

## **Kryteria i tryb oceny okresowej i corocznej ewaluacji nauczycieli akademickich oraz pracowników badawczo – technicznych**

### **ZASADY OGÓLNE**

#### § 1

Ocenię okresowej i ewaluacji podlegają wszyscy nauczyciele akademicki oraz pracownicy badawczo – techniczni.

#### § 2

Ocena okresowa i ewaluacja dokonywana jest odrębnie w obszarze dydaktycznym i w obszarze naukowym a uzyskane punkty nie sumują się.

#### § 3

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach w grupie badawczo-dydaktycznej podlegają ocenie w każdym z obszarów i w każdym muszą uzyskać wymaganą liczbę punktów dla uzyskania oceny pozytywnej.

#### § 4

1. Ewaluację przeprowadza się corocznie.
2. Okres ewaluacji na zasadach określonych niniejszym zarządzeniem rozpoczyna się w obszarze naukowym w dniu 1 stycznia 2020 r., a w obszarze dydaktycznym z początkiem semestru letniego roku akademickiego 2019/2020.

#### § 5

1. Ocenię okresową nauczycieli akademickich na zasadach określonych niniejszym zarządzeniem przeprowadza się za okres 4 lat począwszy od dnia 1 stycznia 2020 roku, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Pracownicy, którzy w dwóch kolejnych ewaluacjach są kwalifikowani w obszarze naukowym jako „N0” i pracownicy, którzy w obszarze dydaktycznym nie osiągnęli 80% punktów albo 10 pkt od studentów podlegają wcześniejszej ocenie okresowej. Przez pracowników „N0” rozumie się pracowników, którzy nie opublikowali żadnego artykułu naukowego w czasopiśmie uwzględnionym w wykazie czasopism naukowych MNiSW, bądź nie byli redaktorami naukowymi, autorami lub współautorami monografii lub rozdziału w monografii opublikowanej przez wydawnictwo znajdujące się w wykazie wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe MNiSW.
3. Ocenię okresową pracowników zatrudnionych na stanowisku młodszego specjalisty badawczo-technicznego przeprowadza się po upływie 3 lat zatrudnienia na tym stanowisku.
4. Ocenię okresową pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty badawczo-technicznego przeprowadza się po upływie 4 lat zatrudnienia na tym stanowisku.

5. Okresy ewaluacji i oceny okresowej o których mowa w ust. 1-5 ulegają przedłużeniu o czas nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz z odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej.
6. Ocenę okresową pracowników zatrudnionych przed 1 października 2019 r. za okres od dnia ostatniej oceny okresowej nauczyciela akademickiego do dnia 31 maja 2020 r. przeprowadza się według zasad określonych w § 115 Statutu Uniwersytetu Medycznego obowiązującego do dnia 30 września 2019 roku.

## § 6

1. Ocenę okresową i ewaluację w obszarze dydaktycznym przeprowadza się w oparciu o:
  - 1) ocenę studentów,
  - 2) uzyskane osiągnięcia dydaktyczne z listy stanowiącej Załącznik Nr 1 i osiągnięcia organizacyjne właściwe dla obszaru dydaktycznego z listy stanowiącej Załącznik Nr 2,
  - 3) inne niż wynikające z Załącznika Nr 1 lub Załącznika Nr 2 osiągnięcia dydaktyczne lub organizacyjne, wskazane przez pracownika wraz wnioskiem o zaliczenie ich do grupy A,B,C osiągnięć dydaktycznych lub organizacyjnych. O uwzględnieniu wniosku decyduje Wydziałowy Zespół ds. rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów,
  - 4) ocenę bezpośredniego przełożonego, według Załącznika Nr 3.
2. Przez ocenę studentów rozumie się ankietową, elektroniczną ocenę zajęć dydaktycznych realizowaną w ramach Systemu Doskonalenia Jakości Kształcenia.

## § 7

1. Punkty do ewaluacji z oceny studentów wylicza się na podstawie średniej arytmetycznej, rocznej oceny uzyskanej z ankiet (w 5 stopniowej skali oceny od 1-5), jeżeli zwrotność ankiet zapewniła osiągnięcie wskaźnika wiarygodności badania. Jeżeli wskaźnik ten nie został osiągnięty, a średnia ocen z wypełnionych ankiet:
  - 1) jest równa lub wyższa niż 3,0 nauczycielowi akademickiemu przyznawane jest 10 pkt
  - 2) jest niższa niż 3, nauczycielowi akademickiemu przyznawana jest ocena będąca średnią arytmetyczną rocznej oceny wynikającej z badania ankietowego (np.2,53), z zastrzeżeniem ust 4 i 5.
  - 3) 10 punktów przyznawane jest nauczycielowi również w przypadku nie uzyskania żadnej wypełnionej ankiety.
2. Skala punktacji na podstawie średniej, rocznej oceny uzyskanej ze studenckich ankiet:
  - 1) ocena z ankiet od studentów: od 4,5 – 25 punktów,
  - 2) ocena z ankiet od studentów: od 4 do 4,49 – 20 punktów,
  - 3) ocena z ankiet od studentów: od 3,5 do 3,99 – 15 punktów,
  - 4) ocena z ankiet od studentów: od 3 do 3,49 – 10 punktów,
  - 5) ocena z ankiet od studentów: poniżej 3 – średnia arytmetyczna z rocznej oceny.
3. W przypadku nauczyciela akademickiego, który uzyskał ocenę z ankiet studenckich niższą niż 3, a zwrotność ankiet zapewniła osiągnięcie wskaźnika wiarygodności badania, Dziekan/Kierownik MCD, zobowiązani są ustalić z pracownikiem nisko ocenionym sposób poprawy i uzupełnienie deficytowych obszarów umiejętności dydaktycznych. Procedury w tym zakresie ustalają wspólnie Wydziałowy Zespół ds. rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów oraz Rada ds. Kształcenia.
4. W przypadku nauczyciela akademickiego, który uzyskał ocenę z ankiet studenckich niższą niż 3 a zwrotność ankiet nie zapewniła osiągnięcia wskaźnika wiarygodności badania, nauczyciel akademicki może zwrócić się do Zarządu Samorządu Studentów UM, za pośrednictwem

Wydziałowego Zespołu ds. rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów o dokonanie ponownej oceny zajęć dydaktycznych.

5. Jeśli ocena, o której mowa w ust. 4 jest pozytywna, nauczycielowi akademickiemu przyznawane jest 10 punktów.

## § 8

1. Punkty do ewaluacji z oceny bezpośredniego przełożonego, ustala się na podstawie średniej ocen uzyskanych za poszczególne kryteria w obszarach dyscyplina pracy i bezpieczeństwo, kultura osobista, jakość pracy dydaktycznej - Załącznik Nr 3.
2. Skala punktacji oceny bezpośredniego przełożonego:
  - 1) ocena od 4,5 - 9 pkt,
  - 2) ocena od 4 do 4,49 - 6 pkt,
  - 3) ocena od 3 do 3,99 pkt - 3 pkt,
  - 4) ocena do 2,99 - 0 pkt.
3. Nauczycielom akademickim zatrudnionym na stanowiskach: adiunkt dydaktyczny, profesor dydaktyczny uczelni, profesor dydaktyczny - punkty przyznane na podstawie ust. 2 zalicza się do osiągnięć dydaktycznych, a ponadto bezpośredni przełożony może przyznać dodatkowe punkty za wybrane przez siebie osiągnięcia organizacyjne w liczbie nie więcej niż 3 dla adiunkta dydaktycznego i nie więcej niż 6 dla profesora dydaktycznego uczelni i profesora dydaktycznego.

## § 9

Ocenę okresową i ewaluację w obszarze naukowym przeprowadza się w oparciu o:

- 1) wartość punktową udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty),
- 2) równoważne osiągnięcia naukowe z listy stanowiącej Załącznik Nr 4,
- 3) równoważne osiągnięcia organizacyjne właściwe dla obszaru naukowego z listy stanowiącej Załącznik Nr 5,
- 4) inne niż wynikające z Załącznika Nr 5 osiągnięcia organizacyjne wskazane przez pracownika z wnioskiem o zaliczenie ich do osiągnięć organizacyjnych. O uwzględnieniu wniosku decyduje Rada Naukowa Kolegium.

## § 10

Wskaźniki, o których mowa w Statucie Uniwersytetu Medycznego w Lublinie stanowiące podstawę do zatrudnienia na stanowisku lub utrzymania zatrudnienia na danym stanowisku wynoszą:

- 1) dla stanowisk w grupie pracowników dydaktycznych czterokrotność liczby punktów określonych w § 12,
- 2) dla stanowisk w grupie pracowników badawczych jednokrotność liczby punktów określonych w §16,
- 3) dla stanowisk w grupie pracowników badawczo - dydaktycznych czterokrotność liczby punktów określonych w § 13 oraz jednokrotność liczby punktów określonych w § 17,
- 4) Dla stanowisk w grupie badawczo-technicznych jednokrotność liczby punktów określonych w § 18.

## § 11

Ocenie okresowej i ewaluacji w obszarze dydaktycznym podlegają nauczyciele akademicy zatrudnieni na stanowiskach w grupie dydaktycznej i w grupie badawczo-dydaktycznej.

## § 12

1. Wymagane do osiągnięcia w okresie ewaluacji wskaźniki dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach w grupie dydaktycznej wynoszą:

- 1) asystent dydaktyczny 30 pkt rocznie, łącznie za osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów
- 2) adiunkt dydaktyczny 65 pkt rocznie, w tym:
  - a) co najmniej 50 pkt rocznie za osiągnięcia dydaktyczne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów i
  - b) co najmniej 15 pkt rocznie za osiągnięcia organizacyjne;
- 3) profesor dydaktyczny uczelni 105 pkt rocznie, w tym :
  - a) co najmniej 75 pkt rocznie za osiągnięcia dydaktyczne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów i
  - b) co najmniej 30 pkt rocznie za osiągnięcia organizacyjne
- 4) profesor dydaktyczny 105 pkt rocznie w tym :
  - a) co najmniej 75 pkt rocznie za osiągnięcia dydaktyczne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów i
  - b) co najmniej 30 pkt rocznie za osiągnięcia organizacyjne.

2. Na wymaganą liczbę punktów składają się:

- 1) punkty za osiągnięcia dydaktyczne:
  - a) z listy stanowiącej Załącznik Nr 1
  - b) za inne osiągnięcia dydaktyczne wskazane przez pracownika i zaliczone przez Wydziałowy Zespół ds. rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów
  - c) punkty z oceny studentów
  - d) punkty przyznane przez bezpośredniego przełożonego zgodnie z załącznikiem Nr 3
- 2) punkty za osiągnięcia organizacyjne:
  - a) z listy stanowiącej załącznik Nr 2,
  - b) za inne osiągnięcia organizacyjne wskazane przez pracownika i zaliczone przez Wydziałowy Zespół ds. rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów do osiągnięć organizacyjnych,
  - c) dodatkowe punkty przyznane przez kierownika za osiągnięcia organizacyjne na stanowiskach: adiunkta dydaktycznego, profesora dydaktycznego uczelni, profesora dydaktycznego.

## § 13

1. Wymagane do osiągnięcia w okresie ewaluacji wskaźniki w obszarze dydaktycznym dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie badawczo – dydaktycznej tj.:

- 1) młodszy asystent,
- 2) asystent,
- 3) adiunkt,
- 4) profesor uczelni,
- 5) profesor,

wynoszą 30 pkt rocznie łącznie za osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów.

2. Na wymaganą liczbę punktów składają się :

- 1) punkty za osiągnięcia dydaktyczne:
  - a) z listy stanowiącej Załącznik Nr 1,
  - b) za inne osiągnięcia dydaktyczne wskazane przez pracownika i zaliczone przez Wydziałowy Zespół ds. rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów,
  - c) punkty z oceny studentów.
  - d) punkty przyznane przez bezpośredniego przełożonego zgodnie z Załącznikiem Nr 3.
- 2) Punkty za osiągnięcia organizacyjne:
  - a) z listy stanowiącej Załącznik Nr 2 ,
  - b) za inne osiągnięcia organizacyjne wskazane przez pracownika i zaliczone przez Wydziałowy Zespół ds. rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów do osiągnięć organizacyjnych

#### § 14

Wskaźniki wymagane do osiągnięcia w okresie objętym oceną okresową w obszarze dydaktycznym wynoszą czterokrotność wskaźników wymaganych do osiągnięcia w okresie ewaluacji.

### **OBSZAR NAUKOWY**

#### § 15

Ocenie okresowej i ewaluacji w obszarze naukowym podlegają nauczyciele akademicy zatrudnieni na stanowiskach w grupie badawczej, badawczo-dydaktycznej, i pracownicy zatrudnieni w grupie badawczo – technicznej.

#### § 16

1. Wymagane wskaźniki do zatrudnienia na danym stanowisku w grupie badawczej:
  - 1) asystent 180 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 45 pkt.
  - 2) adiunkt - 315 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 79 pkt.
  - 3) profesor uczelni 450 pkt - suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 112 pkt.
  - 4) profesor 450 pkt - suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 112 pkt.
2. Wymagane wskaźniki po upływie okresu oceny dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach w grupie badawczej wynoszą:
  - 1) asystent – 315 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 79 pkt,
  - 2) adiunkt – 315 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 79 pkt,
  - 3) profesor uczelni 450 pkt - suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 112 pkt,
  - 4) profesor 450 pkt - suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 112 pkt.
3. Na każdym ze stanowisk o których mowa w ust. 1 i 2 liczba slotów może być mniejsza niż 4 pod warunkiem, że suma ich udziałów jednostkowych osiągnie wymaganą dla stanowiska wartość punktową.

## § 17

1. Wymagane wskaźniki do zatrudnienia na danym stanowisku w grupie badawczo - dydaktycznej:
  - 1) asystent – 120 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 40 pkt,
  - 2) adiunkt – 210 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 70 pkt,
  - 3) profesor uczelni – 300 pkt - suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 100 pkt,
  - 4) profesor – 300 pkt - suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 100 pkt.
2. Wymagane wskaźniki po upływie okresu oceny dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach w grupie badawczo – dydaktycznej wynoszą:
  - 1) młodszy asystent – 120 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 40 pkt.
  - 2) asystent – 210 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 70 pkt,
  - 3) adiunkt – 210 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 70 pkt,
  - 4) profesor uczelni – 300 pkt - suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 100 pkt
  - 5) profesor – 300 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 100 pkt.
3. Na każdym ze stanowisk, o których mowa w ust. 1 i 2 liczba slotów może być mniejsza pod warunkiem, że suma wartości punktowych ich udziałów jednostkowych osiągnie wymaganą dla stanowiska wartość punktową.
4. Na stanowisku profesora i profesora uczelni wymagana dla tych stanowisk wartość punktowa może być osiągnięta w 4 slotach.

## § 18

1. Wymagane wskaźniki do zatrudnienia na stanowisku specjalisty badawczo - technicznego w grupie pracowników badawczo - technicznych 80 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 2; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 40 pkt.
2. Wymagane wskaźniki po upływie okresu oceny dla pracowników zatrudnionych w grupie badawczo-technicznej wynoszą:
  - 1) młodszy specjalista badawczo-techniczny – 80 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 2; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 40 pkt,
  - 2) specjalista badawczo-techniczny – 210 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 70 pkt.
3. Na każdym ze stanowisk o których mowa w ust. 1 i 2 liczba slotów może być mniejsza pod warunkiem, że suma wartości punktowych ich udziałów jednostkowych osiągnie wymaganą dla stanowiska wartość punktową.

## § 19

Udziały jednostkowe i liczbę punktów za publikacje naukowe ustala się zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu MNiSW w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej.

## **TRYB I PODMIOTY DOKONUJĄCE EWALUACJI I OCENY OKRESOWEJ**

PIERWSZA OCENA OKRESOWA PO DNIU 1 PAŹDZIERNIKA 2019 roku

### § 20

1. W terminie do 31 maja 2020 roku Dział Kadr i Płac przekaże do Dziekanatów/ Biura MCD poszczególnych Wydziałów i Działu Jakości Kształcenia informacje o okresie oceny poszczególnych nauczycieli akademickich.
2. W terminie od 1 czerwca 2020 r. do 30 czerwca 2020 roku kierownicy jednostek organizacyjnych przedłożą karty oceny okresowej nauczycieli akademickich sporządzone zgodnie z Załącznikami Nr 4a – 4d Statutu Uniwersytetu Medycznego w Lublinie obowiązującego do dnia 30 września 2019 roku w Dziekanatach poszczególnych Wydziałów/Biurze MCD.
3. W celu przeprowadzenia oceny Dziekan/Kierownik MCD powołuje Wydziałową Komisję Oceniającą, która dokonuje oceny okresowej w terminie do dnia 30 września 2020 roku.
4. Komisja przy dokonywaniu oceny poszczególnych nauczycieli akademickich uwzględni okres podlegający ocenie.
5. Oceniany nauczyciel akademicki ma obowiązek zapoznania się z kartą oceny okresowej w terminie 7 dni od dnia powiadomienia o dokonanej ocenie drogą e-mailową na adres służbowy.
6. W przypadku otrzymania oceny negatywnej nauczyciel akademicki może złożyć odwołanie do Rektora w terminie 14 dni od dnia zapoznania się z oceną lub bezskutecznego upływu terminu o którym mowa w ust. 5.
7. Rektor, po zasięgnięciu opinii odpowiednio Prorektora ds. Kształcenia lub Prorektora ds. Nauki utrzymuje zaskarżoną ocenę w mocy lub zmienia ją na korzyść odwołującego. Rozstrzygnięcie Rektora jest ostateczne.
8. W przypadku oceny negatywnej kolejna ocena okresowa jest dokonywana nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od dnia zakończenia procesu oceny tj. od dnia zawiadomienia o rozstrzygnięciu Rektora lub bezskutecznego upływu terminu na wniesienie odwołania.
9. Kolejna ocena okresowa dokonywana jest w obszarze naukowym na zasadach obowiązujących od dnia 1 stycznia 2020 roku a w obszarze dydaktycznym na zasadach obowiązujących od semestru letniego roku akademickiego 2019/2020 i jest drugą oceną w rozumieniu art. 123 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.).
10. Wymagane w okresie oceny wskaźniki określone w niniejszym zarządzeniu ulegają zmniejszeniu i w obszarze dydaktycznym wynoszą jednokrotność wartości punktowej przewidzianej dla ewaluacji i w obszarze naukowym co najmniej 1 slot.

## **EWALUACJA I KOLEJNE OCENY OKRESOWE**

### § 21

1. W terminie do 15 marca każdego roku, poczynając od 2021 roku nauczyciele akademicy i pracownicy zatrudnieni w grupie badawczo-technicznej zobowiązani są przedłożyć do kierownika jednostki organizacyjnej Kartę Ewaluacji/Oceny Okresowej w obszarze

dydaktycznym stanowiącą Załącznik Nr 6 lub/i Kartę Ewaluacji/Oceny Okresowej w obszarze naukowym stanowiącą Załącznik Nr 7.

2. W terminie do dnia 31 marca kierownicy jednostek organizacyjnych przedłożą Karty w Dziekanatach/ Biurze MCD poszczególnych Wydziałów.
3. Dziekanaty/Biuro MCD przekazują Karty z obszaru dydaktycznego do Wydziałowego Zespołu ds. rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów a Karty z obszaru naukowego do Przewodniczącego właściwej Rady Naukowej Kolegium.
4. Przewodniczący Rady Naukowej Kolegium powołuje trzyosobowe Zespoły Oceniające spośród członków Rady do przeprowadzenia ewaluacji w obszarze naukowym.
5. W terminie do dnia 30 kwietnia Wydziałowe Zespoły i Przewodniczący Rad Naukowych Kolegiów przekazują do Dziekana właściwego Wydziału/Kierownika MCD wyniki ewaluacji w każdym z obszarów.
6. Dziekan/Kierownik MCD na podstawie dokonanej ewaluacji odpowiednio w obszarze dydaktycznym i naukowym ustala wynik ewaluacji i zawiadamia o tym wyniku pracownika.
7. Pracownik ma obowiązek zapoznania się z wynikami ewaluacji w terminie 7 dni od dnia powiadomienia o zakończeniu ewaluacji drogą e-mailową na adres służbowy. Pracownik ma prawo wglądu do Kart Ewaluacji/Oceny Okresowej.
8. Pracownicy, których okres ewaluacji ulega przedłużeniu z przyczyn o których mowa w § 5 ust. 5, zobowiązani są przedłożyć Kartę w terminie 14 dni od upływu ich okresu ewaluacji, a terminy o których mowa w ust. 2 -5 ulegają odpowiedniej zmianie.

## § 22

1. W terminie do końca lutego każdego roku kalendarzowego, poczynając od 2021 roku, Dział Kadr i Płac przekaże do Dziekanatów poszczególnych Wydziałów/Biura MCD i Działu Jakości Kształcenia informację o pracownikach podlegających ocenie okresowej i okresie tej oceny.
2. W terminie do 15 marca każdego roku, poczynając od 2021 rok, nauczyciele akademicki i pracownicy zatrudnieni w grupie badawczo-technicznej podlegający ocenie okresowej zobowiązani są przedłożyć do kierownika jednostki organizacyjnej Kartę Ewaluacji/Oceny Okresowej w obszarze dydaktycznym stanowiącą Załącznik Nr 6 lub/i Kartę Ewaluacji/Oceny Okresowej w obszarze naukowym stanowiącą Załącznik Nr 7.
3. W terminie do dnia 31 marca każdego roku, poczynając od 2021 roku, kierownicy jednostek organizacyjnych przedłożą Karty w Dziekanatach poszczególnych Wydziałów.
4. Dziekanaty/Biuro MCD przekazują Karty z obszaru dydaktycznego do Wydziałowego Zespołu ds. rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów a Karty z obszaru naukowego do Przewodniczącego właściwej Rady Naukowej Kolegium.
5. Przewodniczący Rady Naukowej Kolegium powołuje trzyosobowe Zespoły Oceniające spośród członków Rady do przeprowadzenia oceny okresowej w obszarze naukowym.
6. W terminie do dnia 30 kwietnia każdego roku, poczynając od 2021 roku, Wydziałowe Zespoły i Przewodniczący Rad Naukowych Kolegiów przekazują do Dziekana właściwego Wydziału/Kierownika MCD wyniki oceny okresowej w każdym z obszarów.
7. Na podstawie wyników oceny w poszczególnych obszarach Dziekan/Kierownik MCD dokonuje oceny okresowej pracownika.
8. Oceniany nauczyciel akademicki ma obowiązek zapoznania się z wynikami oceny okresowej w terminie 7 dni od dnia powiadomienia o dokonanej ocenie drogą e-mailową na adres służbowy. Pracownik ma prawo wglądu do Kart Ewaluacji/Oceny Okresowej.
9. W przypadku otrzymania oceny negatywnej nauczyciel akademicki może złożyć odwołanie do Rektora w terminie 14 dni od dnia zapoznania się z oceną lub bezskutecznego upływu terminu o którym mowa w ust. 8.



10. Rektor, po zasięgnięciu opinii odpowiednio Prorektora ds. Kształcenia lub Prorektora ds. Nauki utrzymuje zaskarżoną ocenę w mocy lub zmienia ją na korzyść odwołującego. Rozstrzygnięcie Rektora jest ostateczne.
11. W przypadku oceny negatywnej kolejna ocena okresowa jest dokonywana po upływie 12 miesięcy od dnia zakończenia procesu oceny tj. od dnia zawiadomienia o rozstrzygnięciu Rektora lub bezskutecznego upływu terminu na wniesienie odwołania.
12. W przypadku oceny negatywnej na stanowisku młodszego asystenta kolejna ocena okresowa jest dokonywana nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy.
13. Wymagane w okresie oceny wskaźniki określone w niniejszym zarządzeniu ulegają zmniejszeniu i w obszarze dydaktycznym wynoszą jednokrotność wartości punktowej przewidzianej dla ewaluacji i w obszarze naukowym co najmniej 1 slot.