

ZASADY WYPEŁNIANIA ANKIETY

1. ZMIANA GRUPY PRACOWNIKÓW LUB AWANS

W przypadku zatrudnienia w danej grupie pracowników (naukowo-dydaktyczni, dydaktyczni, naukowci) przez okres poniżej 1 roku nie dokonuje się oceny danego pracownika. W przypadku przejścia pomiędzy wymienionymi powyżej grupami w trakcie okresu oceny dokonuje się jej tylko w odniesieniu do zatrudnienia w ramach tej grupy, do której pracownik należał w ostatnim dniu okresu oceny.

W przypadku awansu w obrębie grupy pracowników (naukowo-dydaktyczni, dydaktyczni, naukowci), który nastąpił w trakcie okresu oceny i powoduje zmianę kryteriów oceny, dokonuje się jej zgodnie z wymaganiami, które obowiązywały pracownika na początku okresu oceny. Jeżeli podczas okresu oceny nastąpiło przejście do innej grupy, ocena jest przeprowadzana zgodnie z wymaganiami, które obowiązywały pracownika w pierwszym dniu zatrudnienia w nowej grupie.

2. ZATRUDNIENIE NA CZĘŚĆ ETATU LUB PRZEZ CZĘŚĆ OKRESU OCENY

Jeżeli efektywny czas zatrudnienia (wynikający ze zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego, wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia, urlopu bezpłatnego lub rozpoczęcia zatrudnienia w trakcie trwania okresu oceny) jest mniejszy, niż $\frac{2}{3}$ okresu oceny, to kryteria oceny za działalność naukową oraz dydaktyczną są obniżane o 25%. W przypadku zatrudnienia na $\frac{1}{2}$ etatu kryteria oceny są obniżane o 25%. W przypadku zatrudnienia na $\frac{1}{4}$ etatu kryteria oceny są obniżane o 50%.

Wykorzystanie przez pracownika urlopu dla celów naukowych lub stażu naukowego nie stanowi podstawy do korekty kryteriów oceny osiągnięć naukowych.

W przypadku oceny za osiągnięcia organizacyjne, w której nie stosuje się punktowego systemu oceny, nie określa się wpływu wymiaru etatu ani proporcji czasu zatrudnienia do długości okresu oceny na jej wynik. Najważniejszym kryterium oceny pozostaje skala oddziaływania (zakład/katedra/instytut, wydział, uczelnia, wyjście poza uczelnię). Oceniający powinien wziąć pod uwagę ograniczone możliwości pracownika, wynikające z zatrudnienia na niepełnym etacie lub dłuższych przerw w wykonywaniu pracy.

3. OCENA PRACOWNIKÓW NAUKOWO-DYDAKTYCZNYCH

Ocena pracowników naukowo-dydaktycznych odbywa się w trzech obszarach:

- Działalności naukowej.
- Działalności dydaktycznej.
- Działalności organizacyjnej.

OCENA DZIAŁALNOŚCI NAUKOWEJ

Ocena w zakresie działalności naukowej jest przeprowadzana na podstawie sumarycznej liczby punktów zgromadzonej przez danego pracownika. Zakresy punktowanej aktywności oraz wartości przypisanych im punktów zawiera tabela.

Dwuletni okres oceny:

Ocena	Liczba punktów		
	prof./dr hab.	dr	mgr
A (wyróżniająca)	$x \geq 140$	≥ 90	≥ 75
B (bardzo dobra)	$70 \leq x < 140$	$50 \leq x < 90$	$40 \leq x < 75$
C (dobra)	$40 \leq x < 70$	$30 \leq x < 50$	$25 \leq x < 40$
D (dostateczna)	$20 \leq x < 40$	$18 \leq x < 30$	$15 \leq x < 25$
E (negatywna)	$x < 20$	$x < 18$	$x < 15$

Czteroletni okres oceny:

Ocena	Profesor zatrudniony w trybie mianowania
A (wyróżniająca)	$x \geq 280$
B (bardzo dobra)	$140 \leq x < 280$
C (dobra)	$80 \leq x < 140$
D (dostateczna)	$40 \leq x < 80$
E (negatywna)	$x < 40$

OCENA DZIAŁALNOŚCI DYDAKTYCZNEJ

Ocena z zakresu działalności dydaktycznej pracowników naukowo-dydaktycznych składa się z:

- Oceny podstawowej działalności dydaktycznej oraz
- Oceny dodatkowych osiągnięć dydaktycznych.

Progi punktowe dla poszczególnych ocen w przypadku dwuletniego okresu oceny są następujące:

Ocena	Liczba punktów
A (wyróżniająca)	$x \geq 70$
B (bardzo dobra)	$46 \leq x < 70$
C (dobra)	$31 \leq x < 46$
D (dostateczna)	$20 \leq x < 31$
E (negatywna)	$x < 20$

Progi punktowe dla poszczególnych ocen w przypadku czteroletniego okresu oceny są następujące:

Ocena	Liczba punktów
A (wyróżniająca)	$x \geq 140$
B (bardzo dobra)	$92 \leq x < 140$
C (dobra)	$62 \leq x < 92$
D (dostateczna)	$40 \leq x < 62$
E (negatywna)	$x < 40$

OCENA DZIAŁALNOŚCI ORGANIZACYJNEJ

Wszystkie osiągnięcia stanowiące podstawę oceny powinny być udokumentowane. Zasady dokumentacji osiągnięć określa dziekan po zasięgnięciu opinii rady wydziału

Ocenę wystawia bezpośredni przełożony ocenianego, który własnym podpisem potwierdza akceptację oceny bądź jej zanegowanie. W przypadku gdy ocena nie zostanie zaakceptowana przez ocenianego, dokonuje jej dziekan lub rektor.

Ocenę negatywną (E) otrzymuje pracownik, który nie posiada żadnych osiągnięć organizacyjnych, a dodatkowo odmawia wykonywania poleceń przełożonego, wykonuje je niedbale lub nieterminowo, albo nie wykonuje wcale (odmowa lub niewłaściwe wykonanie poleceń powinny być udokumentowane). Sam brak osiągnięć w zakresie działalności organizacyjnej nie stanowi podstawy do oceny negatywnej.

Ocena dostateczna (D) stanowi wyjściową ocenę w zakresie działalności organizacyjnej. Ta ocena również wymaga uzasadnienia (przykładowo, pracownik nie wykazujący żadnych osiągnięć powinien w uzasadnieniu napisać, że nie otrzymał od przełożonego żadnych propozycji w zakresie tej działalności). Brak propozycji dla pracownika może ponadto stanowić argument za obniżeniem oceny dla przełożonego.

Ocena dobra (C) jest przyznawana pracownikom, którzy wykazują się udokumentowaną aktywną działalnością widoczną co najmniej w skali jednostek organizacyjnych wydziałów lub jednostek pozawydziałowych. Pracownicy, w celu uzyskania oceny dobrej powinni wykazać się co najmniej dwoma osiągnięciami w ciągu każdego roku oceny. Listę przykładowych działań stanowiących podstawę oceny w zakresie działalności organizacyjnej zamieszczono w dalszej części niniejszych zasad. Należy przyjąć zasadę, że pojedyncze zadanie, które można wykonać poświęcając na jego rzecz mniej, niż jeden dzień pracy, nie powinno być brane pod uwagę przy ocenie osiągnięć w zakresie działalności organizacyjnej. Niemniej, skumulowanie kilku takich niewielkich zadań daje podstawę do uznania ich jako osiągnięcie będące podstawą oceny w tej kategorii.

Ocena bardzo dobra (B) jest przyznawana pracownikom, którzy wykazują się udokumentowaną aktywną działalnością widoczną co najmniej w skali wydziałów lub uczelni (w przypadku jednostek

pozawydziałowych). Pracownicy, w celu uzyskania oceny bardzo dobrej powinni wykazać się co najmniej pięcioma osiągnięciami w ciągu każdego roku oceny. Do oceny pojedynczych osiągnięć stosuje się zasady obowiązujące dla oceny dobrej (C). Istotnym elementem oceny jest tym przypadku skala oddziaływania i dlatego bardzo ważna jest odpowiedzialność przełożonych podczas ustalania tej oceny. Przykładem takich problemów mogą być dwaj członkowie tej samej komisji, którzy powinni uzyskać różne oceny, jeśli jeden z nich jest bardzo aktywny i wykazuje wiele inicjatywy, a drugi jest całkowicie bierny.

Ocena wyróżniająca (A) jest przyznawana pracownikom, którzy spełniają wymogi oceny bardzo dobrej i wykazują się udokumentowaną aktywną działalnością co najmniej w skali uczelni. Istotnym elementem jest tutaj wykazywanie własnej inicjatywy i podejmowanie działań, które przyczyniają się do poprawy jakości kształcenia, warunków pracy lub wizerunku uczelni. W przypadku tej oceny kreatywność pracownika jest konieczna – poprawne wypełnianie obowiązków nie jest wystarczające do uzyskania oceny wyróżniającej.

Bezpośredni przełożeni powinni w sposób rzetelny oceniać działalność pracowników pełniących funkcje kierownicze (kierownicy katedr i zakładów, dyrektorzy instytutów, dziekani i prodziekani,

prorektorzy). Każda ocena tych pracowników powinna być uzasadniona – sam fakt pełnienia funkcji nie może być jedynym kryterium oceny.

OCENA KOŃCOWA PRACOWNIKA NAUKOWO-DYDAKTYCZNEGO

Końcowa ocena pracownika naukowo-dydaktycznego jest dokonywana na podstawie ocen częściowych z zakresu działalności naukowej, dydaktycznej oraz organizacyjnej. Warunki przyznawania oceny końcowej podaje Statut.

4. OCENA PRACOWNIKÓW DYDAKTYCZNYCH

Ocena pracowników dydaktycznych odbywa się w dwóch obszarach:

- Działalności dydaktycznej, ocenianej według innych kryteriów, niż w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych.
- Działalności organizacyjnej.

Pracownik dydaktyczny ma prawo poddać się ocenie w zakresie działalności naukowej. Uzyskane w ten sposób punkty dodaje się do punktów uzyskanych w zakresie działalności dydaktycznej.

OCENA DZIAŁALNOŚCI DYDAKTYCZNEJ

Ocena z zakresu działalności dydaktycznej pracowników dydaktycznych składa się z trzech części:

- Oceny podstawowej działalności dydaktycznej
- Oceny dodatkowych osiągnięć dydaktycznych
- Oceny podnoszenia kwalifikacji.

Obowiązują następujące progi punktowe dla poszczególnych ocen za okres dwóch lat:

ocena	Liczba punktów
A (wyróżniająca)	$x \geq 90$
B (bardzo dobra)	$65 \leq x < 90$
C (dobra)	$41 \leq x < 65$
D (dostateczna)	$30 \leq x < 41$
E (negatywna)	$x < 30$

OCENA DZIAŁALNOŚCI ORGANIZACYJNEJ

Ocena działalności organizacyjnej pracowników dydaktycznych odbywa się zgodnie z zasadami tej oceny dla pracowników naukowo-dydaktycznych.

OCENA KOŃCOWA PRACOWNIKA DYDAKTYCZNEGO

Końcowa ocena pracownika dydaktycznego jest dokonywana na podstawie ocen częściowych z zakresu działalności dydaktycznej ocenianej w szerszym zakresie, niż w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych, oraz działalności organizacyjnej. Warunki przyznawania oceny końcowej podaje Statut.

5. OCENA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH

Pracownicy naukowcy są oceniani w dwóch obszarach działalności: naukowej oraz organizacyjnej. Zasady oceny w tych obszarach są takie same, jak dla pracowników naukowo-dydaktycznych, przy czym progi poszczególnych ocen w zakresie działalności naukowej są podniesione o 50%.

OCENA KOŃCOWA PRACOWNIKA NAUKOWEGO

Końcowa ocena pracownika naukowego jest dokonywana na podstawie ocen częściowych z zakresu działalności naukowej ocenianej według wyższych kryteriów, niż w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych, oraz działalności organizacyjnej. Warunki przyznawania oceny końcowej podaje Statut.