

**Uchwała nr 29**  
**Senatu Uniwersytetu Łódzkiego**  
**podjęta na 3. roboczym posiedzeniu w kadencji 2016-2020**  
**w dniu 12 grudnia 2016 r.**

w sprawie: szczegółowych zasad postępowania przy ocenie okresowej pracowników naukowo-dydaktycznych, naukowych i dydaktycznych

Na podstawie: § 14 pkt 18 w związku z § 130-136e Statutu UŁ z dnia 23 stycznia 2012 r. (ze zm.) Senat UŁ uchwala, co następuje:

§ 1

Senat UŁ określa szczegółowe zasady postępowania przy ocenie okresowej pracowników naukowo-dydaktycznych, naukowych i dydaktycznych.

§ 2

1. Ocenę osiągnięć w poszczególnych obszarach aktywności przeprowadza się w oparciu o liczbę punktów według zasad przyjętych dla wszystkich jednostek UŁ oraz według zasad przyjętych w poszczególnych wydziałach i Filii UŁ w Tomaszowie Mazowieckim (jednostkach podstawowych) i jednostkach ogólnouczeniowych.
2. Przyjmuje się jednolity system punktacji publikacji w czasopismach według wykazów Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla kolejnych lat oceny. 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 wystania pracy do czasopisma do roku jej opublikowania. Pozostałe osiągnięcia pracowników oceniane są według punktacji przyjętej w jednostkach podstawowych i jednostkach ogólnouczeniowych.
3. Minimalną liczbę punktów wymaganą do pozytywnej oceny pracowników w zakresie działalności naukowo-badawczej, dydaktycznej i organizacyjnej ustalają rady poszczególnych wydziałów oraz pełnomocnik Rektora do spraw Filii Uniwersytetu Łódzkiego w Tomaszowie Mazowieckim i przedstawiają je do zatwierdzenia Senatowi.
4. 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.
5. Wskaźnik wynosi:
  - 0,35 dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów od 35 do 50,
  - 0,40 dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów od 30 do 50,

- 0,45 dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów od 25 do 50,
- 0,50 dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów od 20 do 50,
- 0,75 dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów od 15 do 50,
- 1,0 dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów od 10 do 50,
- 1,25 dla pracownika, który do oceny okresowej zgłasza wyłącznie publikacje o liczbie punktów od 5 do 50,
- 1,5 w pozostałych przypadkach.

Suma udziałów pracowników wydziału wchodzących do N nie może przekroczyć 100%. Warunkiem uwzględnienia publikacji w ocenie okresowej jest afiliacja pracy do UŁ. W przypadku podwójnych (wielorakich) afiliacji, uwzględnione mogą być tylko publikacje, dla których pracownik złożył oświadczenie pozwalające na wykorzystanie publikacji na potrzeby parametrycznej oceny jednostki organizacyjnej UŁ.

6. Rada podstawowej jednostki organizacyjnej może upoważnić kierownika jednostki do wnioskowania do Rektora o ustalenie wartości średniej określonej w ust. 4. odrębnie dla grup jednoznacznie wskazanych pracowników reprezentujących obszary, dziedziny lub dyscypliny badawcze, ograniczyć liczbę dostępnych w ocenie wariantów, ograniczyć katalog publikacji do list A lub C MNiSW, podwyższyć w każdym z wariantów progi punktowe dla zgłaszanych publikacji oraz ustalić inne wskaźniki niż określone w ust. 5. Tak ustalone wskaźniki nie mogą być jednak niższe, niż określone w ust. 5.
7. Rada podstawowej jednostki organizacyjnej może umożliwić wypełnienie części wymogów określonych w ust.4 efektywnością w pozyskaniu projektów naukowych w konkursach na szczeblu co najmniej krajowym, uzyskanymi patentami, a w przypadku nowo mianowanych adiunktów uzyskaniem w trakcie okresu oceny stopnia naukowego doktora. Rada podstawowej jednostki organizacyjnej może umożliwić wypełnienie do 10% wymogów określonych w ust.4 aktywnością we wnioskowaniu o projekty na szczeblu co najmniej krajowym (dotyczy tylko wniosków złożonych do Narodowego Centrum Nauki, które przeszły do II tury oceny, lub wniosków, które w konkursie z jawną punktacją uzyskały co najmniej 90% liczby punktów przyznanych najsłabszemu projektowi zakwalifikowanemu do finansowania).
8. Dla celów oceny okresowej rada podstawowej jednostki organizacyjnej może ustalić wyższą niż wynika to z wykazu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego liczbę punktów za publikacje 35-50 pkt lub za 25% najwyżej punktowanych publikacji mieszczących się w limicie 3N oraz za patenty i wdrożenia patentów.
9. Wymagania odnośnie do wymaganej liczby punktów dla pracownika zatrudnionego na stanowisku asystenta mogą zostać obniżone nie więcej niż o połowę, proporcjonalnie za każdy miesiąc, w którym osoba ta była zatrudniona na tym stanowisku.

10. Rada podstawowej jednostki organizacyjnej może ustalić inne dodatkowe kryteria konieczne do uzyskania pozytywnej oceny okresowej za działalność naukowo-badawczą. Kryteria te mogą być zróżnicowane dla poszczególnych grup nauczycieli akademickich.

### § 3

1. Warunkiem pozytywnej oceny okresowej pracownika zatrudnionego na stanowisku naukowo-dydaktycznym jest uzyskanie przez niego łącznej pozytywnej oraz minimalnej wymaganej liczby punktów w zakresie działalności naukowej i kształcenia kadry oraz działalności dydaktycznej, oddzielnie w każdej z tych dziedzin, z tym że przyczyną oceny negatywnej w zakresie działalności dydaktycznej nie może być niedopensowanie, przez niego niezawinione.
2. Warunkiem pozytywnej oceny okresowej pracownika zatrudnionego na stanowisku naukowym jest uzyskanie przez niego łącznej pozytywnej oceny oraz minimalnej wymaganej liczby punktów w zakresie działalności naukowej i kształcenia kadry
3. Warunkiem pozytywnej oceny okresowej pracownika zatrudnionego na stanowisku dydaktycznym jest uzyskanie przez niego łącznej pozytywnej oceny oraz minimalnej wymaganej liczby punktów w zakresie działalności dydaktycznej z tym, że przyczyną oceny negatywnej nie może być niedopensowanie, przez niego niezawinione.
4. 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.
5. Wydziałowa (Pozawydziałowa, Uczelniana) Komisja Oceniająca, na wniosek Dziekana (kierownika jednostki) 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 10% minimalnej liczby punktów wymaganych do uzyskania oceny pozytywnej.

### § 4

1. Kwestionariusz okresowej oceny jest podpisywany przez pracownika i jego bezpośredniego przełożonego.
2. Komisje oceniające dokonują weryfikacji danych zamieszczonych w kwestionariuszach, przypisują poszczególnym pozycjom punkty według zasad ustalonych w zgodzie z niniejszą uchwałą i obowiązującymi przepisami i na tej podstawie, po zapoznaniu się z opinią przełożonego, dokonują oceny pracownika w poszczególnych dziedzinach oraz oceny łącznej. Po przeprowadzeniu oceny Komisje przyznają każdemu z pracowników ocenę pozytywną albo negatywną. Ocena wymaga uzasadnienia.

§ 5

Traci moc uchwała nr 231 Senatu UŁ z dnia 18 listopada 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad postępowania przy ocenie okresowej pracowników naukowo-badawczych, naukowych i dydaktycznych (ze zm.).

§ 6

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za zgodność  
Sekretarz Senatu UŁ

Katarzyna Rubciak

Przewodniczący Senatu UŁ  
Rektor Uniwersytetu Łódzkiego

Prof. dr hab. Antoni Różalski