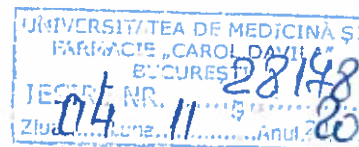




UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE
"CAROL DAVILA" din BUCUREȘTI



Direcția RUNOS



Către,

.....

Ținând cont de Metodologia privind evaluarea performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și nedidactic, aprobată în Consiliul de Administrație din data de 14.02.2017 și Senatul Universitar din data de 15.02.2017, vă rugăm ca până cel mai târziu la data de 05.02.2021 să depuneți la Rectorat – Direcția RUNOS fișele de evaluare, semnate și datate de către evaluator și persoana evaluată, ale salariaților din subordinea dumneavoastră.

Menționăm că perioada de evaluare este cuprinsă între:

01 ianuarie -31 ianuarie 2021

iar perioada evaluată se referă la perioada cuprinsă între:

1 ianuarie – 31 decembrie 2020

Având în vedere faptul că Direcția Resurse Umane după finalizarea perioadei de evaluare va elabora și va prezenta conducerii Universității de Medicină și Farmacie "Carol Davila" un raport referitor la rezultatele evaluării profesionale individuale, precum și la utilizarea rezultatelor obținute din evaluare în vederea pregătirii personalului, a elaborării programelor de pregătire continuă pe baza propunerilor dumneavoastră, din fișa de evaluare, vă rugăm să respectați termenul limită de 05.02.2021.



UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE
"CAROL DAVILA" din BUCUREȘTI



Menționăm că Metodologia privind evaluarea performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și nedidactic și anexele necesare se regăsesc și pe site-ul www.umfcd.ro – Resurse umane – Informații utile.

Cu deosebită considerație,

RECTOR

Prof. univ. dr. Viorel JINGA

DIRECTOR RUNOS

Ec. Cornelia LUPU

METODOLOGIA

privind evaluarea performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și nedidactic

Art. 1 (1) Prezenta metodologie stabilește principiile, metodele, etapele și criteriile pe baza cărora se va efectua evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului didactic auxiliar și nedidactic angajat al Universității de Medicină și Farmacie "Carol Davila" din București (UMFCD) cu contract individual de muncă, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Prezenta metodologie are ca obiectiv principal asigurarea unui sistem motivațional, care să determine creșterea performanțelor profesionale individuale, în vederea promovării în gradele sau treptele profesionale imediat superioare.

Art. 2 (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se bazează pe aprecierea în mod sistematic și obiectiv a randamentului, a calității muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței și creativității, pentru fiecare salariat.

(2) În cazul salariaților care cumulează mai multe funcții, evaluarea se va face pentru fiecare post ocupat, existent în statul de funcții didactice auxiliare și nedidactice, indiferent de forma de finanțare a postului. În această categorie se încadrează și cadrele didactice care ocupă în sistem cumul de funcții un post didactic auxiliar și nedidactic.

(3) Prezenta metodologie se aplică unitar și nediscriminatoriu, indiferent de modul de ocupare a postului didactic auxiliar și nedidactic: pe perioadă nedeterminată, pe perioadă determinată, cu normă întreagă sau cu timp parțial.

Art. 3 (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale trebuie făcută cu probitate, deontologie profesională, realism și obiectivitate de către conducătorul ierarhic superior al persoanei evaluate.

(2) Evaluatorul este persoana cu funcție/atribuții de conducere din cadrul structurii interne în care își desfășoară activitatea angajatul evaluat, astfel:

- a) persoana care deține funcția de conducere/coordonare, pentru salariații din subordine;
- b) persoana aflată într-o funcție ierarhică superioară, pentru personalul cu funcții de conducere;
- c) Directorul General Administrativ, pentru directorii de direcții aflați în coordonarea directă a acestuia;
- d) Directorul de departament, pentru personalul din cadrul departamentelor;
- e) Decanul, pentru secretarul șef de facultate;
- f) Rectorul, pentru structurile interne aflate în coordonarea directă a acestuia.

Art. 4 (1) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, prin acordarea unuia dintre calificativele: „foarte bine”, „bine”, „satisfăcător” sau „nesatisfăcător”.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 – 31 ianuarie a fiecărui an.

(3) Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie a anului anterior celui în care se face evaluarea.

(4) În mod excepțional, evaluarea performanțelor anuale individuale se face și în cursul perioadei evaluate, în următoarele cazuri:

- a) atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de muncă al personalului evaluat încetează, se suspendă pe o perioadă de cel puțin 3 luni sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz personalul va fi evaluat pentru perioada de până la încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de muncă;
- b) atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de muncă al evaluatorului încetează, se suspendă pe o perioadă de cel puțin 3 luni sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz evaluatorul are obligația ca, înainte de încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de muncă, într-o perioadă de cel mult 15 zile calendaristice, să realizeze evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului din subordine;

- c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate persoana evaluată dobândește o diplomă de studii de nivel superior și urmează să fie promovată, în condițiile legii, într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite;
- d) atunci când pe parcursul perioadei evaluate persoana evaluată este promovată în grad/treaptă profesională;
- e) la finalizarea perioadei de exercitare cu caracter temporar a unei funcții de conducere, de maximum 6 luni, în vederea prelungirii cu încă maximum 6 luni, cu respectarea prevederilor art. 25 din Legea 284/2010 cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, modificată și completată. În acest caz, evaluarea se face conform criteriilor stabilite pentru funcția de conducere respectivă.

(5) Calificativul acordat ca urmare a evaluării în cazurile prevăzute la alin. (4) va fi avut în vedere la evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale.

Art. 5 (1) Nu fac obiectul evaluării următoarele categorii de angajați:

- a) persoanele angajate ca debutant, pentru care evaluarea se face după expirarea perioadei corespunzătoare stagiului de debutant. Persoanele încadrate în funcții contractuale de debutant, cu salariul de debutant, vor fi salarizate la acest nivel până la expirarea perioadei de cel puțin 6 luni, dar nu mai mare de un an. Avansarea se poate face după perioada menționată, pe bază de examen, în funcția, gradul sau treapta profesională imediat superioară;
- b) angajații al căror contract individual de muncă este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face după o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității;
- c) persoanele care nu au desfășurat activitate profesională cel puțin 6 luni în perioada supusă evaluării vor fi evaluate în anul următor.

(2) Personalul care s-a aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și personalul ale cărui raporturi de muncă au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, la reluarea activității își păstrează gradul sau treapta profesională în care a fost încadrat anterior suspendării și beneficiază de salariul de bază aferent gradului sau treptei profesionale.

Art. 6 (1) Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale se va realiza pe baza următoarelor criterii prevăzute la art. 5 lit c) din Legea 284/2010 cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, modificată și completată:

- a) cunoștințe și experiență;
- b) complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- c) judecată și impactul deciziilor (suplimentar pentru funcțiile de conducere);
- d) influență, coordonare și supervizare (suplimentar pentru funcțiile de conducere);
- e) contacte și comunicare;
- f) condiții de muncă;
- g) incompatibilități și regimuri speciale.

(2) Angajații care exercită, cu caracter temporar, o funcție de conducere vor fi evaluați, pentru perioada exercitării funcției, conform criteriilor stabilite pentru funcția de conducere respectivă.

(3) După caz, în funcție de specificul activității și de atribuțiile exercitate efectiv de către persoana evaluată, pot fi stabilite criterii suplimentare de evaluare de către conducătorul ierarhic superior, consemnate corespunzător în fișa postului.

Art. 7 Etapele procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale sunt:

- a) completarea fișei de autoevaluare de către persoana evaluată;
- b) completarea fișei de evaluare de către evaluator;
- c) interviul;

d) contrasemnarea fișei de evaluare.

Art. 8 (1) Persoana evaluată completează fișa de autoevaluare în care prezintă gradul de îndeplinire a atribuțiilor stabilite prin fișa postului și acordă note de la 1 (reprezentând nivel minim) la 5 (reprezentând nivel maxim), nota exprimând aprecierea gradului de îndeplinire pentru fiecare criteriu prevăzut în fișa de autoevaluare (Anexele 1a, 1b).

(2) Pe baza criteriilor menționate la art. 6, evaluatorul acordă note de la 1 (reprezentând nivel minim) la 5 (reprezentând nivel maxim), nota exprimând aprecierea gradului de îndeplinire pentru fiecare criteriu prevăzut în fișa de evaluare a fiecărui angajat (Anexele 2a, 2b).

(3) Nota finală a evaluării reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu.

(4) Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

a) între 1,00 – 2,00 = **nesatisfăcător**. Performanța este cu mult sub standard. În acest caz, se va evalua posibilitatea menținerii angajatului pe postul respectiv;

b) între 2,01 – 3,50 = **satisfăcător**. Performanța este la nivelul minim al standardelor sau puțin deasupra lor. Acesta este nivelul minim acceptabil al performanțelor care trebuie atins și de angajații mai puțin competenți sau lipsiți de experiență;

c) între 3,51 – 4,50 = **bine**. Performanța se situează în limitele superioare ale standardelor și ale performanțelor realizate de către ceilalți angajați;

d) între 4,51 – 5,00 = **foarte bine**. Persoana necesită o apreciere specială întrucât performanțele sale se situează peste limitele superioare ale standardelor și performanțelor celorlalți angajați.

(5) Salarizarea persoanelor evaluate se va face în funcție de calificativul obținut în urma evaluării performanțelor profesionale individuale, acordat conform alin. (4).

Art. 9 (1) Notele corespunzătoare fiecărui criteriu vor fi acordate de către conducătorul ierarhic superior al persoanei evaluate.

(2) După aducerea la cunoștința persoanei evaluate a consemnărilor făcute de evaluator în fișa de evaluare, aceasta se semnează și se datează de către evaluator și persoana evaluată.

(3) În cazul în care persoana evaluată și evaluator există diferențe de opinie asupra consemnărilor făcute, comentariile persoanei evaluate se consemnează în fișa de evaluare.

(4) Evaluatorul poate modifica fișa de evaluare dacă se ajunge la un punct de vedere comun.

Art. 10 Fișa de evaluare se înaintează contrasemnatarului. Calitatea de contrasemnatar o are superiorul ierarhic evaluatorului, potrivit structurii organizatorice a UMFCD. În situația în care calitatea de evaluator o are Rectorul, fișa de evaluare nu se contrasemnează.

Art. 11 (1) Fișa de evaluare poate fi modificată conform deciziei contrasemnatarului, în următoarele cazuri:

a) aprecierile consemnate nu corespund realității;

b) între evaluator și persoana evaluată există diferențe de opinie care nu au putut fi soluționate de comun acord.

(2) Fișa de evaluare modificată în condițiile prevăzute la alin. (1) se aduce la cunoștință persoanei evaluate.

Art. 12 (1) Angajații nemulțumiți de rezultatul evaluării pot să îl conteste la Rectorul UMFCD. Rectorul UMFCD soluționează contestația pe baza fișei de autoevaluare, a fișei de evaluare, a referatului întocmit de persoana evaluată și a celui întocmit de evaluator și avizat de contrasemnatar.

(2) Contestația se formulează în termen de 5 zile lucrătoare de la luarea la cunoștință de către persoana evaluată a fișei de evaluare contrasemnate și se soluționează în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a contestației.

(3) Rezultatul contestației se comunică persoanei evaluate în termen de 5 zile lucrătoare de la soluționarea contestației.

(4) Angajații nemulțumiți de modul de soluționare a contestației formulate potrivit alin. (1) se pot adresa instanței competente, în condițiile legii.

Art. 13 Dacă la evaluare angajatul primește calificativul „**nesatisfăcător**”, se consideră că aceasta nu corespunde cerințelor postului și se va proceda în conformitate cu prevederile legislației muncii în vigoare.

Art. 14 (1) DRU, în termen de 10 zile lucrătoare de la finalizarea perioadei de evaluare, va elabora și va prezenta conducerii UMFCD un raport referitor la rezultatele evaluării performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului didactic auxiliar și nedidactic.

(2) DRU poate propune conducerii UMFCD utilizarea rezultatelor obținute din evaluări, în scopul:

a) pregătirii și perfecționării personalului pentru:

a1. Definirea profilului viitor al competențelor și abilităților, corespunzător fiecărui post;

a2. Monitorizarea raportului rezultate/cost, obținut în urma activității de pregătire/perfecționare;

a3. Elaborarea programelor (strategiei de pregătire continuă a personalului) prin stabilirea unui plan de pregătire continuă pentru fiecare angajat și prin evaluarea resurselor financiare necesare acestui scop.

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

c) determinării evoluției performanțelor profesionale individuale în timp;

d) stabilirii și reevaluării salariului de bază individual între limite, în funcție de performanțele profesionale ale fiecărui angajat;

e) acordării de stimulente, premii, prime, gradații de merit, alte bonusuri, în condițiile legii.

Art. 15 Pentru a participa la un concurs de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare, un angajat trebuie să fi obținut calificativul „**foarte bine**” la evaluarea performanțelor profesionale individuale cel puțin de două ori în ultimii 3 ani.

Art. 16 Anexele 1a, 1b, 2a și 2b fac parte integrantă din prezenta metodologie.

Prezenta metodologie a fost elaborată în baza Criteriilor și a metodologiei de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului contractual, aprobate prin Ordinul Ministrului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului nr. 3860/2011 și a Legii nr. 284/2010 cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, modificată și completată.

Prezenta metodologie a fost avizată de Consiliul de Administrație din data de 14.02.2017 și aprobată de Senatul Universității de Medicină și Farmacie "Carol Davila" din București în ședința din data de 15.02.2017.

Președintele Senatului Universitar,
Prof. Univ. Dr. Dragos VINERANU

Rector,
Prof. Univ. Dr. Viorel JINGA