

**Szczegółowe zasady oceny okresowej pracowników
naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych
Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego
na okres 2017-2020**

I. Uwagi ogólne

1. Szczegółowe zasady oceny okresowej pracowników przyjęte na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym (WES) są oparte na uchwale Senatu UŁ nr 29 podjętej 12 grudnia 2016 roku.
2. Wprowadza się system oceny oraz wskazuje liczbę punktów wymaganą do pozytywnej oceny pracowników w zakresie działalności naukowo-badawczej, dydaktycznej oraz organizacyjnej.
3. Ocena będzie przeprowadzona w roku 2021 za lata 2017-2020.

II. Zasady oceny w zakresie działalności naukowo-badawczej

1. Warunkiem pozytywnej oceny pracowników w zakresie działalności naukowo-badawczej jest uzyskanie odpowiedniej liczby punktów wynikającej ze wskazanych przez pracownika do oceny publikacji z lat 2017-2020.
2. Liczba wymaganych punktów na WES wynika z zapisu w ust. 4, par. 2 uchwały UŁ nr 29: „Warunkiem uzyskania przez pracownika oceny pozytywnej za działalność naukowo-badawczą w latach 2017-2020 jest uzyskanie z udziałów w publikacjach liczby punktów nie niższej niż 3-krotność iloczynu średniej liczby punktów przypadających na publikację wchodzącą w zestaw osiągnięć naukowych i twórczych w poprzedniej ocenie parametrycznej danej podstawowej jednostki organizacyjnej i wskaźnika określonego w ust. 5”.
3. Na podstawie powyższych zasad ustala się następujące liczby punktów dla profesorów zwyczajnych, profesorów nadzwyczajnych i adiunktów:
 - **25 pkt.** dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów **od 25 do 50**, zgodnie z zasadami MNiSW¹;
 - **27 pkt.** dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów **od 20 do 50**, zgodnie z zasadami MNiSW²;
 - **40,5 pkt.** dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów **od 15 do 50**, zgodnie z zasadami MNiSW³;
 - **54 pkt.** dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje **od 10 do 50**, zgodnie z zasadami MNiSW⁴.
4. W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowisku asystenta, liczba punktów przy ocenie okresowej jest obniżona do:
 - **12,5 pkt.** dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów **od 25 do 50**, zgodnie z zasadami MNiSW⁵;

¹ Zgodnie z Rozporządzeniem MNiSW z dnia 12 grudnia 2016 r. w sprawie przyznawania kategorii naukowej jednostkom naukowym i uczelniom, w których zgodnie z ich statutami nie wyodrębniono podstawowych jednostek organizacyjnych, oraz rozporządzeniami zmieniającymi ten przepis. Dotyczy monografii naukowych i publikacji naukowych.

² J.w.

³ J.w.

⁴ J.w.

⁵ Zgodnie z Rozporządzeniem MNiSW z dnia 12 grudnia 2016 r. w sprawie przyznawania kategorii naukowej jednostkom naukowym i uczelniom, w których zgodnie z ich statutami nie wyodrębniono podstawowych jednostek organizacyjnych, oraz rozporządzeniami zmieniającymi ten przepis.

- **13,5 pkt.** dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów **od 20 do 50**, zgodnie z zasadami MNiSW⁶;
 - **20,25 pkt.** dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów **od 15 do 50**, zgodnie z zasadami MNiSW⁷;
 - **27 pkt.** dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje **od 10 do 50**, zgodnie z zasadami MNiSW⁸.
5. Zgodnie z ust. 7, par. 2 uchwały nr 29 umożliwia się uzupełnienie wymaganej liczby punktów określonych w pkt. 3. (w każdym z wariantów) maksymalnie o:
 - **15 pkt.** w przypadku udziału w projektach naukowych (pozyskanych za pośrednictwem UŁ), na realizację których środki finansowe zostały przyznane w ramach międzynarodowych postępowań konkursowych⁹;
 - **10 pkt.** w przypadku udziału w projektach naukowych (pozyskanych za pośrednictwem UŁ), na realizację których środki finansowe zostały przyznane w ramach krajowych postępowań konkursowych¹⁰;
 - **10 pkt.** w przypadku uzyskania patentu w okresie objętym oceną;
 - **5 pkt.** w przypadku osób, które w okresie objętym oceną uzyskały stopień naukowy doktora.
 - **2 pkt.** dla pracownika występującego jako kierownik projektu, którego wniosek złożony do Narodowego Centrum Nauki przeszedł do II tury oceny lub którego wniosek w konkursach z jawną punktacją uzyskał co najmniej 90% liczby punktów przyznanych najslabszemu zakwalifikowanemu do finansowania projektowi.
 6. W przypadku zmniejszenia punktacji czasopisma lub usunięcia czasopisma z listy czasopism punktowanych, pracownik może zaliczyć sobie do oceny maksymalną liczbę punktów obowiązującą w okresie od roku wysłania pracy do czasopisma do roku jej opublikowania.
 7. W przypadku współautorstwa z pracownikami spoza Wydziału, zalicza się pełną liczbę punktów odpowiadającą punktacji publikacji naukowej¹¹ lub monografii naukowej¹². W przypadku współautorstwa z innymi autorami z Wydziału, pracownikowi zalicza się punkty proporcjonalnie do udziału w danej publikacji. Pracownik zachowuje przy tym prawo do wyboru progu punktowego opisanego w pkt. 3 i 4, uwzględniając pełną liczbę punktów zgłaszanej publikacji.
 8. Warunkiem uwzględnienia publikacji w ocenie okresowej jest afiliacja pracy przy WES. W przypadku afiliacji wielokrotnych uwzględnić można tylko te publikacje, do których pracownicy złożyli oświadczenie pozwalające uwzględnić publikację na potrzeby oceny parametrycznej.
 9. W przypadku pracownika, który w okresie objętym oceną awansował na stanowisko adiunkta, przy ocenie okresowej obowiązują progi punktowe ustalone proporcjonalnie za każdy miesiąc, w którym pracownik był zatrudniony na danym stanowisku, tj.:

⁶ J.w.

⁷ J.w.

⁸ J.w.

⁹ Punkty między uczestników projektu rozdzielane są przez kierownika projektu z puli 15 pkt. na każdy projekt.

¹⁰ Punkty między uczestników projektu rozdzielane są przez kierownika projektu z puli 10 pkt. na każdy projekt.

¹¹ W przypadku publikacji wieloosrodkowej pracownik otrzymuje 100% punktów w sytuacji udziału do 10 autorów.

¹² Przy czym w przypadku monografii naukowych, w których liczba autorów nie przekracza 3, a co najmniej jeden z nich wskazał jednostkę jako afiliację liczba pkt. za monografię wynosi 25. W przypadku monografii naukowych wieloautorskich, w których autorstwo poszczególnych rozdziałów jest oznaczone, a liczba autorów wynosi co najmniej 4 i wszyscy wskazali jednostkę jako afiliację liczba pkt. za monografię wynosi 15.

- za okres zatrudnienia na stanowisku asystenta – zgodnie z zasadami obowiązującymi w pkt. 4 i 5;
- za okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta – zgodnie z zasadami obowiązującymi w pkt. 3 i 5.

III. Zasady oceny w zakresie działalności dydaktycznej

1. Ustala się, że warunkiem pozytywnej oceny pracownika w zakresie działalności dydaktycznej jest uzyskanie w latach 2017-2020 sumy **20 punktów**.
2. Wprowadza się następujące progi punktowe za realizację pensum (jako % realizacji pensum):
 - 80-89,9% – 4 pkt. za każdy rok akademicki;
 - 90-94,9% – 4,5 pkt. za każdy rok akademicki;
 - od 95% – 5 pkt. za każdy rok akademicki.
3. W przypadku niezrealizowania przez pracownika pensum w danym roku akademickim z przyczyn przez niego niezawinionych¹³, przyznaje się pracownikowi 5 punktów za dany rok akademicki.
4. Pracownik może ponadto otrzymać 2 pkt. w przypadku uzyskania wyróżniających ocen studentów lub doktorantów (w sytuacji, gdy przynajmniej dwa prowadzone przez niego przedmioty w okresie czterech lat osiągnęły średnią ocenę co najmniej 4,5 pod warunkiem, że ankiety wypełniło co najmniej 20 osób lub co najmniej 40% uczestników) lub w przypadku otrzymania nagrody studentów za osiągnięcia dydaktyczne lub w przypadku wyróżnienia w konkursie zewnętrznym pracy dyplomowej, której pracownik był promotorem. Punkty te przyznane mogą być tylko raz w całym okresie oceny.
5. Zgodnie z ust. 5, par. 3 uchwały nr 29, Wydziałowa Komisja Oceniająca, na wniosek dziekana i po uwzględnieniu oceny bezpośredniego przełożonego pracownika naukowo-dydaktycznego albo pracownika dydaktycznego, może temu pracownikowi przyznać dodatkowe punkty za działalność dydaktyczną w wymiarze nie większym, niż 2 pkt.¹⁴
6. Zgodnie z ust. 5, par. 4 uchwały nr 29, w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnionych nie w pełnym okresie podlegającym ocenie, wymogi dotyczące minimalnej liczby punktów stosuje się proporcjonalnie do wymiaru etatu lub okresu zatrudnienia.
7. Zasady oceny w części dydaktycznej dotyczą profesorów zwyczajnych, profesorów nadzwyczajnych, adiunktów, starszych wykładowców i asystentów.

IV. Zasady oceny w zakresie działalności organizacyjnej

1. Ustala się, że warunkiem pozytywnej oceny pracowników w zakresie działalności organizacyjnej w latach 2017-2020 jest uzyskanie sumy:
 - **20 pkt.** w przypadku starszych wykładowców;

¹³ Za niezawinione przyczyny niezrealizowania pensum uznaje się sytuację, w której pracodawca nie zapewnił pracownikowi godzin dydaktycznych w liczbie wymaganej na jego stanowisku. W przypadkach odmowy prowadzenia zajęć przez niedopensowanego pracownika, kwestia ewentualnego zawinienia zgłaszana jest niezwłocznie przez dyrektora instytutu do dziekana wydziału, który rozstrzyga każdy przypadek w porozumieniu z Komisją ds. Systemu Oceny Osiągnięć Pracowników Akademickich.

¹⁴ Przy czym komisja przy decyzji o podwyższeniu liczby punktów dla pracownika będzie brała pod uwagę głównie liczbę recenzji i/lub opinii o pracy magisterskiej i licencjackiej, a także autorstwo podręczników, skryptów akademickich, pomocy naukowych i e-kursów.

- **16 pkt.** w przypadku profesorów zwyczajnych i profesorów nadzwyczajnych;
 - **12 pkt.**, w przypadku adiunktów;
 - **8 pkt.** w przypadku asystentów.
2. Ustala się, że kierownicy katedr lub samodzielnych zakładów, dyrektorzy instytutów i ich zastępcy oraz dziekan i prodziekani otrzymują 5 pkt. za każdy rok sprawowania przez nich danej funkcji.
 3. Kierownicy katedr i samodzielnych zakładów przyznają punkty pracownikom w prowadzonych przez siebie jednostkach z puli punktów równej liczbie pracowników jednostki (z wyłączeniem kierownika) pomnożonej przez 2, przy czym nie więcej niż 5 pkt. rocznie na pracownika.
 4. Dyrektorzy instytutów w konsultacji ze swoimi zastępcami przyznają punkty pracownikom prowadzonych przez siebie instytutów (z wyłączeniem kierowników katedr i samodzielnych zakładów) z puli punktów równej liczbie pracowników jednostki pomnożonej przez 1,5, przy czym nie więcej niż 10 pkt. rocznie na pracownika.
 5. Dziekan w konsultacji z prodziekanami przyznaje punkty pracownikom wydziału z puli punktów równej liczbie pracowników wydziału pomnożonej przez 1,5, przy czym nie więcej niż 10 pkt. na pracownika.
 6. Kierownicy katedr lub samodzielnych jednostek, dyrektorzy instytutów oraz dziekan przyznają punkty pracownikom na podstawie szczegółowego katalogu aktywności lub efektów tych aktywności mieszczących się w kwestionariuszu oceny i uzupełnianych corocznie przez pracownika, przy czym kierownicy uwzględniają głównie angażowanie się pracowników w działalność naukową i kształcenie kadr¹⁵; dyrektorzy instytutów w działalność dydaktyczną¹⁶, a dziekan w aktywności ogólnowydziałowe i w zakresie pełnienia funkcji specjalnych przez pracowników¹⁷.

¹⁵ Katalog aktywności pomocny przy ocenie dla kierowników: zaangażowanie w organizację konferencji krajowej lub międzynarodowej; uczestnictwo w konferencjach naukowych; wdrożenia, doradztwo i ekspertyzy naukowe; wyróżniona lub nagrodzona w konkursie wypromowana rozprawa doktorska; recenzje i udział w postępowaniach o nadanie stopni i tytułów naukowych; pełnienie funkcji kierownika zakładu funkcjonującego w ramach katedry; pełnienie funkcji kierownika pracowni w ramach katedry; uzyskanie stopnia doktora, uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, uzyskanie tytułu profesorskiego, wypromowany doktorat (również w przypadku promotora pomocniczego); egzaminator w egzaminach doktorskich; wykonywanie recenzji eksperckich dla czasopism naukowych inne aktywności na rzecz katedry.

¹⁶ Katalog aktywności pomocny przy ocenie dla dyrektorów: udział w przygotowaniach do wizytacji Polskiej Komisji Akredytacyjnej; opinia o pracy magisterskiej, licencjackiej; recenzja pracy magisterskiej, licencjackiej; przewodniczenie egzaminowi magisterskiemu, licencjackiemu; stworzenie nowego, uruchomionego po raz pierwszy, kierunku studiów; opieka merytoryczna nad kierunkiem; znacząca modyfikacja programu studiów; autorstwo podręczników, skryptów akademickich, pomocy naukowych i e-kursów; stworzenie nowych, uruchomionych po raz pierwszy, studiów podyplomowych; opieka nad uruchomioną specjalnością; opieka nad pierwszym rokiem kierunku studiów; pełnienie funkcji opiekuna koła naukowego, które złożyło sprawozdanie z działalności za poprzedni rok; pełnienie funkcji koordynatora ćwiczeń terenowych; pełnienie funkcji przewodniczącego i członka rady konsultacyjnej kierunku; inne aktywności na rzecz instytutu.

¹⁷ Katalog aktywności pomocny przy ocenie dla dziekana: praca w Centrum Szkoleń i Praktyk Zawodowych (w tym kierowanie nim); organizacja i przeprowadzenie zajęć w Szkole Letniej; opieka nad stażystą zagranicznym (*post-doc*); opieka nad *visiting scholar*; realizowane lub współrealizowane projekty pozyskane za pośrednictwem UE; pełnienie funkcji redaktora naczelnego lub sekretarza lub innej funkcji w czasopiśmie naukowym; pełnienie funkcji kierownika funkcjonujących studiów podyplomowych; pełnienie funkcji przewodniczącego uczelnianej (wydziałowej) komisji rekrutacyjnej; pełnienie funkcji sekretarza uczelnianej (wydziałowej) komisji rekrutacyjnej; pełnienie funkcji kierownika studium doktoranckiego; członkostwo w komisji do spraw przewodów doktorskich; przewodniczenie w komisji do spraw przewodów doktorskich; pełnienie funkcji pełnomocnika rektora/dziekana; pełnienie funkcji koordynatora ds. programów mobilnościowych; pełnienie funkcji koordynatora ECTS; prowadzenie zajęć dydaktycznych za granicą w ramach programów mobilnościowych; członkostwo w ogólnopolskich gremiach naukowych i członkostwo w zespole ekspertów (Komitety PAN, PKA, NCN, NCBiR, KEJN, CK, Rada Główna NiSW); pełnienie funkcji w ogólnopolskich

7. W przypadku, gdy pracownik wykonał określoną pracę na podstawie szczegółowego katalogu aktywności lub efektów tych aktywności mieszczących się w kwestionariuszu oceny pracownika (i mając tę aktywność udokumentowaną) na rzecz katedry, instytutu czy wydziału, a nie otrzymał za tę pracę punktów od przełożonych może wnioskować do Komisji ds. Systemu Oceny Osiągnięć Pracowników Akademickich o ocenę jego rocznej działalności organizacyjnej. Komisja może przyznać pracownikowi do 10 pkt. rocznie za wskazaną przez pracownika we wniosku działalność jeśli nie była ona już raz nagrodzona przez przełożonych lub była nagrodzona w sposób niewystarczający.
8. Komisja ds. Systemu Oceny Osiągnięć Pracowników Akademickich monitoruje co roku postępy pracowników w działalności organizacyjnej, a po dwóch latach w przypadku braku uzyskania przez nich 50% pkt. niezbędnych do pozytywnej oceny z części organizacyjnej, przedkłada dziekanowi listę pracowników, którzy nie uzyskali wymaganej liczby punktów. Dziekan zleca wówczas w pierwszej kolejności wskazanym osobom dodatkowe prace organizacyjne na rzecz wydziału, za które pracownik otrzymuje punkty niezbędne do pozytywnej oceny działalności organizacyjnej.

V. Ustalenia końcowe

1. Kwestionariusz oceny okresowej jest podpisywany przez pracownika i jego bezpośredniego przełożonego.
2. Komisja ds. Systemu Oceny Osiągnięć Pracowników Akademickich dokonuje co roku weryfikacji danych zamieszczonych w kwestionariuszach i przypisuje określone punkty pracownikom.
3. Wydziałowa Komisja Oceniająca w zgodzie z uchwałą nr 29 i po zapoznaniu się z opinią przełożonego, dokonuje oceny pracownika w poszczególnych obszarach (w działalności naukowo-badawczej, dydaktycznej i organizacyjnej) oraz oceny łącznej¹⁸. Po przeprowadzeniu oceny Wydziałowa Komisja Oceniająca przyznaje każdemu z pracowników ocenę pozytywną lub negatywną. Ocena ta wymaga uzasadnienia.

gremiach naukowych (Komitety PAN, PKA, NCN, NCBiR, KEJN, CK, Rada Główna NiSW); pełnienie funkcji w organizacjach i stowarzyszeniach naukowych krajowych (np. PTE, TEP, PTS, PSFiB itp.); członkostwo we władzach zagranicznych lub międzynarodowych towarzystw; członkostwo w komisji uczelnianej (wydziałowej); pełnienie funkcji przewodniczącego lub sekretarza uczelnianej (wydziałowej) komisji wyborczej; członkostwo z wyboru w organach kolejalnych uczelni (Senat/Rada Wydziału); organizacja i przeprowadzenie zajęć podczas Festiwalu Nauki; czynny udział w przedsięwzięciach w zakresie upowszechniania nauki (różne formy promocji i popularyzowania nauki); zaangażowanie we współpracę z otoczeniem; zaangażowanie w inicjatywy na rzecz rozwoju zasobów ludzkich na wydziale; zaangażowanie w prace Rady Biznesu; zaangażowanie w promocję Wydziału wśród kandydatów na studia (w tym „Szkoła Patronacka”); zaangażowanie w działania na rzecz akredytacji międzynarodowych; nagrody za działalność naukową i dydaktyczną; inne ważne osiągnięcia naukowe i dydaktyczne; inne aktywności na rzecz wydziału.

¹⁸ W przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnionych nie w pełnym okresie podlegającym ocenie, wymogi dotyczące minimalnej liczby punktów stosuje się proporcjonalnie do wymiaru etatu lub okresu zatrudnienia.