

Poznań, 22 października 2019 r.

Opinia
Komisji Uczelnianej NSZZ „Solidarność” Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu
oraz
Związku Nauczycielstwa Polskiego na UEP
w sprawie

Zasad oceny pracowników UEP niebędących nauczycielami akademickimi.

Komisja Uczelniana NSZZ „Solidarność” oraz Związek Nauczycielstwa Polskiego na UEP zgłaszają następujące uwagi do projektu *Zasad oceny pracowników UEP niebędących nauczycielami akademickimi*:

- § 2 W jaki sposób mają zostać zidentyfikowane potrzeby w zakresie dalszego rozwoju zawodowego pracowników?
- § 3 ust. 1. W jaki sposób ocena może wpłynąć na możliwości rozwoju zawodowego? Gdy jest wysoka, czy niska?
- § 3 ust. 2. pkt. 2. Ocena sama w sobie nie zwiększa efektywności pracy, nie kształtuje postaw i zachowań pracowników są to efekty szkolenia. Dlatego tekst powinien znaleźć się w pkt. 4.
- § 3 ust. 3. „Przedmiotem oceny są kompetencje zawodowe pracownika, efektywność jego pracy oraz realizacja celów.” Jakich celów?
„Pracownicy chcą wiedzieć co mają robić, czego się od nich wymaga, jakie są standardy wydajności i jak je wypełniają a także oczekują wskazówek jak mogą spełniać je lepiej w następnym razem”
Lee Iaccoca
W tym wypadku przedmiotem oceny powinna być efektywność wykonywana zakresu obowiązków, zadań na danym stanowisku.
- § 4 ust. 2. Ocena pracy zawodowej radcy prawnego powinna podlegać tym samym okresom oceny co pozostałe grupy pracownicze, a nie tylko w sytuacjach, w których zachodzą wątpliwości co do prawidłowości wykonywania pracy (zał.1 pkt.3). (styl językowy zapisu).
- § 4 ust. 7. Nie powinni być oceniani, dopiero po roku na danym stanowisku.
- § 4 ust. 11. Uważamy, że w sytuacji, gdy bezpośredni przełożony współpracuje z pracownikiem krócej niż 6 miesięcy ocena nie powinna być przeprowadzana.
- § 4 ust. 12. ust.5. zdanie pierwsze mówi o ocenie w listopadzie/grudniu ,niezrozumiała jest fraza w ust. 12. „nie dokonuje się ponownej oceny w listopadzie/grudniu”.

- § 6 ust. 1. Brak określenia czym są „natychmiastowe działania korygujące” w przypadku oceny E.
- § 6 ust. 2. „może” Czy kiedykolwiek ocena pracownika niebędącego nauczycielem akademickim miała wpływ na awansowanie lub podwyższanie uposażenia pracownika? Pusty zapis.
- § 6 ust. 3. Oceniającym w tym przypadku nie powinien być bezpośredni przełożony. Ponownie pojawiają się „działania korygujące” – jakie?
- § 6 ust. 4. Ponownie pojawiają się „działania korygujące”, a co jeśli są źle dobrane i nie wpływają na poprawę oceny? Kto je ustala? Istotna sprawa z uwagi na możliwość rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia.
- § 6 ust. 5. Dlaczego „Wyniki oceny nie tworzą po stronie pracownika roszczenia o zmianę warunków zatrudnienia”.
- § 7 ust. 1. Dlaczego w procedurze brak oceny przełożonego przez pracowników? W przypadku oceny nauczycieli akademickich uwzględnia się nawet oceny studentów. Ocena przełożonego przez pracowników powinna stanowić istotne informacje dla pracodawcy w przypadku nieprawidłowości np.: nierówne traktowanie.
- § 8 ust. 1. Czy oceniamy „kompetencje pracownika”, czy efektywność wykonywana zakresu obowiązków, zadań na danym stanowisku. Przy ocenie kompetencji powinno uwzględniać się inne elementy. Czy kompetencje kierownicze dotyczą też koordynatorów? Niejasne!
- § 8 ust. 2. Niejasne czy kryteria stanowiskowe to to samo co „wymogi w zakresie kompetencji podstawowych” i „wymogi w zakresie kompetencji dodatkowych”. Czy mowa tutaj także o wskazaniu tych 2 wymogów spośród kompetencji dodatkowych?
- § 8 ust. 3. „następnie przesłać drogą elektroniczną wypełniony Arkusz do bezpośredniego przełożonego” Czy to oznacza, że ocena będzie dokonywana w jakimś systemie informatycznym, lub ograniczonym do edycji arkusza? A co gdy pracownik nie ma dostępu do komputera służbowego?
- Ponadto uważamy, iż ocena dokonywana przez oceniającego powinna być dokonywana bez uprzedniej wiedzy na temat samooceny pracownika, co stanowi warunek konieczny pełnego obiektywizmu oceniającego.
- § 8 ust. 6. Pkt 2) „doskonalenia kompetencji zawodowych” - w jakiej formie?
- § 8 ust. 6. Pkt 4) „Omówienie” może raczej „przekazanie przez oceniającego”. Tym razem nie mamowy o kompetencjach tylko o wykonywaniu przez pracownika obowiązków.
- § 8 ust. 8. Pracownik powinien mieć prawo zapoznania się i podpisania nie koniecznie w trakcie rozmowy oceniającej.
- Jeśli ocena trafia do akt bez analizy to w jaki sposób ma się przyczynić do realizacji celów w § 3.
- § 9 ust. 2 „rozpatrzenie oceny” - przeprowadzenie oceny.
- § 9 ust. 5 „rozpatrzenie oceny” - przeprowadzenie oceny, ponadto § 6 ust. 3 „ocena taka może być przeprowadzona najwcześniej po upływie sześciu miesięcy od oceny, której wynik był dla pracownika negatywny”.

- § 13 brak załącznika 3a i 3b.
- W załącznikach pojawiają się różne terminy „wyznaczniki” i „wskaźniki” należy je ustandaryzować. Ponadto nazwy tabel nie odpowiadają ich zawartości, brak w nich np. definicji.
- Tekst „Zgadzam się z oceną bez zastrzeżeń/zgłaszam następujące uwagi (niewłaściwe skreślić).” Powinien zostać przeniesiony poniżej komentarza przełożonego.

Przewodnicząca KU NSZZ „Solidarność”
Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

Przewodniczący ZNP na UEP

/-/ dr Katarzyna Lis

/-/ dr hab. inż. Wojciech Zmudziński, prof. UEP