

## OCENA OKRESOWA PRACOWNIKÓW, W TYM NAUCZYCIELI AKADEMICKICH - PRZYDATNE INFORMACJE

*Opracowanie: Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność”  
(do użytku wewnętrznego Komisji Zakładowych)*

### Wybrane przepisy Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz. 1668) dotyczące oceny nauczycieli akademickich

**Art.115. 1.** Do podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego będącego pracownikiem:

- 1) **dydaktycznym** - należy kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
- 2) **badawczym** - należy prowadzenie działalności naukowej lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
- 3) **badawczo-dydaktycznym** - należy prowadzenie działalności naukowej, kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów.

2. Nauczyciel akademicki jest **obowiązany do uczestniczenia w pracach organizacyjnych** na rzecz uczelni oraz **stałego podnoszenia kompetencji zawodowych**.

**Art. 123. 1.** Poza przypadkami określonymi w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy **rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim** w przypadku:

- 1) **otrzymania oceny negatywnej**, o której mowa w art. 128 ust. 1;
- 2) **podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora**, o której mowa w art. 125 ust. 1.

2. **Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim** w przypadku otrzymania **dwóch kolejnych ocen negatywnych**, o których mowa w art. 128 ust. 1.

3. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z **końcem semestru**, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

**Art. 128. 1.** Nauczyciel akademicki, z wyjątkiem rektora, podlega ocenie okresowej, w szczególności w zakresie wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 115, oraz przestrzegania przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także o własności przemysłowej. Ocena okresowa może być pozytywna albo negatywna.

2. Ocena okresowa jest dokonywana **nie rzadziej niż raz na 4 lata lub na wniosek rektora**. W przypadku 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, **termin dokonania oceny okresowej ulega przedłużeniu o czas tej nieobecności**.

3. **Kryteria oceny okresowej** dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk oraz tryb i podmiot dokonujący oceny okresowej **określa rektor po zasięgnięciu opinii senatu, związków zawodowych, samorządu studenckiego oraz samorządu doktorantów**. Opinia jest przedstawiana **w terminie wskazanym we wniosku o jej wyrażenie, nie krótszym niż 30 dni**. W przypadku bezskutecznego upływu tego terminu, wymóg zasięgnięcia opinii uważa się za spełniony. **Kryteria nie mogą dotyczyć obowiązku uzyskania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora. Kryteria przedstawia się nauczycielowi akademickiemu przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie.**

4. Uczelnia umożliwia studentom i doktorantom dokonanie co najmniej raz w roku akademickim oceny nauczyciela akademickiego w zakresie wypełniania przez niego obowiązków związanych z kształceniem.

5. Zasady dokonywania oceny, o której mowa w ust. 4, określa rektor.

6. Przy dokonywaniu oceny okresowej uwzględnia się ocenę, o której mowa w ust. 4.

7. **Od wyniku oceny okresowej przysługuje odwołanie do rektora.**

8. W przypadku oceny negatywnej, kolejna ocena okresowa jest dokonywana **nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy** od dnia zakończenia poprzedniej oceny.

**Wybrane przepisy Ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę  
- Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz. 1669)  
dotyczące oceny nauczycieli akademickich**

**Art. 255.** 1. Wszczęte i niezakończone przed dniem wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1 **[dop. KSN: Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce]**, sprawy dotyczące ocen okresowych nauczycieli akademickich **prowadzi się na podstawie przepisów dotychczasowych**.

2. **Pierwsza ocena okresowa**, o której mowa w art. 128 ust. 1 ustawy, o której mowa w art. 1, jest **dokonywana do końca roku poprzedzającego rok przeprowadzenia pierwszej ewaluacji jakości działalności naukowej [dop. KSN: czyli do końca 2020 r.]**, o której mowa w art. 265 ust. 1 tej ustawy.

3. **Ocena okresowa może być dokonana w terminie wcześniejszym** niż określony w ust. 2. W tym przypadku **kolejna ocena jest dokonywana w terminie określonym w ust. 2**, przy czym może ona być dokonana **nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy, jeżeli poprzednia ocena była negatywna**.

4. **Pierwsza ocena okresowa** po dniu wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, **obejmuje cały okres**, który upłynął od ostatniej oceny okresowej dokonanej przed dniem wejścia w życie tej ustawy.

#### **Wybrane przepisy Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. 2018 poz. 917) dotyczące oceny nauczycieli akademickich**

**Art. 9.** § 1. Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o **prawie pracy**, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

§ 2. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów **nie mogą być mniej korzystne dla pracowników** niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

**Art. 94.** Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

1) **zaznajać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków**, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami; (...)

9) **stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy**;

#### **Zalecenia Komisji Europejskiej z dnia 11 marca 2005 roku w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (2005/251/WE, Dz.U UE 22.3.2005 PL)**

##### *Systemy oceny pracowników*

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję.

Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.

### **Ocena okresowa nauczycieli jako narzędzie w zarządzaniu zasobami ludzkimi w szkole wyższej**

Istotnym elementem procesu zarządzania zasobami ludzkimi w szkole wyższej jest ocena okresowa pracowników, w tym nauczycieli akademickich. Należy pamiętać, że zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce:

- znosi się obowiązek uzyskiwania stopnia doktora habilitowanego i tytułu profesora (rotację nauczycieli akademickich)
- nauczyciela akademickiego zatrudnia się tylko na podstawie umowy o pracę (wygaszane jest mianowanie)
- poza przypadkami określonymi w Kodeksie Pracy, rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania oceny negatywnej lub rozwiązuje za wypowiedzeniem, w przypadku otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych.

**Z powyższego wynika, że ocena okresowa nauczycieli akademickich powoduje również określone konsekwencje dla pracownika, łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę.** Ocena okresowa staje się formalną metodą, która pozwala ocenić jakość pracy wykonywaną przez nauczyciela akademickiego oraz dostosowywać zmiany kadrowe do realizacji zadań zapisanych w strategii uczelni.

### **Funkcje oceny okresowej nauczycieli akademickich**

- ewaluacyjna - ocena obecnego stanu wywiązywania się z obowiązków nauczyciela akademickiego i ocena przydatności do pracy na obowiązującym stanowisku
- decyzyjna - stanowi rekomendacje do zmian organizacyjnych, w tym kadrowych
- rozwojowa - ocena możliwości rozwoju dydaktycznego, naukowego i organizacyjnego
- motywacyjna - informuje jak ocena wpływa na motywację do realizacji zadań na danym stanowisku
- informacyjna - sprawdzenie jak jest postrzegany nauczyciel akademicki przez studentów,

współpracowników i przełożonych i a także jakie są jego perspektywy pracy na Uczelni.

### **Zasady oceniania nauczycieli akademickich**

- udział przedstawicieli nauczycieli akademickich przy ustalaniu kryteriów i pełna ich akceptacja
- dobór metod oceniania ze względu na przyjęte cele oceny
- jednoznaczny sposób dokonywania ocen
- zapoznanie nauczyciela z wynikami oceny
- poufność wyników ocen
- możliwość odwołania się od oceny.

### **Najczęściej popełniane błędy podczas przeprowadzania oceny pracowników**

#### **Formalne:**

- naruszanie kompetencji Rektora wynikających z art. 128. ust. 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, przenosząc do statutu Uczelni zapisy dotyczące kryteriów i trybu oceny nauczycieli akademickich
- nieprzestrzeganie zapisów ustawy dotyczących terminów oceny okresowej nauczycieli akademickich
- nieprzestrzeganie ustalonych procedur oceny pracownika wynikających z przepisów wewnętrznych uczelni
- niezapoznanie pracownika z kryteriami oceny przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie
- różnicowanie jakościowe kryteriów oceny (*nie chodzi tu o różnicowanie punktowe*) dla tych samych stanowisk w zależności od jednostki organizacyjnej czy dyscypliny.

#### **Merytoryczne:**

- przenoszenie zasad ewaluacji dyscypliny na zasady oceny nauczycieli akademickich
- brak precyzyjnie określonych celów oceny - ocena ma promować rozwój indywidualny pracownika, a nie wykonywanie zadań związanych z realizacją strategii uczelni
- niespójność systemu oceny z posiadanymi stopniami i tytułem naukowym
- brak równowagi w kryteriach oceny nauczycieli akademickich w poszczególnych grupach, np. nadmierna waga przywiązywana do osiągnięć badawczych kosztem osiągnięć dydaktycznych czy organizacyjnych

- brak obiektywizmu - dokonywanie oceny przez pryzmat własnych przekonań i oczekiwań, sugerowanie się wcześniejszymi ocenami
- dokonywanie oceny bez uwzględniania warunków jakie powinien zapewnić pracodawca w celu umożliwienia pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

### Konsekwencje popełnianych błędów podczas oceny pracownika

- sprawy sporne w Sądach Pracy rozstrzygane na korzyść pracownika
- przenoszenie ze stanowisk badawczo-dydaktycznych na stanowiska dydaktyczne, co prowadzi do obniżania potencjału naukowego uczelni i równocześnie do obniżania rangi dydaktyki
- brak akceptacji środowiska akademickiego dla przeprowadzania oceny
- brak silnych zespołów badawczych, indywidualizm pracowniczy, rozdrobnienie i niespójność tematyki badawczej w jednostkach.

### Wnioski końcowe

1. Rektor jest formalnie pracodawcą, w związku z tym przy podejmowaniu decyzji nie może zastępować się różnego rodzaju komisjami. To rektor bierze odpowiedzialność za prawidłowość przeprowadzenia oceny pracownika.
2. Statuty nie mogą zawężać Prawa pracy.
3. Ocena dydaktyczna jest traktowana „po macoszemu”, a to jest jeden z elementów oceny pracownika.
4. **Indywidualna ocena pracownika musi być oddzielona od oceny dyscypliny** (nie tylko w czasie, ale też kryteriami oceny), gdyż ocenie podlega całość działalności badawczej, bez względu na to czy jest w dyscyplinie, która się zadeklarowało do liczby n, czy też w zupełnie innym obszarze. W ocenie okresowej ocenia się dużo więcej, np. postawę, umiejętność pracy w zespole, dydaktykę.

*Opracowano na podstawie obowiązujących przepisów oraz dyskusji i materiałów z posiedzeń Zespołu ds. monitorowania wdrażania reformy nauki i szkolnictwa wyższego*