadecvat	Parțial adecvat	Adecvat
-------------------	-----------------	---------

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	16/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

C.2. Materiale și echipamente utilizate*

Complet neadecvat	Parțial adecvat	Adecvat
-------------------	-----------------	---------

C.3. Curățenia*


Complet neadecvată	Parțial adecvată	Adecvată
--------------------	------------------	----------

C. 4. Sunt satisfăcute așteptările Dumneavoastră privind activitatea secretariatului facultății?*

Nesatisfăcute	Parțial satisfăcute	Satisfăcute
---------------	---------------------	-------------

Facultatea și specializarea la care sunteți înmatriculat _____
 Numele secretarei pe care o evaluați _____

F 710
Specimen

 <p>UNIVERSITATEA PETROL-GAZE DIN PLOIESTI ROMANIA Fondată în 1948</p>	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	17/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/ 0 1 2 3 4 5

ANEXA NR. 4

RAPORT DE EVALUARE


a performanțelor profesionale individuale pentru administratorul de cămin _____
Perioada evaluată: _____

Numele și Prenumele salariatului evaluat:	
Funcția:	
Directia/Serviciul/Compartimentul:	
Data ultimei promovări:	
Numele și Prenumele evaluatorului:	
Funcția evaluatorului:	

Nr.crt.	Obiective în perioada evaluată(*)	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (pondere) %	Nota
1.					
2.					
3.					
4.					
	Total % din timp	100 %			
Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor (media aritmetică a notelor fiecărui obiectiv) (A)					

* Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pentru următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea sunt în concordanță cu planurile operaționale ale instituției și structuri respective și se comunică în primul trimestru (până la 31.03.).

Nr. crt.	Criterii de evaluare	Nota	Comentarii
1.	Cunoștințe profesionale și abilități		
2.	Calitatea, operativitatea și eficiența activităților desfășurate		
3.	Perfecționarea pregătirii profesionale		
4.	Capacitatea de a lucra în echipă		
5.	Comunicare		
6.	Disciplină		
7.	Rezistența la stres și adaptabilitate		
8.	Capacitatea de asumare a responsabilității		
9.	Integritate și etică profesională		
	Criterii suplimentare pentru administratorul de cămin		
10.	Evaluarea personalului secretariatului		
11.	Evaluarea modului de organizare a activității de secretariat		

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	18/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

12.	C. Evaluarea condițiilor în care se desfășoară activitatea de secretariat		
Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare (media aritmetică a notelor fiecărui criteriu de evaluare) (B)			

Nota finală a evaluării = media aritmetică între Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor și Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare – (A+B)/2: _____

Calificativul acordat: _____

Acordarea calificativelor de face pe baza punctajului final al evaluării, după cum urmează:

- Pentru un punctaj între 1,00 și 2,50 se acordă calificativul „nesatisfăcător”;
- Pentru un punctaj între 2,51 și 3,50 se acordă calificativul „satisfăcător”;
- Pentru un punctaj între 3,51 și 4,50 se acordă calificativul „bine”;
- Pentru un punctaj între 4,51 și 5,00 se acordă calificativul „foarte bine”

Rezultate deosebite:

Dificultăți obiective întâmpinate în perioada evaluată:

Propuneri de îmbunătățire a performanței (inclusiv, fără a vă limita la acesta, planul de formare profesională):

Alte observații:

Numele și Prenumele **salariatului evaluat**:

Funcția:

Semnătura salariatului evaluat: _____

Data: _____

Numele și Prenumele **evaluatoarei**:

Funcția:

Semnătura evaluatoarei: _____


Data: _____

Numele și Prenumele **persoanei care contrasemnează**:

Funcția:

Semnătura persoanei care contrasemnează: _____

Data: _____

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	19/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

ANEXA NR. 5

**CHESTIONAR EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE PENTRU
PERSONALUL ADMINISTRATIV ANGAJAT LA CĂMINUL _____**

Evaluarea performanțelor profesionale pentru personalul administrativ (administrator de cămin) angajat în cadrul căreia sunteți înmatriculat și se bazează pe trei criterii de evaluare:

- A. Evaluarea administratorului căminului;
- B. Evaluarea modului de organizare a activității din cămin;
- C. Evaluarea condițiilor în care se desfășoară activitatea căminului.

A.1. Cunoașteți activitatea pe care o desfășoară administratorul din căminul în care locuiți *

Da	Nu știu	Nu
----	---------	----

A.2. Administratorul căminului a răspuns solicitărilor cu profesionalism*

Da	Parțial	Nu
----	---------	----

A.3 Administratorul căminului a avut o atitudine deschisă și receptivă față de studenți*

Complet neadecvat	Da	Parțial	Nu
-------------------	----	---------	----

A.4. A tratat integral toate solicitările*

Da	Parțial	Nu
----	---------	----

B.1. Programul de lucru cu studenții*

Complet neadecvat	Parțial adecvat	Adecvat
-------------------	-----------------	---------

B.2. Afișarea informațiilor*

Complet neadecvat	Parțial adecvat	Adecvat
-------------------	-----------------	---------

B.3. Cantitatea de informații oferită*

Complet neadecvată	Parțial adecvată	Adecvată
--------------------	------------------	----------

B.4. Promptitudinea răspunsului la solicitări*


Complet neadecvat	Parțial adecvat	Adecvat
-------------------	-----------------	---------

C.1. Locul în care se desfășoară activitatea*

Complet neadecvat	Parțial adecvat	Adecvat
-------------------	-----------------	---------

C.2. Materiale și echipamente utilizate*

Complet neadecvat	Parțial adecvat	Adecvat
-------------------	-----------------	---------

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	20/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

C.3. Curățenia*

Complet neadecvată	Parțial adecvată	Adecvată
--------------------	------------------	----------


C. 4. Sunt satisfăcute așteptările Dumneavoastră privind activitatea Administratorului căminului?*

Nesatisfăcute	Parțial satisfăcute	Satisfăcute
---------------	---------------------	-------------

Căminul în care locuiți _____

Numele persoanei pe care o evaluați _____

F 712
Specimen

	REGULAMENT/METODOLOGIE	Cod document R 09 - 10	
	Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și ale personalului administrativ	Pag./Total pag.	21/21
		Data	29.01.2025
		Ediție/Revizie	3/0 1 2 3 4 5

ANEXA NR. 6

FIȘĂ INDIVIDUALĂ DE PERFORMANȚĂ PROFESIONALĂ ANUALĂ

Numele și Prenumele salariatului:	
Funcția:	
Directia/Serviciul/Compartimentul:	
Nume și Prenume Șef ierarhic superior	
Funcția:	

Nr.crt.	Obiective în perioada evaluată(*) <i>An curent</i>	% din timp	Indicatori de performanță <i>An curent</i>	Semnătura
1.				
2.				
.				
.				
Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor (media aritmetică a notelor fiecărui obiectiv) (A)				

* Obiectivele individuale și indicatorii de performanță pentru următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea sunt în concordanță cu planurile operaționale ale instituției și structurii respective și se comunică până la 31.01. a anului în curs.

Observații:

Numele și Prenumele (Șef ierarhic superior): _____

Funcția: _____

Semnătura: _____

Data: _____