

Zarządzenie Nr 141/2015
Wójta Gminy Słupno
z dnia 16 grudnia 2015 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Okresowej Oceny Pracowników Urzędu Gminy Słupno.

Na podstawie art. 28 Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 1202 z późn. zm.)

zarządzam:

§ 1

Wprowadzam Regulamin Okresowej Oceny Pracowników Urzędu Gminy Słupno, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc zarządzenie nr 93/2013 Wójta Gminy w Słupnie z dnia 31 grudnia 2013 r. w sprawie wprowadzenia w Urzędzie Gminy w Słupnie regulaminu okresowej oceny pracowników i kierowników jednostek organizacyjnych Gminy Słupno.

§ 3

Zobowiązuję Zastępcę Wójta, Sekretarza, Skarbnika oraz Naczelników Wydziałów Urzędu Gminy Słupno do zapoznania z treścią niniejszego zarządzenia podległych pracowników.

§ 4

Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy.

§ 5

W przypadku zmiany treści aktów prawnych wymienionych w niniejszym zarządzeniu lub miejsca ich publikacji, po wejściu w życie zarządzenia należy stosować akty prawne z uwzględnieniem tych zmian.

§ 6

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WÓJT

Marcin Zawadka

REGULAMIN OKRESOWEJ OCENY PRACOWNIKÓW URZĘDU GMINY SŁUPNO

§ 1

Regulamin okresowej oceny pracowników, zwany dalej regulaminem, określa:

- a) sposób dokonywania okresowych ocen,
- b) okresy, za które sporządzana jest ocena,
- c) kryteria oceny,
- d) skalę ocen.

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- a) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 1202 z późn. zm.),
- b) pracowniku – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym, w tym na stanowisku kierowniczym w Urzędzie Gminy Słupno,
- c) urzędzie – należy przez to rozumieć Urząd Gminy Słupno,
- d) ocenie – należy przez to rozumieć okresową ocenę pracownika Urzędu Gminy Słupno,
- e) ocenianym – należy przez to rozumieć pracownika Urzędu Gminy Słupno podlegającego ocenie okresowej,
- f) oceniającym – należy przez to rozumieć bezpośredniego przełożonego pracownika Urzędu Gminy Słupno, dokonującego okresowej oceny.

§ 3

1. Pracownicy Urzędu Gminy Słupno zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych, w tym na stanowiskach kierowniczych podlegają okresowym ocenom na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych oraz w niniejszym regulaminie.
2. Okresowej oceny nie przeprowadza się w stosunku do pracowników zatrudnionych krócej niż sześć miesięcy oraz pracowników zatrudnionych na podstawie powołania.
3. W stosunku do kierowników jednostek organizacyjnych Gminy Słupno Regulamin stosuje się odpowiednio, przy czym okresowej oceny dokonuje Wójt lub Zastępca Wójta.

§ 4

1. Okresowej oceny dokonuje bezpośredni przełożony ocenianego.
2. W przypadkach szczególnych np.: usprawiedliwionej nieobecności w pracy bezpośredniego przełożonego uniemożliwiającej przeprowadzenie oceny lub wakat na stanowisku bezpośredniego przełożonego, okresowej oceny dokonuje kolejny zwierzchnik w hierarchii służbowej.
3. Okresowa ocena dokonywana jest co dwa lata, z zastrzeżeniem § 6.
4. Ocena przeprowadzana jest w miesiącu lutym za okres od 1 stycznia do 31 grudnia roku poprzedniego.
5. Ostatecznym terminem sporządzenia oceny na piśmie jest dzień 28 lutego. Do tego dnia oceniający zobowiązani są przekazać arkusze ocen do Wójta Gminy Słupno.
6. Termin przeprowadzenia oceny może ulec zmianie w przypadku:
 - a) usprawiedliwionej nieobecności ocenianego uniemożliwiającej przeprowadzenie oceny,
 - b) istotnej zmiany zakresu obowiązków ocenianego lub zmiany zajmowanego przez niego stanowiska.
7. W przypadkach, o których mowa:
 - a) w ustępie 6 pkt a) – ocena sporządzana jest w terminie trzech miesięcy od dnia powrotu ocenianego do pracy,
 - b) w ustępie 6 pkt b) – ocena sporządzana jest przed zmianą zakresu obowiązków lub stanowiska.
8. Nowy termin sporządzenia oceny wyznacza oceniający, niezwłocznie powiadamiając o tym ocenianego na piśmie. Kopię pisma dołącza się do arkusza oceny.

§ 5

1. Ocena pracowników i kierowników jednostek organizacyjnych dokonywana jest na podstawie sześciu kryteriów wspólnych dla wszystkich ocenianych oraz trzech kryteriów przypisanych do kategorii stanowisk, do której należy zajmowane przez ocenianego stanowisko.
2. Kryteriami wspólnymi dla wszystkich pracowników są:

Kryterium	Opis kryterium
1. Sumienność	Wykonywanie obowiązków dokładnie, skrupulatnie i solidnie.
2. Sprawność	Dbłość o szybkie, wydajne i efektywne realizowanie powierzonych zadań, umożliwiające uzyskiwanie wysokich efektów pracy. Wykonywanie obowiązków bez zbędnej zwłoki.

3. Bezstronność	Obiektywne rozpoznawanie sytuacji przy wykorzystaniu dostępnych źródeł, gwarantujące wiarygodność przedstawionych danych, faktów i informacji. Umiejętność sprawiedliwego traktowania wszystkich stron, niefaworyzowania żadnej z nich.
4. Umiejętność stosowania odpowiednich przepisów	Znajomość przepisów niezbędnych do właściwego wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy. Umiejętność zastosowania właściwych przepisów w zależności od rodzaju sprawy. Rozpoznawanie spraw, które wymagają współdziałania ze specjalistami z innych dziedzin.
5. Planowanie i organizowanie pracy	Planowanie działań i organizowanie pracy w celu wykonania zadań. Precyzyjne określanie celów, odpowiedzialności oraz ram czasowych działania. Ustalanie priorytetów działania, efektywne wykorzystywanie czasu, tworzenie szczegółowych i możliwych do realizacji planów krótko- i długoterminowych.
6. Postawa etyczna	Wykonywanie obowiązków w sposób uczciwy, niebudzący podejrzeń o stronniczość i interesowność. Dbalność o nieposzlakowaną opinię. Postępowanie zgodne z etyką zawodową.

3. Kategorie stanowisk oraz przypisane im kryteria i ich opis określa załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

§ 6

1. Oceny pracownika i kierownika jednostki organizacyjnej dokonuje się na piśmie w arkuszu okresowej oceny.
2. Wzór arkusza stanowi załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.
3. Sporządzanie oceny na piśmie polega w szczególności na:
 - a) określeniu stopnia spełniania kryteriów przez ocenianego, przy uwzględnieniu następujących stopni:
 - bardzo dobry – przyznawany, jeżeli oceniany zawsze spełniał dane kryterium, niejednokrotnie w sposób przewyższający oczekiwania; za stopień ten oceniany otrzymuje pięć punktów;
 - dobry – przyznawany, jeżeli oceniany prawie zawsze spełniał dane kryterium w sposób odpowiadający oczekiwaniom; za stopień ten oceniany otrzymuje cztery punkty;
 - zadowalający – przyznawany, jeżeli oceniany, zazwyczaj spełniał dane kryterium w sposób odpowiadający oczekiwaniom; za stopień ten oceniany otrzymuje trzy punkty;

- niezadowolający – przyznawany , jeżeli oceniany często nie spełniał danego kryterium w sposób odpowiadający oczekiwaniom; za stopień ten oceniany otrzymuje dwa punkty;
 - b) przyznaniu ocenianemu oceny, przy uwzględnieniu uzyskanej przez ocenianego sumy punktów, według następującej skali ocen:
 - ocena bardzo dobra – w przypadku uzyskania od 41 do 45 punktów;
 - ocena dobra – w przypadku uzyskania od 35 do 40 punktów;
 - ocena zadowolająca – w przypadku uzyskania od 25 do 34 punktów;
 - ocena negatywna – w przypadku uzyskania poniżej 25 punktów;
 - c) uzasadnieniu oceny, w którym oceniający opisuje sposób wykonywania przez ocenianego obowiązków, zwracając szczególną uwagę na spełnianie przez niego kryteriów, z punktu widzenia których jest oceniany.
4. Po dokonaniu oceny i wypełnieniu arkusza przez oceniającego, oceniany zapoznaje się z przyznaną mu oceną okresową i zostaje pouczone o prawie złożenia odwołania od oceny.

§ 7

1. Przed dokonaniem czynności, o których mowa w § 6 ust. 3, oceniający przeprowadza z ocenianym rozmowę, zwaną dalej rozmową oceniającą. Termin rozmowy oceniającej wyznacza oceniający informując o nim ocenianego, co najmniej dwa dni przed terminem rozmowy.
2. Podczas rozmowy oceniający:
 - a) omawia z ocenianym wykonywanie przez niego obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku oraz obowiązków wynikających z art. 24 i 25 ustawy, w okresie, w którym podlegał on ocenie;
 - b) analizuje z ocenianym trudności napotymane przez niego podczas realizacji zadań oraz spełnianie przez ocenianego ustalonych kryteriów oceny;
 - c) określa w porozumieniu z ocenianym zakres wiedzy i umiejętności wymagających rozwinięcia;
 - d) omawia z ocenianym plan działań doskonalących umiejętności ocenianego celem lepszego wykonywania przez niego obowiązków;
3. Po zakończeniu rozmowy oceniający informuje ocenianego pracownika o dalszym trybie procedury dokonywania oceny.

§ 8

1. Ocenianemu przysługuje od przyznanej mu oceny odwołanie do Wójta, w terminie siedmiu dni od daty otrzymania oceny.
2. Odwołanie powinno być sporządzone na piśmie i powinno zawierać uzasadnienie.
3. Odwołanie rozpatruje się w terminie 14 dni od dnia wniesienia.
4. W przypadku uwzględnienia odwołania ocenę zmienia się, albo dokonuje się oceny po raz drugi.

§ 9

1. W razie negatywnej oceny pracownik poddawany jest ponownej ocenie, nie później niż przed upływem sześciu miesięcy, jednak nie wcześniej niż po upływie trzech miesięcy od zakończenia poprzedniej oceny.
2. Termin przeprowadzenia oceny wyznacza oceniający, niezwłocznie powiadamiając o tym ocenianego na piśmie. Kopię pisma dołącza się do arkusza oceny.
3. Uzyskanie ponownej negatywnej oceny, skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę, z zachowaniem okresów wypowiedzenia.

§ 10

Arkusze oceny włączane są do akt osobowych pracownika.

WÓJT
Marcin Sawadka

Kategorie stanowiska oraz przypisane im kryteria i ich opis

Kryteria dla Sekretarza, Naczelników Wydziałów Urzędu Gminy oraz Kierowników Jednostek Organizacyjnych

Kryterium	Opis kryterium
1. Zarządzanie personelem	Motywowanie pracowników do osiągnięcia wyższej skuteczności i jakości pracy przez: <ul style="list-style-type: none">- zrozumiałe tłumaczenie zadań, określanie odpowiedzialności za ich realizację, ustalanie realnych terminów ich wykonania oraz określenie oczekiwanego efektu działania,- komunikowanie pracownikom oczekiwań dotyczących jakości ich pracy,- rozpoznawanie mocnych i słabych stron pracowników, wspieranie ich rozwoju w celu poprawy jakości pracy,- określanie potrzeb szkoleniowo-rozwojowych,- traktowanie pracowników w uczciwy i bezstronny sposób, zachęcanie ich do wyrażania własnych opinii oraz włączanie ich w proces podejmowania decyzji,- ocenę osiągnięć pracowników,- wykorzystywanie możliwości wynikających z systemu wynagrodzeń oraz motywującej roli awansu w celu zachęcenia pracowników do uzyskiwania jak najlepszych wyników,- dopasowanie indywidualnych oczekiwań pracowników dotyczących własnego rozwoju do potrzeb urzędu,- inspirowanie i motywowanie pracowników do realizowania celów i zadań urzędu,- stymulowanie pracowników do rozwoju i podnoszenia kwalifikacji.
2. Zarządzanie jakością realizowanych zadań	Nadzorowanie prowadzonych działań w celu uzyskiwania pożądaných efektów przez: <ul style="list-style-type: none">- tworzenie i wprowadzanie efektywnych systemów kontroli działania,- sprawdzanie jakości i postępu w realizacji działań,- modyfikowanie planów w razie konieczności,- ocenianie wyników pracy poszczególnych pracowników,- wydawanie poleceń mających na celu poprawę wykonywanych obowiązków.
3. Podejmowanie decyzji	Umiejętność podejmowania decyzji w sposób bezstronny i obiektywny przez: <ul style="list-style-type: none">- rozpoznawanie istoty problemu oraz określenie jego przyczyn,- podejmowanie decyzji na podstawie sprawdzonych informacji,- rozważanie skutków podejmowanych decyzji,- podejmowanie decyzji w złożonych lub obciążonych pewnym ryzykiem sprawach,- podejmowanie decyzji obciążonych elementem ryzyka po uprzednim zbilansowaniu potencjalnych zysków i strat.

Kryteria dla Zastępców Naczelników Wydziałów i Samodzielnych Stanowisk Pracy

Kryterium	Opis kryterium
1. Radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych	<p>Pokonywanie sytuacji kryzysowych oraz rozwiązywanie skomplikowanych problemów przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wczesne rozpoznawanie potencjalnych sytuacji kryzysowych, - szybkie działanie mające na celu rozwiązanie kryzysu, - dostosowanie działania do zmieniających się warunków, <p>Wcześniejsze rozważanie potencjalnych problemów i zapobieganie ich skutkom,</p> <ul style="list-style-type: none"> - informowanie wszystkich, którzy będą musieli zareagować na kryzys, - wyciąganie wniosków z sytuacji kryzysowych tak, żeby można było w przyszłości uniknąć podobnych sytuacji, - skuteczne działanie (także) w okresach przejściowych lub wprowadzania zmian.
2. Podejmowanie decyzji	<p>Umiejętność podejmowania decyzji w sposób bezstronny i obiektywny przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rozpoznawanie istoty problemu oraz określenie jego przyczyn, - podejmowanie decyzji na podstawie sprawdzonych informacji, - rozważanie skutków podejmowanych decyzji, - podejmowanie decyzji w złożonych lub obciążonych pewnym ryzykiem sprawach, - podejmowanie decyzji obciążonych elementem ryzyka po uprzednim zbilansowaniu potencjalnych zysków i strat.
3. Zorientowanie na rezultaty pracy	<p>Osiąganie zakładanych celów, doprowadzanie działań do końca przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ustalanie priorytetów działania, - identyfikowanie zadań krytycznych, szczególnie trudnych, mogących mieć przełomowe znaczenie, - określanie sposobów mierzenia postępu realizacji zadań, - przyjmowanie odpowiedzialności w trakcie realizacji zadań i wywiązywanie się z zobowiązań, - zrozumienie konieczności rozwiązywania problemów oraz kończenia podjętych działań.

Kryteria dla Głównych Specjalistów i Inspektorów.

Kryterium	Opis kryterium
1. Radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych	<p>Pokonywanie sytuacji kryzysowych oraz rozwiązywanie skomplikowanych problemów przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wczesne rozpoznawanie potencjalnych sytuacji kryzysowych, - szybkie działanie mające na celu rozwiązanie kryzysu, - dostosowywanie działania do zmieniających się warunków, - wcześniejsze rozważanie potencjalnych problemów i zapobieganie ich skutkom, - informowanie wszystkich, którzy będą musieli zareagować na kryzys, - wyciąganie wniosków z sytuacji kryzysowych tak, żeby można było w przyszłości uniknąć podobnych sytuacji, - skuteczne działanie (także) w okresach przejściowych lub wprowadzania zmian.
2. Zorientowanie na rezultaty pracy	<p>Osiąganie zakładanych celów, doprowadzanie działań do końca przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ustalanie priorytetów działania, - identyfikowanie zadań krytycznych, szczególnie trudnych, mogących mieć przełomowe znaczenie, - określanie sposobów mierzenia postępu realizacji zadań, - przyjmowanie odpowiedzialności w trakcie realizacji zadań i wywiązywanie się z zobowiązań, - zrozumienie konieczności rozwiązywania problemów oraz kończenia podjętych działań.
3. Samodzielność	<p>Zdolność do samodzielnego wyszukiwania i zdobywania informacji, formułowania wniosków i proponowania rozwiązań w celu wykonania zleconego zadania.</p>

Kryteria dla Podinspektorów i Referentów (Młodszych Referentów).

Kryterium	Opis kryterium
1. Komunikatywność	<p>Umiejętność budowania kontaktu z inną osobą przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - okazywanie poszanowania drugiej stronie, - próbę aktywnego zrozumienia jej sytuacji, - okazanie zainteresowania jej opiniami, - umiejętność zainteresowania innych własnymi opiniami.
2. Pozytywne podejście do obywatela	<p>Zaspokajanie potrzeb obywatela przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zrozumienie funkcji usługowej swojego stanowiska pracy, - okazywanie szacunku, - tworzenie przyjaznej atmosfery, - umożliwienie obywatelowi przedstawienia własnych racji, - służenie pomocą.
3. Umiejętność pracy w zespole	<p>Realizacja zadań w zespole przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pomoc i doradzanie kolegom w razie potrzeby, - zrozumienie celu i korzyści wynikających ze wspólnego realizowania zadań, - współpracę, a nie rywalizację z pozostałymi członkami zespołu, - zgłaszanie konstruktywnych wniosków usprawniających pracę zespołu, - aktywne słuchanie innych, wzbudzanie zaufania.

ARKUSZ OKRESOWEJ OCENY PRACOWNIKA SAMORZĄDOWEGO

I. Nazwa i adres jednostki zatrudniającej

Nazwa **Urząd Gminy Słupno**

Adres **09-472 Słupno ul. Miszewska 8a**

II. Dane dotyczące ocenianego pracownika

Imię:

Nazwisko:

Komórka organizacyjna:

Stanowisko:

Data zatrudnienia na stanowisku urzędniczym:

Data rozpoczęcia pracy na obecnym stanowisku:

Imię, nazwisko i stanowisko bezpośredniego przełożonego:

III. Dane dotyczące poprzedniej oceny

Data sporządzenia:

Ocena/poziom:

IV. Powód dokonywania oceny

- standardowo
- po czasie określonym
- po uprzedniej ocenie negatywnej

V. Informacja dotycząca rozmowy oceniającej

Rozmowa oceniająca przeprowadzona została z pracownikiem w dniu:

Rozmowę przeprowadził:

.....
(podpis ocenianego)

VI. Określenie stopnia spełnienia przez pracownika zadanych kryteriów

W poniższej tabeli należy wstawić znak „X” w odpowiednim miejscu, stosownie do stopnia spełnienia przez ocenianego poszczególnych kryteriów.

L. p.	Kryteria oceny	Niezadowolający (2 pkt)	Zadowolający (3 pkt)	Dobry (4 pkt)	Bardzo dobry (5 pkt)
1.	Sumienność				
2.	Sprawność				
3.	Bezstronność				
4.	Umiejętność stosowania odpowiednich przepisów				
5.	Planowanie i organizowanie pracy				
6.	Postawa etyczna				
7.					
8.					
9.					

Suma punktów za wszystkie kryteria:

Tabela rozpiętości punktów:

L. p.	Liczba punktów dla pracowników	Ocena
1.	45 – 41 pkt	Bardzo dobra
2.	40 – 35 pkt	Dobra
3.	34 – 25 pkt	Zadowolająca
4.	poniżej 25 pkt	Negatywna

VII. Przyznanie oceny okresowej

Dane dotyczące oceniającego:

Imię:

Nazwisko:

Stanowisko:

Przyznaję ocenianemu następującą okresową ocenę:

Bardzo dobrą	
Dobłą	
Zadowolającą	
Negatywną	

Uzasadnienie:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

VIII. Wnioski wynikające z przeprowadzonej oceny. Zakres wiedzy i umiejętności wymagających rozwinięcia. Proponowany plan działań doskonalących umiejętności ocenianego celem lepszego wykonywania przez niego obowiązków

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
(miejscowość)

.....
(dzień, miesiąc, rok)

.....
(podpis oceniającego)

IX. Potwierdzenie przez ocenianego otrzymania oceny na piśmie

Potwierdzam, iż zapoznałam/łem się z przyznaną oceną okresową i otrzymałam/em kopię arkusza oceny oraz zostałam/em pouczone/a/y o prawie złożenia odwołania od przyznanej oceny okresowej do kierownika jednostki w terminie 7 dnia od dnia doręczenia oceny.

.....
(miejscowość)

.....
(dzień, miesiąc, rok)

.....
(podpis ocenianego)