

RAMOWE ZASADY OCENY PRACOWNICZEJ

Jeżeli w okresie od ostatniej oceny pracownik zmienił stanowisko lub grupę pracowniczą – wypełnia arkusz oceny właściwy dla stanowiska i grupy, w której był zatrudniony przez większą część tego okresu. Pracownik badawczy wypełnia arkusz odpowiedni dla swojego stanowiska dla pracownika z grupy badawczo-dydaktycznej, przy czym dla pracowników z tej grupy znosi się limit punktów możliwych do uzyskania za działalność naukową.

Każdy pracownik badawczo-dydaktyczny przedstawia do oceny nie więcej niż 5 osiągnięć w każdym z obszarów oceny (działalność badawcza/artystyczna, dydaktyczna, organizacyjna).

Każdy pracownik dydaktyczny przedstawia do oceny nie więcej niż 5 osiągnięć w każdym z obszarów oceny (działalność dydaktyczna, rozwój zawodowy i działalność organizacyjna).

Każdy pracownik badawczy przedstawia do oceny nie więcej niż 10 osiągnięć w obszarze działalności badawczej oceny i 5 – w obszarze działalności organizacyjnej.

Dodatkowo pracownik może przedstawić do oceny nie więcej niż dwa inne osiągnięcia, za które zespół oceniający może przyznać do 10 punktów.

Pracownik przedkłada wypełniony arkusz oceny, wydruk z bazy <http://bazawiedzy.uni.opole.pl/repozytorium/> z zaznaczonymi publikacjami zgłoszonymi do oceny oraz wykaz pozostałych osiągnięć zgłoszonych do oceny. Publikacje nieujęte w bazie <http://bazawiedzy.uni.opole.pl/repozytorium/> nie mogą być przedmiotem oceny.

W przypadku, gdy komisja oceniająca poweźmie wątpliwości co do poszczególnych pozycji wykazu osiągnięć, może zażądać od pracownika dodatkowych wyjaśnień lub przedłożenia odpowiednich dokumentów.

Pracownik badawczo-dydaktyczny ma obowiązek wykazać się osiągnięciami w każdym z trzech obszarów oceny, w tym obowiązkowo osiągnięciami w zakresie działalności naukowej za co najmniej 10 punktów z niniejszego arkusza oceny, w tym co najmniej trzema publikacjami.

Pracownik dydaktyczny ma obowiązek wykazać się osiągnięciami we wszystkich obszarach oceny, w tym obowiązkowo osiągnięciami w zakresie działalności dydaktycznej za co najmniej 20 punktów.

W każdym z obszarów pracownik może uzyskać maksymalną liczbę punktów wskazaną w kolumnie pierwszej arkusza. Jeżeli suma punktów za osiągnięcia w danym obszarze przekracza maksimum, przyjmuje się, że pracownik uzyskał maksymalną liczbę punktów przewidzianą dla tego obszaru oceny.

Suma punktów za osiągnięcia w obszarach oceny daje ocenę ostateczną w zakresie 0-100/110pkt.

Przyjmuje się następującą skalę ocen (w przydatku 4-letniego okresu oceny):

Pozytywna – powyżej 50 pkt.

Negatywna – 0-50 pkt.