

Zarządzenie Nr 020-25/2021

Dyrektora Instytutu Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa - Państwowego Instytutu Badawczego
w Puławach z dnia 29.06.2021r.

w sprawie regulaminu oceny okresowej pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w IUNG-PIB

Na podstawie art. 24 ust. 1 pkt 6 w zw. z art. 44 ust. 4 ustawy z dnia 30.04.2010r., o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1383), zarządzam co następuje:

§1

1. Wprowadzam regulamin oceny okresowej pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa Państwowym Instytucie Badawczym.
2. Regulamin oceny okresowej pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa Państwowym Instytucie Badawczym stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

1. Traci moc dotychczas obowiązujący regulamin oceny okresowej pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa Państwowym Instytucie Badawczym obowiązujący od 2013r.
2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.


Dyrektor
prof. hab. Wiesław Aleksander Dłuszek
prof.zw

Załączniki:

- 1) Regulamin oceny okresowej pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa Państwowym Instytucie Badawczym.

Otrzymują:

1. Rada Naukowa.
2. Sekretariat Naukowy.
3. Stanowisko d/s Kadr.

**Regulamin oceny okresowej pracowników naukowych i badawczo-
technicznych zatrudnionych w Instytucie Uprawy Nawożenia
i Gleboznawstwa – Państwowym Instytucie Badawczym**

§1

Regulamin określa tryb i zasady dokonywania okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo technicznych Instytutu Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowego Instytutu Badawczego.

§2

1. Celem okresowej oceny dorobku naukowego pracowników naukowych i badawczo-technicznych jest weryfikacja realizacji celów i zadań Instytutu w zakresie prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych, przystosowania ich do potrzeb praktyki, wdrażania wyników badań naukowych i prac rozwojowych oraz wypełniania innych obowiązków pracowników naukowych i badawczo-technicznych określonych w ustawie o instytutach badawczych.
2. Ocenie podlegają pracownicy wskazani w art. 44 ust. 3 oraz art. 50 ustawy o instytutach badawczych z dnia z dnia 30 kwietnia 2010 r. (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1383 z późn. zm.)

§3

1. Oceny pracowników naukowych i badawczo-technicznych dokonuje Komisja ds. Rozwoju Kadry Naukowej, powołana przez Radę Naukową IUNG- PIB, zwana dalej „Komisją”.
2. Komisja dokonuje oceny wyników pracy wszystkich pracowników naukowych i badawczo-technicznych, zatrudnionych w Instytucie, w celu wykazania ich wkładu w rozwój badań naukowych oraz w inne formy działalności Instytutu. Pracownicy podzieleni są według zajmowanych stanowisk na pięć grup oceny:
 - 1) grupa I - profesorowie,
 - 2) grupa II - profesorowie IUNG-PIB,
 - 3) grupa III - adiunkci,
 - 4) grupa IV - asystenci,
 - 5) grupa V - pracownicy badawczo-techniczni.
3. Ocena okresowa przeprowadzana jest przez Komisję:
 - dla grup I-II nie rzadziej niż raz na cztery lata,
 - dla grup III-V nie rzadziej niż raz na dwa lata.
4. W przypadku uzyskania przez pracownika naukowego negatywnej oceny, Komisja dokonuje kolejnej oceny pracownika naukowego:
 - dla grup I-II- za okres dwóch lat od uzyskania negatywnej oceny,

– dla grup III-V - za okres roku od uzyskania negatywnej oceny.

§4

1. Ocena ma charakter parametryczny i jest przeprowadzana na podstawie rocznych kart oceny pracownika, które obejmują następujące obszary aktywności pracownika:
 - A. osiągnięcia naukowe i twórcze,
 - B. potencjał naukowy,
 - C. efekty materialne działalności naukowej,
 - D. inne formy aktywności.
2. Ocena dokonywana przez Komisję ma charakter jakościowy i w jej wyniku pracownik może otrzymać:
 - a) ocenę wyróżniającą,
 - b) ocenę pozytywną,
 - c) ocenę negatywną.
3. Ocenę wyróżniającą otrzymuje pracownik, który uzyskał liczbę punktów wyższą o co najmniej 50% od średniej liczby punktów pracowników ocenianych w jego grupie.
4. Ocenę pozytywną otrzymuje pracownik, który uzyskał liczbę punktów odpowiadającą co najmniej 50% średniej liczby punktów pracowników ocenianych w jego grupie.
5. Ocenę negatywną otrzymuje pracownik, który uzyskał liczbę punktów niższą niż 50% średniej liczby punktów pracowników ocenianych w jego grupie.

§5

1. Ocenę przeprowadza się w pierwszym półroczu (następującym po okresie oceny), odpowiednio co 2 i co 4 lata w zależności od grupy pracowników. Komisja wraz z Sekretariatem Naukowym IUNG sporządza zestawienia wyników oceny.
2. W razie potrzeby Komisja ma prawo zwrócić się do pracownika o złożenie wyjaśnień lub uzupełnienie informacji zawartych w karcie oceny rocznej pracownika.
3. Komisja powinna zakończyć ocenę najpóźniej w ciągu trzech miesięcy od upływu terminu, o którym mowa w ust. 1.
4. Po zakończeniu oceny Komisja przekazuje w formie pisemnej:
 - a) syntetyczne wyniki oceny Radzie Naukowej Instytutu;
 - b) kartę oceny okresowej pracownikowi, którego ta ocena dotyczy.
5. Rada Naukowa, na podstawie dokumentów określonych w § 5 ust. 4 lit. a), podejmuje uchwałę o dokonaniu oceny okresowej pracowników. Załącznikiem do uchwały jest raport zawierający zanonimizowaną listę ocen uzyskanych w poszczególnych grupach poddawanych ocenie w porządku od największej do najmniejszej liczby punktów. Raport sporządzany jest w formie uwzględniającej przepisy o ochronie danych osobowych.
6. Kopia karty oceny okresowej składana jest do akt osobowych pracownika.

§6

1. Nie dokonuje się oceny za okres:
 - 1) urlopu macierzyńskiego i wychowawczego;
 - 2) czynnej służby wojskowej;
 - 3) urlopu udzielonego na podstawie art. 174 i 174¹ Kodeksu pracy;
 - 4) długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej łącznie przez okres co najmniej:
 - 6 miesięcy dla grup I-II;
 - 3 miesięcy dla grup III-V.
2. Ocenie nie podlegają pracownicy, których okres zatrudnienia na stanowisku podlegającym ocenie jest krótszy niż 1 rok.
3. W przypadku zmiany stanowiska pracy skutkującej przejściem do innej grupy oceny, pracownik oceniany jest w grupie do której był przypisany przez okres co najmniej 50% czasu objętego oceną.

§7

1. Karta oceny okresowej doręczana jest Dyrektorowi do zapoznania się.
2. Kopia karty oceny okresowej doręczana jest pracownikowi po dokonaniu oceny przez Komisję a przed podjęciem przez Radę Naukową uchwały w zakresie dokonania okresowej oceny pracownika.
3. Pracownikowi, który wyniku przeprowadzonej oceny, uzyskał ocenę negatywną, przysługuje prawo do pisemnego złożenia wniosku do Przewodniczącego Komisji o ponowne dokonanie jego oceny.

§ 8

Dyrektor Instytutu na podstawie wyników przeprowadzonej okresowej oceny pracownika może:

- 1) przyznać premię finansową - w przypadku uzyskania oceny wyróżniającej,
- 2) nie uwzględnić pracownika przy dokonywaniu podwyżek wynagrodzenia w przypadku uzyskania oceny negatywnej,
- 3) zmienić stanowisko pracy w przypadku uzyskania oceny negatywnej,
- 4) rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem - w przypadku uzyskania co najmniej dwóch kolejnych ocen negatywnych.

§9

Regulamin został zaopiniowany przez Radę Naukową IUNG-PIB w dniu 22 czerwca 2021 r.

Załącznik nr 1

do Regulaminu oceny okresowej pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w Instytucie
Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowym Instytucie Badawczym

Wzór

Karta oceny pracownika (okres)

Imię i nazwisko, stopień,
stanowisko

Zestawienie ogólne punktów uzyskanych przez pracownika

Wyszczególnienie(wg § 4 ust. 4)	Suma punktów	Struktura (%)
A		
B		
C		
D		
Razem		100

Analiza wyników oceny pracownika

Część	Liczba punktów uzyskana przez pracownika (X)	Średnia liczba punktów w grupie (Y)	Wskaźnik X/Y * 100%	Ocena (słowna) wg §5 ust. 1.
A				
B				
C				
D				
razem				

.....
podpis pracownika
potwierdzający zapoznanie się z kartą oceny

Podpisy członków komisji

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

.....
podpis Dyrektora IUNG-PIB
potwierdzający zapoznanie się z kartą oceny