



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

EVALUARE PERSONAL

Cod: PO RUS-06

Ed.:2

Rev.:0

Pag.: 1/5

Situația edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor procedurii

Nr crt	Ediția/ revizia în cadrul ediției	Componența revizuită	Modalitatea reviziei	Data la care se aplică prevederile ediției sau reviziei ediției
1	1/0		elaborare initiala	19.09.2011
2	1/1	-integral	modificare continut si forma	15.12.2014
3	2/0	- integral	- modificare machetă, actualizare listă responsabilități, actualizare legislație, actualizare descriere procedură	08.08.2022

Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea și aprobarea ediției sau, după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii generale

Nr crt.	Elaborat / verificat / avizat / aprobat	Nume si prenume	Funcția	Semnatura	Data
1	Elaborat	Pr. Lupu T. Daniela	Programator IA		20.06.2022
2	Verificat	Ref. Ipate Rodica	Șef birou RUS		28.06.2022
3	Verificat	Av. Manita Petru	Avocat		06.07.2022
4	Verificat	Dr. Leonte Stela Maria	RMC		14.07.2022
5	Avizat	Dr. Frunză Izabela Lăcrămioara	Membru Comisia de Monitorizare		25.07.2022
6	Aprobat	Dr. Glod Mihai	Manager		02.08.2022

Exemplar nr.: 1

SPITALUL
CLINIC
CĂI FERATE
IAȘI



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

EVALUARE PERSONAL

Cod: PO RUS-06

Ed.:2

Rev.:0

Pag.: 2/5

CUPRINS:

1. SCOP.....	2
2. DOMENIU DE APLICARE.....	2
3. DEFINIȚII ȘI ABREVIERI.....	2
4. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ.....	2
5. DESCRIEREA PROCEDURII.....	2
5.1. Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului din cadrul instituției	3
5.2. Procedura de evaluare.....	3
6. RESPONSABILITĂȚI.....	3
7. EVIDENȚE ȘI ÎNREGISTRARI	4
8. ANEXE.....	4
9. DIFUZARE.....	5
10. INDICATORI DE MONITORIZARE.....	5

1. SCOP

1.1 Procedura descrie modalitatea în care se desfășoară activitatea de evaluare a personalului în cadrul *Spitalului Clinic Căi Ferate Iași*.

2. DOMENIU DE APLICARE

2.2 Procedura este aplicată de către birou RUS pentru întreg personalul angajat în cadrul *Spitalului Clinic Căi Ferate Iași*.

3. DEFINIȚII ȘI ABREVIERI

3.1. Definiții:

3.1.1 *Postul* = grupare de sarcini individuale, îndeplinite de către un singur om în perioada normată de muncă, în scopul realizării unui anumit obiectiv individual dedus din obiectivul compartimentului în care funcționează postul respectiv.

3.1.2 *Sarcina* = cea mai mică unitate de muncă individuală având un sens complet, adică însumând un ansamblu de operații care conduc la un rezultat concret cu caracter finit. Sarcinile includ competențe, responsabilități, proceduri și resurse și definesc cerințele postului respectiv, fiind independente de ocupantul postului respectiv, având un caracter obiectiv și permit analiza titularului de post.

3.2. Abrevieri:

3.2.1. RUS	= Resurse umane, salarizare
3.2.2. PC	= Președintele Comisiei de monitorizare a sistemului de control intern managerial
3.2.3. SCIM	= Sistem de control intern managerial
3.2.4. LG	= Lege
3.2.5. HG	= Hotărâre de Guvern
3.2.6. PO	= Procedura operationala
3.2.7. Ed.	= Editie
3.2.8. Rev.	= Revizie
3.2.9. SCIM	= Sistem de control intern managerial
3.2.10. Comisie	= Comisia de monitorizare a dezvoltării sistemului de control intern managerial

4. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

- 4.1. SR CEN/TS 15224:2017 - "Servicii de sănătate. Sisteme de management al calității. Ghid pentru utilizarea standardului EN ISO 9001:2018"
- 4.2. SR EN ISO 9000:2015 - „Sisteme de Management al Calității. Principii esențiale și vocabular.”
- 4.3. SR EN ISO 9001:2015 - „Sisteme de management al calității. Cerințe.”
- 4.4. Ordinul nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.
- 4.5. Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății; (republicata)



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

EVALUARE PERSONAL

Cod: PO RUS-06

Ed.:2

Rev.:0

Pag.: 3/5

- 4.6. Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.
- 4.7. Ordin numărul 631 din data 26-08-2011 pentru aprobarea Regulamentului privind criteriile și modul de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului contractual și de organizare și desfășurare a examenului de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din aparatul propriu al Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, precum și din cadrul instituțiilor publice care funcționează în subordinea acestora.
- 4.8. HG nr.1344/31.10.2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare.
- 4.9. Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.
- 4.10. Ordin nr. 343/2008 privind modificarea Ordinului ministrului sănătății publice nr. 1.501/2006 pentru aprobarea Criteriilor pe baza cărora se stabilesc salariile de bază pentru funcțiile de conducere care fac parte din comitetul director al spitalelor publice

5. DESCRIEREA PROCEDURII

• Fișele de evaluare utilizate pentru evaluarea personalului din cadrul Spitalului sunt cele stabilite pe baza modelului din Ordinul numărul 631 din data de 26-08-2011 pentru aprobarea Regulamentului privind criteriile și modul de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului contractual și de organizare și desfășurare a examenului de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din aparatul propriu al Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, precum și din cadrul instituțiilor publice care funcționează în subordinea acestora.

5.1 Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului din cadrul instituției.

5.1.1 Pentru personalul contractual Fișa de evaluare a performanțelor profesionale (model standard conform Ordinului MTI 631-aprobat de către autoritatea administrativ-teritorială) se întocmește anual pentru toți salariații care au lucrat minim 6 luni de către șeful ierarhic superior, la începutul fiecărui an (luna ianuarie) pentru anul precedent.

5.1.2 Personalul contractual salarizat între limitele funcției poate beneficia anual de o creștere salarială (40% - calificativ satisfactor; 60% - calificativ bine; 100% - calificativ f.bine) prin evaluarea performanțelor profesionale individuale realizate în anul precedent, cu condiția încadrării la nivelul alocațiilor prevăzute pentru cheltuielile cu salariile.

5.2 Procedura de evaluare

5.2.1 Procedura de evaluare a performanțelor profesionale se aplică fiecărui angajat, în raport cu cerințele postului prevăzute în fișa post.

5.2.2 Activitatea profesională se apreciază anual, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale.

5.2.3 Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie din anul pentru care se face evaluarea.

5.2.4 Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 și 31 ianuarie din anul următor perioadei evaluate.

5.2.5 Evaluarea performanței profesionale individuale constă în aprecierea gradului în care angajații își îndeplinesc atribuțiile și responsabilitățile ce le revin, în raport cu cerințele postului ocupat.

5.2.6 Criteriile pe baza cărora se face evaluarea performanței profesionale individuale sunt următoarele:

- a) Pentru funcții de execuție:
- cunoștințe și experiența profesională;
 - promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului;
 - calitatea lucrărilor executate și activităților desfășurate;
 - asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină;
 - intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normative de consum;
 - adaptarea la complexitatea muncii, inițiativa și creativitate;
 - condiții de muncă,
 - comunicarea cu pacienții / aparținătorii



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

EVALUARE PERSONAL

Cod: PO RUS-06

Ed.:2

Rev.:0

Pag.: 4/5

- b) Pentru funcții de conducere se vor utiliza suplimentar următoarele criterii:
- cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul compartimentului în ansamblul unității;
 - capacitatea de a lua decizii optime și asumarea răspunderii în legatura cu acestea;
 - capacitatea de organizare și coordonare a activității compartimentului;
 - capacitatea de a crea în compartimentul condus un climat stimulat, neconflictual și de bună colaborare cu alte compartimente.
 - comunicarea cu pacienții / aparținătorii

5.2.7 Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, astfel:

- a) 4,51 - 5 - foarte bine;
- b) 3,51 - 4,50 - bine;
- c) 2,01 - 3,50 - satisfactor;
- d) 1,00 - 2,00 - nesatisfactor

5.2.8 Evaluarea se realizează de către evaluatori. Calitatea de evaluatori o au următorii:

- persoana care conduce și coordonează comp./secția/biroul/ serviciul în care își desfășoară activitatea
- persoana cu funcție de execuție evaluată.
- persoana de conducere ierarhic superioară potrivit structurii organizatorice a spitalului, pentru persoane de conducere.

5.2.9 Notarea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale se face cu note de la 1 la 5, nota exprimând gradul de îndeplinire a criteriului respectiv.

5.2.10 Pentru a obține nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu de performanță.

5.2.11 Pentru funcțiile de conducere nota finală a evaluării este media aritmetică a notelor obținute la criteriile de evaluare de la pct I și II din Anexa 1.

5.2.12 Semnificația notelor:

- Nota 1 - nivel minim
- Nota 5 - nivel maxim.

5.2.13 Contestațiile privind evaluarea performanțelor se depun în termen de 5 zile de la comunicarea rezultatului la Biroul RUS.

5.2.14 Contestațiile se analizează de conducătorul imediat superior, împreună cu liderul de sindicat sau reprezentantul salariaților.

5.2.15 Rezultatul contestațiilor se comunica în termen de 5 zile de la depunerea acestora.

6. RESPONSABILITĂȚI

6.1 PC

6.1.1. Urmărește respectarea clauzelor procedurii

6.2 RUS

6.2.1. Comunică compartimentelor funcționale criteriile de performanță stabilite în baza actelor legislative și modelul FIȘEI DE EVALUARE.

6.2.2. Primește și centralizează de la comp./secții/clinici/birouri fișele de evaluare și verifică dacă corectitudinea completării acestora.

6.3 Șefii de compartimente/secții/clinici/birouri

6.3.1. Completează fișele de evaluare pentru personalul din subordine pe baza criteriilor primite de la Biroul RUS.

7. EVIDENTE ȘI ÎNREGISTRĂRI

7.1. Decizii

7.2. Fișe post

7.3. Criterii de evaluare

7.4. Fișe de evaluare



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

EVALUARE PERSONAL

Cod: PO RUS-06

Ed.:2

Rev.:0

Pag.: 5/5

8. ANEXE

8.1. Anexa 1 - Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul cu funcții de conducere, cod **PO RUS-06/F1**

8.2. Anexa 2 - Fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul cu funcții de execuție, cod **PO RUS -06/F2**

9. DIFUZARE

Procedura se difuzează pe baza Listei de difuzare, cod PS 01/F3 sau în format electronic

Înregistrările generate de această activitate se păstrează / arhivează conform cerințelor SMC/SCIM implementat.

10. INDICATORI DE MONITORIZARE

INDICATOR	TINTA	METODA DE CALCUL	PERIOADA DE MONITORIZARE	RESPONSABIL
Ponderea actualității documentelor de referință care stau la baza elaborării procedurii	100%	Nr documente de referință în actualitate / Nr total documente de referință.	Semestrial	Birou RUS
Ponderea angajaților instruiți cu cerințele procedurii din totalul angajaților cu atribuții în aplicarea cerințelor procedurii.	100%	Nr personal instruit cu cerințele procedurii / Nr angajaților cu atribuții în aplicarea cerințelor procedurii	Semestrial	Birou RUS
Procent angajați pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor din totalul angajaților până la 31.01. a anului în curs pentru anul precedent.	100%	Nr angajați pentru care s-a realizat evaluarea performanțelor din totalul angajaților până la 31.01. a anului în curs pentru anul precedent / Nr total angajați	Anual	Birou RUS
Procent angajați care au obținut calificativul Foarte Bine din totalul angajaților evaluați.	85%	Nr angajați care au obținut calificativ FB la evaluarea anuală / Nr total angajați	Anual	Birou RUS
Procent angajați care au contestat evaluarea din totalul angajaților pentru care s-a efectuat evaluarea.	0	Nr angajați care au contestat evaluarea / Nr total angajați pentru care s-a efectuat evaluarea	Anual	Birou RUS



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

**FIȘA DE EVALUARE A
PERFORMANTELOR PROFESIONALE
INDIVIDUALE PENTRU PERSONALUL
CU FUNCȚIE DE CONDUCERE**

Cod: PO RUS-06/F1

Rev.: 0

Pag.: 1/2

FIȘA DE EVALUARE A PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE
(ANEXA 2 la Regulament M.T. aprobat prin OMT nr.631/2011)

Numele _____ prenumele _____

Funcția _____

Locul de muncă _____

Perioada de evaluare _____

Rezultatul evaluării _____

Obiective în perioada evaluată		% din timp	Realizat (%)	Nota
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

Obiective revizuite în perioada evaluată		% din timp	Realizat (%)	Nota
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor:				

Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale

Nr. cert.	Denumirea criteriului de evaluare și pondera acestuia	Componentele de bază ale criteriului de evaluare	Punctajul acordat pentru fiecare criteriu de evaluare*)	Valoarea ponderată a criteriului de evaluare**)
0	1	2	3	4
1.	Rezultatele obținute (55%)	a) gradul de realizare a atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului; b) promptitudine și operativitate; c) calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate		
	TOTAL 1:			
2.	Asumarea responsabilității (20%)	a) receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină; b) intensitatea implicării în realizarea atribuțiilor de serviciu, utilizarea calculatorului etc.		



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

**FIȘA DE EVALUARE A
PERFORMANTELOR PROFESIONALE
INDIVIDUALE PENTRU PERSONALUL
CU FUNCȚIE DE CONDUCERE**

Cod: PO RUS-06/F1

Rev.: 0

Pag.: 2/2

	TOTAL 2:			
3.	Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate (15%)	a) executarea de lucrări complexe, propuneri de soluții noi, schimbări, motivarea acestora și evaluarea consecințelor; b) activitatea de rutină.		
	TOTAL 3:			
4.	Capacitatea relațională și disciplina muncii (10%)	a) capacitatea de a evita stări conflictuale, capacitatea de dialog, respectarea regulilor stabilite de conducerea structurii din care face parte etc. b) adaptabilitatea la situații neprevăzute, prezența de spirit, spontaneitatea.		
	TOTAL 4:			

Nota finală pentru îndeplinirea criteriilor de performanță:

NOTA FINALĂ A EVALUĂRII:

(Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor + Nota pentru îndeplinirea criteriilor de performanță) / 2

Calificativul evaluării:

*) Punctajul pentru fiecare criteriu de evaluare este media aritmetică a punctajelor acordate pentru fiecare componentă de bază a criteriului de evaluare. Semnificația punctajelor este următoarea: nota 1 – nivel minim și nota 5 – nivel maxim.

Punctajul pentru fiecare componentă a criteriului de evaluare se va exprima printr-un număr întreg, fără zecimale.

**) Valoarea ponderată a fiecărui criteriu de evaluare se obține prin înmulțirea punctajului total acordat (coloana 3, rândul "TOTAL" cu valoarea procentuală a criteriului de evaluare.

Nota finală se calculează prin însumarea valorilor ponderate ale celor 4 criterii de evaluare (coloana 4 = TOTAL 1 + TOTAL 2 + TOTAL 3 + TOTAL 4).

Obiective pentru următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea:

Obiectivul	% din timp
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Programe de instruire recomandate a fi urmate în următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea:

1.
2.
3.

1. Numele și prenumele persoanei care a făcut evaluarea: _____

Funcția _____

Semnătura _____

Data _____

2. Numele și prenumele persoanei evaluate: _____

Semnătura _____

Data _____

3. Numele și prenumele persoanei care contrasemnează: _____

Funcția _____

Semnătura _____

Data _____



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

**FIȘA DE EVALUARE A PERFORMANTELOR
PROFESIONALE INDIVIDUALE PENTRU
PERSONALUL CU FUNCȚIE DE EXECUȚIE**

Cod: PO RUS-06/F2

Rev.: 0

Pag.: 1/2

FIȘA DE EVALUARE A PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE
(ANEXA 2 la Regulament M.T. aprobat prin OMT nr.631/2011)

Numele _____ prenumele _____

Funcția _____

Locul de muncă _____

Perioada de evaluare _____

Rezultatul evaluării _____

Obiective în perioada evaluată		% din timp	Realizat (%)	Nota
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

Obiective revizuite în perioada evaluată		% din timp	Realizat (%)	Nota
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor:				

Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale

Nr. crt.	Denumirea criteriului de evaluare și pondera acestuia	Componentele de bază ale criteriului de evaluare	Punctajul acordat pentru fiecare criteriu de evaluare*)	Valoarea ponderată a criteriului de evaluare**)
0	1	2	3	4
1.	Rezultatele obținute (55%)	a) gradul de realizare a atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului; b) promptitudine și operativitate; c) calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate		
	TOTAL 1:			
2.	Asumarea responsabilității (20%)	a) receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină; b) intensitatea implicării în realizarea atribuțiilor de serviciu, utilizarea calculatorului etc.		
	TOTAL 2:			



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

**FIȘA DE EVALUARE A PERFORMANTELOR
PROFESIONALE INDIVIDUALE PENTRU
PERSONALUL CU FUNCȚIE DE EXECUȚIE**

Cod: PO RUS-06/F2

Rev.: 0

Pag.: 2/2

3.	Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate (15%)	a) executarea de lucrări complexe, propuneri de soluții noi, schimbări, motivarea acestora și evaluarea consecințelor; b) activitatea de rutină.		
	TOTAL 3:			
4.	Capacitatea relațională și disciplina muncii (10%)	a) capacitatea de a evita stări conflictuale, capacitatea de dialog, respectarea regulilor stabilite de conducerea structurii din care face parte etc. b) adaptabilitatea la situații neprevăzute, prezența de spirit, spontaneitatea.		
	TOTAL 4:			

Nota finală pentru îndeplinirea criteriilor de performanță:

NOTA FINALĂ A EVALUĂRII:

(Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor + Nota pentru îndeplinirea criteriilor de performanță) / 2

Calificativul evaluării:

*) Punctajul pentru fiecare criteriu de evaluare este media aritmetică a punctajelor acordate pentru fiecare componentă de bază a criteriului de evaluare. Semnificația punctajelor este următoarea: nota 1 – nivel minim și nota 5 – nivel maxim.

Punctajul pentru fiecare componentă a criteriului de evaluare se va exprima printr-un număr întreg, fără zecimale.

**) Valoarea ponderată a fiecărui criteriu de evaluare se obține prin înmulțirea punctajului total acordat (coloana 3, rândul "TOTAL" cu valoarea procentuală a criteriului de evaluare.

Nota finală se calculează prin însumarea valorilor ponderate ale celor 4 criterii de evaluare (coloana 4 = TOTAL 1 + TOTAL 2 + TOTAL 3 + TOTAL 4).

Obiective pentru următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea:

Obiectivul	% din timp
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Programe de instruire recomandate a fi urmate în următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea:

1.
2.
3.

1. Numele și prenumele persoanei care a făcut evaluarea: _____

Funcția _____

Semnătura _____

Data _____

2. Numele și prenumele persoanei evaluate: _____

Semnătura _____

Data _____

3. Numele și prenumele persoanei care contrasemnează: _____

Funcția _____

Semnătura _____

Data _____