

A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

Proiect - Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului din cadrul Universității Naționale de Arte din București

CADRUL LEGAL

- Legea Învățământului Superior nr.199/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Carta UNArte;
- Regulamentul de ordine interioară al UNArte;
- Regulamentul de organizare și funcționare al UNArte.

Art. 1. Evaluarea performanțelor profesionale individuale se bazează pe aprecierea obiectivă a randamentului, a calității muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței și creativității, pentru fiecare salariat.

Art. 2. Evaluarea performanțelor profesionale individuale trebuie făcută cu probitate, deontologie profesională, realism și obiectivitate de către conducătorul ierarhic superior al persoanei evaluate.

Art. 3. (1) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către Rectorul universității, la propunerea șefului ierarhic, prin acordarea calificativelor (nesatisfăcător, satisfăcător, bine, foarte bine).

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților se face în perioada 1-31 martie a fiecărui an.

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

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

- a. atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de muncă al personalului contractual evaluat încetează, se suspendă pe o perioadă de

A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

cel puțin 3 luni sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz personalul contractual 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. In 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 contractual 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.

(5) La apariția uneia din situațiile de la alin.(4) Direcția Resurse Umane - Social va informa persoanele implicate despre necesitatea evaluării performanțelor profesionale individuale ale personalului subordonat.

(6) Calificativul acordat ca urmare a evaluării în cazurile prevăzute la alin.(4) este luat în considerare la evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale.

(7) Evaluarea performanțelor profesionale individuale nu va fi efectuată în cazul salariaților care au desfășurat activitate mai puțin de trei luni în perioada evaluată.

Art. 4. (1) Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale se va realiza pe baza următoarelor criterii generale:

- a) Cunoștințe profesionale, experiență, abilități (gradul de realizare a atribuțiilor cantitativ și calitativ);
- b) Complexitate, creativitate și diversitatea activităților (receptivitate/promptitudine, complexitate la realizarea sarcinilor, inițiative, creativitate și deschidere la nou/schimbare);
- c) Judecata și impactul deciziilor – pentru funcții de conducere (cunoștințe despre scopul și obiectivele departamentului/compartimentului coordonat/ capacitatea de analiză și sinteză);

A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

- d) Influență, coordonare și supervizare- pentru funcții de conducere (asumarea responsabilității, judecata și capacitatea de a lua decizii optime, de organizare și coordonare a activității;
- e) Dialog social și comunicare (capacitatea de dialog, de evitare a conflictelor, disciplina și comportamentul în cadrul colectivului, capacitatea de a lucra în echipă);
- f) Rezistentă la stres și adaptabilitate ;
- g) Capacitatea de asumare a responsabilității ;
- h) Incompatibilități și regimuri speciale (respectarea normelor de etică și disciplină universitară. Respectarea legislației în vigoare și a regulamentelor interne).

(2) După caz, în funcție de specificul activității desfășurate în cadrul Universității și de atribuțiile specifice fiecărei funcții /departament, criteriile de evaluare se vor regăsi în fișele de evaluare specifice fiecărei categorii de personal, anexă prevăzută la prezenta metodologie.

Art. 5. (1) Pe baza elementelor menționate la art.4 persoana care va realiza procedura de evaluare acordă punctajele de la 1 la 5 pentru fiecare criteriu prevăzut în fișa de evaluare a fiecărui angajat. Punctajul final al evaluării reprezintă suma punctajelor finale acordate pentru fiecare criteriu.

(2) Ponderea fiecărui criteriu în rezultatul evaluării se stabilește diferit în raport cu importanța și relevanța sa în procesul de evaluare.

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

- a) între 1,00 - 2,00 = nesatisfăcător;
- b) între 2,01 - 3,50 = satisfăcător;
- c) între 3,51 - 4,50 = bine;
- d) între 4,51 - 5,00 = foarte bine.

Art. 6. (1) Evaluarea se va finaliza prin notele acordate fiecărui criteriu de către Rectorul universității.

(2) Rezultatul evaluării se comunică angajatului de către șeful ierarhic superior, în vederea luării la cunoștință, prin semnarea și datarea fișei de evaluare. Cu această ocazie persoanei evaluate i se vor expune oral motivațiile notelor acordate.

(3) În cazul în care persoana evaluată este nemulțumită de rezultatul evaluării va consemna în fișa de evaluare comentariile sau obiecțiile sale.

Art. 7. Direcția Resurse Umane - Social poate propune conducerii instituției utilizarea rezultatelor obținute în urma evaluării în scopul pregătirii și perfecționării personalului pentru:



A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

- definirea profilului viitor al competențelor și abilităților, corespunzătoare fiecărui post;
- monitorizarea raportului rezultate/cost, obținut în urma activității de pregătire, perfecționare;
- 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.

Art. 8. (1) Prezenta metodologie are ca obiectiv principal asigurarea unui sistem motivațional, care să determine creșterea performanțelor profesionale individuale, în vederea promovării în gradele ori treptele profesionale imediat superioare.

(2) Angajații care au obținut calificativul foarte bine la evaluările performanțelor profesionale individuale din ultimii 3 ani pot fi promovați în grade, trepte sau funcții cu respectarea reglementărilor în materie și cu încadrarea în bugetul instituției.

Art. 9. Dacă la evaluare angajatul primește calificativul „nesatisfacător”, se consideră că acesta nu corespunde cerințelor postului și se va proceda în conformitate cu prevederile legislației muncii în vigoare.

Art.10. Prezenta metodologie produce efecte începând cu demersurile necesare evaluării activității profesionale aferentă anului 2025, și va fi adusă la cunoștință salariaților prin publicare pe site-ul UNArte .

Art. 11. Aprobabil în Ședința Senatului din data _____ prin hotărârea cu nr._____.

R E C T O R,
prof.univ.dr.Bălescu Cătălin-Mihai

Președinte Senat,
prof.univ.dr.Dumbrăvician Dinu



A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

Anexă - la Metodologie de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului din cadrul Universității Naționale de Arte din București

RAPORT DE EVALUARE

a performanțelor profesionale individuale pentru personalul didactic cu funcție de conducere

UNIVERSITATEA NAȚIONALĂ DE ARTE DIN BUCUREȘTI

Compartimentul:

Numele și prenumele salariatului evaluat:

Funcția:

Data ultimei promovări:

Numele și prenumele evaluatorului:

Funcția:

Perioada evaluată: ianuarie – decembrie (anul)

Nr. crt.	Obiective în perioada evaluată*)	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (pondera)%	Notare
1.	Creșterea calității proiectării activităților didactice prin: participarea la actualizarea fișei disciplinei, implicarea în elaborarea/actualizarea programei analitice, materialelor didactice, a notelor de curs, a publicațiilor de specialitate.	15 %			
2.	Creșterea calității activităților didactice: susținerea cursurilor și a lucrărilor practice/seminarii normate în statul de funcțiuni; îndrumarea studenților în cadrul activităților de atelier; consilierea studenților în elaborarea de proiecte de cercetare/creație artistică; coordonare lucrare de doctorat, participare în comisii de îndrumare a lucrării de doctorat, evaluarea instruirii și a performanțelor profesionale ale studenților, coordonarea de lucrări de finalizare a studiilor, coordonare stagii de cercetare (practică).	40 %			
3.	Creșterea vizibilității rezultatelor procesului de învățământ și a contribuției la promovarea imaginii departamentului, la dezvoltarea instituțională prin: expoziții, workshop-uri, portofolii, publicații de specialitate, prezentări, conferințe, activități în interesul învățământului (comisii de specialitate), promovarea ofertei educaționale a departamentului în mediul on-line și on-site etc.	10 %			
4.	Creșterea calității managementului activității departamentului/facultății/universității prin: îndeplinirea atribuțiilor și sarcinilor stabilite de conducerea universității; îndeplinirea atribuțiilor în calitate de: decan, prodecan, director de departament, membru în consiliul departamentului, membru în consiliul facultății, membru în senatul universității (se particularizează în funcție de fișa postului).	15 %			



Universitatea Națională de Arte București

A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

5.	Îmbunătățirea managementului carierei și al dezvoltării profesionale prin activități de cercetare/creație artistică (expoziții naționale și internaționale, workshop-uri, granturi, premii, etc.) și diseminarea rezultatelor (organizări de manifestări specifice, conferințe, simpozioane, studii, articole în reviste și volumele unor manifestări de artă sau științifice, albume, cataloage de artă publicate etc.).	25 %			
----	--	------	--	--	--

Nota pentru îndeplinirea obiectivelor (media aritmetică a notelor fiecărui obiectiv)

*) Indicatorii de performanță se aduc la cunoștință pentru fiecare funcție/post la începutul perioadei evaluate prin grija șefului ierarhic direct. Obiectivele și indicatorii pot fi revizuite ori de câte ori intervin modificări în activitatea desfășurată.

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.	Rezistență la stres și adaptabilitate, capacitatea de asumare a responsabilității		
6.	Integritate și etică profesională, disciplina muncii		
Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare (media aritmetică a notelor fiecărui criteriu de evaluare)			

** Criteriile de evaluare sunt criteriile de performanță generale și/sau specifice în funcție de nivelul postului.

Conținutul criteriilor de evaluare specifice domeniului de activitate se stabilesc în funcție de complexitatea postului.

Notele care se acordă pentru fiecare obiectiv/criteriu sunt de la 1 la 5.

Nota finală a evaluării: (Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor + Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare)/2 (între 1,00-2,00 = nesatisfăcător, între 2,01-3,50 = satisfăcător, între 3,51-4,50 = bine, între 4,51-5,00 = foarte bine).

Nota finală a evaluării _____

Calificativul acordat: _____

Rezultate deosebite: _____

Dificultăți obiective întâmpinate în perioada evaluată: _____

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: _____

A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

RAPORT DE EVALUARE

a performanțelor profesionale individuale ale personalului didactic

UNIVERSITATEA NAȚIONALĂ DE ARTE DIN BUCUREȘTI

Compartimentul:

Numele și prenumele salariatului evaluat:

Funția:

Data ultimei promovări:

Numele și prenumele evaluatorului:

Funția:

Perioada evaluată: ianuarie – decembrie (anul)

Nr. crt.	Obiective în perioada evaluată*)	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (ponderare)%	Notare
1.	Creșterea calității proiectării activităților didactice prin: participarea la actualizarea fișei disciplinei, implicarea în elaborarea/actualizarea programei analitice, materialelor didactice, a notelor de curs, a publicațiilor de specialitate.	15 %			
2.	Creșterea calității activităților didactice: susținerea cursurilor și a lucrărilor practice/seminarii normate în statul de funcțiuni; îndrumarea studenților în cadrul activităților de atelier; consilierea studenților în elaborarea de proiecte de cercetare/creație artistică; coordonare lucrare de doctorat, participare în comisii de îndrumare a lucrării de doctorat, evaluarea instruirii și a performanțelor profesionale ale studenților, coordonarea de lucrări de finalizare a studiilor, coordonare stagii de cercetare (practică).	40 %			
3.	Creșterea vizibilității rezultatelor procesului de învățământ și a contribuției la promovarea imaginii departamentului, la dezvoltarea instituțională prin: expoziții, workshop-uri, portofolii, publicații de specialitate, prezentări, conferințe, activități în interesul învățământului (comisii de specialitate), promovarea ofertei educaționale a departamentului în mediul on-line și on-site etc.	10 %			
4.	Creșterea calității managementului activității departamentului prin: îndeplinirea atribuțiilor și sarcinilor stabilite de conducerea universității; îndeplinirea atribuțiilor în calitate de membru în consiliul departamentului.	10 %			
5.	Îmbunătățirea managementului carierei și al dezvoltării profesionale prin activități de cercetare/creație artistică (expoziții naționale și internaționale, workshop-uri, granturi, premii, etc.) și diseminarea rezultatelor (organizări de manifestări specifice, conferințe,	25 %			



Universitatea Națională de Arte București

A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

simpozioane, studii, articole în reviste și volumele unor manifestări de artă sau științifice, albume, cataloage de artă publicate etc.).				
---	--	--	--	--

Nota pentru îndeplinirea obiectivelor (media aritmetică a notelor fiecărui obiectiv)

*) Indicatorii de performanță se aduc la cunoștință pentru fiecare funcție/post la începutul perioadei evaluate prin grija șefului ierarhic direct. Obiectivele și indicatorii pot fi revizuite ori de câte ori intervin modificări în activitatea desfășurată.

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.	Rezistență la stres și adaptabilitate, capacitatea de asumare a responsabilității		
6.	Integritate și etică profesională, disciplina muncii		
Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare (media aritmetică a notelor fiecărui criteriu de evaluare)			

***) Criteriile de evaluare sunt criteriile de performanță generale și/sau specifice în funcție de nivelul postului.

Conținutul criteriilor de evaluare specifice domeniului de activitate se stabilesc în funcție de complexitatea postului.

Notele care se acordă pentru fiecare obiectiv/criteriu sunt de la 1 la 5.

Nota finală a evaluării: (Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor + Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare)/2 (între 1,00-2,00 = nesatisfăcător, între 2,01-3,50 = satisfăcător, între 3,51-4,50 = bine, între 4,51-5,00 = foarte bine).

Nota finală a evaluării _____

Calificativul acordat: _____

Rezultate deosebite: _____

Dificultăți obiective întâmpinate în perioada evaluată: _____

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: _____



A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

RAPORT DE EVALUARE a performanțelor profesionale individuale ale personalului didactic auxiliar care ocupă funcții de conducere

UNIVERSITATEA NAȚIONALĂ DE ARTE DIN BUCUREȘTI

Compartimentul:

Numele și prenumele salariatului evaluat:

Funcția:

Data ultimei promovări:

Numele și prenumele evaluatorului:

Funcția:

Perioada evaluată: ianuarie – decembrie (anul)

Nr. crt.	Obiective în perioada evaluată*)	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (pondere)%	Notare
1.	CUNOȘTINȚE PROFESIONALE ȘI ABILITĂȚI – cunoștințe și experiență: se evaluează capacitatea profesională a salariatului, în termeni de cunoștințe și abilități profesionale necesare pentru a îndeplini în mod optim sarcinile și atribuțiile de serviciu prevăzute în fișa postului.	25%			
2.	CALITATEA, OPERATIVITATEA ȘI EFICIENȚA ACTIVITĂȚILOR DESFĂȘURATE – condiții de muncă: se evaluează capacitatea de atingere a obiectivelor stabilite în conformitate cu nivelul scontat și cu costuri minime prin folosirea și gestionarea resurselor disponibile (umane, tehnice, informaționale etc.). Volumul și calitatea lucrărilor executate. Modul de planificare și organizare a acțiunilor și sarcinilor. Implicarea și în soluționarea/rezolvarea problemelor. Respectarea termenelor stabilite/convenite pentru realizarea lucrărilor. Diminuarea/preîntâmpinarea apariției problemelor ce pot apărea.	25%			
3.	PERFEȚIONAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE – aducerea la cunoștință și însușirea actualizării legislației și a normelor/normativelor în vigoare. Capacitatea de autoperfecționare continuă.	10%			
4.	CAPACITATEA DE A LUCRA ÎN ECHIPĂ – se evaluează capacitatea de a comunica în mod clar, coerent și eficient cu conducătorii și subordonații săi, de a explica sarcinile, atribuțiile de serviciu și obiectivele stabilite, precum și de reprezentare, în limita competenței, a instituției în conformitate cu importanța acesteia. Se evaluează capacitatea de a stabili pașii adecvați de realizare a activităților la nivel de echipă sau salariat, de a identifica activitățile care trebuie desfășurate de compartimentul condus, de a repartiza în mod echitabil și echilibrat atribuțiile subordonaților, de a gestiona eficient activitatea personalului subordonat, prin crearea și menținerea unui climat organizațional pozitiv de muncă, sprijin, motivare și	15%			



A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

	dezvoltare profesională, de a adapta stilul de conducere la situații ivite în condiții de stres. Implicarea în activitatea departamentului. Munca în echipă (capacitatea de a se integra în efortul colectiv depus de echipa din care face parte, modul în care își pune la dispoziție colectivului experiența și cunoștințele deținute. Atitudinea în relațiile cu colegii (corectitudinea, consecvența, echilibrul comportamental, flexibilitate)				
5.	REZISTENȚĂ LA STRES ȘI ADAPTABILITATE, CAPACITATEA DE ASUMARE A RESPONSABILITĂȚILOR –capacitatea de adaptare, de rezistență la stres: 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, modul în care argumentează deciziile, capacitatea de a evalua alternativele, cooperarea cu subordonații în procesul decizional, hotărârea de care dă dovadă atunci când este nevoit să ia decizii în condiții de stres/tensionate. Se evaluează calitatea deciziilor luate în conformitate cu categoria funcției deținute și a limitelor de competență. Capacitatea de adaptare în cazul apariției unor situații neprevăzute.	10%			
6.	INTEGRITATE ȘI ETICĂ PROFESIONALĂ, DISCIPLINA MUNCII – implicare, competență, confidențialitate, imparțialitate și loialitate: se evaluează capacitatea de a respecta îndeplinirea sarcinilor trasate în timp. Respectarea programului de lucru. Respectarea Normelor/Methodologiilor de lucru.	15%			

Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor (media aritmetică a notelor fiecărui obiectiv)

*) Indicatorii de performanță se aduc la cunoștință pentru fiecare funcție/post la începutul perioadei evaluate prin grija șefului ierarhic direct. Obiectivele și indicatorii pot fi revizuite ori de câte ori intervin modificări în activitatea desfășurată.

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.	Rezistență la stres și adaptabilitate, capacitatea de asumare a responsabilității		
6.	Integritate și etică profesională, disciplina muncii		
Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare (media aritmetică a notelor fiecărui criteriu de evaluare)			

***) Criteriile de evaluare sunt criteriile de performanță generale și/sau specifice în funcție de nivelul postului. Conținutul criteriilor de evaluare specifice domeniului de activitate se stabilesc în funcție de complexitatea postului.



Universitatea Națională de Arte București

A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

Nota finală a evaluării: (Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor + Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare)/2

Calificativul acordat: _____

Rezultate deosebite: _____

Dificultăți obiective întâmpinate în perioada evaluată: _____

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: _____



A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

RAPORT DE EVALUARE

a performanțelor profesionale individuale pentru personalul contractual

UNIVERSITATEA NAȚIONALĂ DE ARTE DIN BUCUREȘTI

Compartimentul:

Numele și prenumele salariatului evaluat:

Funcția:

Data ultimei promovări:

Numele și prenumele evaluatorului:

Funcția:

Perioada evaluată: ianuarie – decembrie (anul)

Nr. crt.	Obiective în perioada evaluată*)	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (ponderi)%	Notare
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					

Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor (media aritmetică a notelor fiecărui obiectiv)

*) Indicatorii de performanță se aduc la cunoștință pentru fiecare funcție/post la începutul perioadei evaluate prin grija șefului ierarhic direct. Obiectivele și indicatorii pot fi revizuite ori de câte ori intervin modificări în activitatea desfășurată.

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.	Rezistență la stres și adaptabilitate, capacitatea de asumare a responsabilității		
6.	Integritate și etică profesională, disciplina muncii		
Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare (media aritmetică a notelor fiecărui criteriu de evaluare)			

***) Criteriile de evaluare sunt criteriile de performanță generale și/sau specifice în funcție de nivelul postului. Conținutul criteriilor de evaluare specifice domeniului de activitate se stabilesc în funcție de complexitatea postului.

Nota finală a evaluării: (Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor + Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare)/2



Universitatea Națională de Arte București

A Str. G-ral Constantin Budișteanu, nr 19
Sector 1, 010773 București
România

T +40 213 125429
E rectorat@unarte.org
W unarte.org

Calificativul acordat: _____

Rezultate deosebite: _____

Dificultăți obiective întâmpinate în perioada evaluată: _____

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: _____