

Zarządzenie nr 64/2011
Burmistrza Miasta i Gminy Chorzele
z dnia 12 lipca 2011 r.

w sprawie wprowadzenia w Urzędzie Miasta i Gminy w Chorzelach
regulaminu okresowej oceny pracowników.

Na podstawie art. 28 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

1. Wprowadzam w Urzędzie Miasta i Gminy w Chorzelach Regulamin okresowej oceny pracowników w brzmieniu załącznika do niniejszego zarządzenia.
2. W Regulaminie okresowej oceny pracowników „Wykaz kryteriów do wyboru” stanowi załącznik nr 1.
3. W Regulaminie okresowej oceny pracowników „Arkusz okresowej oceny kwalifikacyjnej pracownika samorządowego” stanowi załącznik nr 2.

§ 2

Wykonanie zarządzenia powierzam Zastępcą Burmistrza, Sekretarzowi i Skarbnikowi oraz Kierownikowi Urzędu Stanu Cywilnego Miasta i Gminy Chorzele jako kierownikom referatów.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

BURMISTRZ

mgr Beata Szczepankowska

Załącznik
do Zarządzenia Nr 64/2011
Burmistrza Miasta i Gminy Chorzele.
12 lipca 2011 r.

REGULAMIN OKRESOWEJ OCENY PRACOWNIKÓW

§ 1

Pracownicy Urzędu zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych, zwani dalej Ocenianymi podlegają okresowym ocenom na zasadach określonych w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz w niniejszym regulaminie.

Pierwszej oceny nowych pracowników przeprowadza się w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych po przepracowaniu 6 miesięcy w tym Urzędzie.

§ 2

Okresowej oceny dokonuje bezpośredni przełożony Ocenianego, zwany dalej Oceniającym.

§ 3

1. Okresowa ocena pracowników dokonywana jest raz na dwa lata, z zastrzeżeniem § 4.
2. Okresowa ocena pracowników przeprowadzana jest w miesiącu sierpniu za okres od poprzedniej oceny.
3. Ostatecznym terminem sporządzenia oceny na piśmie jest dzień 31 sierpnia. Do tego dnia Oceniający zobowiązani są przekazać arkusze ocen do Burmistrza.
4. 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,
5. W przypadkach, o których mowa:
 - a) w ustępie 4 pkt a – ocena sporządzana jest w terminie 1 miesiąca od dnia powrotu Ocenianego do pracy,
 - b) w ustępie 4 pkt b – ocena sporządzana jest przed zmianą zakresu obowiązków lub stanowiska.
6. Nowy termin sporządzenia oceny wyznacza Oceniający, niezwłocznie powiadamiając o tym Ocenianego na piśmie. Kopię pisma dołącza się do arkusza oceny.

§ 4

1. W razie negatywnej oceny, pracownik poddany jest ponownej ocenie nie później niż

przed upływem 6 miesięcy, jednak nie wcześniej niż po upływie 3 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny.

2. Termin przeprowadzenia oceny wyznacza Oceniający, niezwłocznie powiadamiając o tym Ocenianego na piśmie. Kopię pisma dołącza się do arkusza oceny.

§ 5

1. Ocena pracowników dokonywana jest na podstawie sześciu kryteriów wspólnych dla wszystkich Ocenianych oraz 4 kryteriów przypisanych do kategorii stanowisk, do której należy zajmowane przez Ocenianego stanowisko.
2. Kryteriami wspólnymi dla wszystkich pracowników są:

Kryterium	Opis kryterium
1. Sumiennosc.	Wykonywanie obowiązków dokładnie, skrupulatnie i solidnie.
2. Sprawność.	Dbalosc 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. Umiejętnosc sprawiedliwego traktowania wszystkich stron, niefaworyzowanie żadnej z nich.
4. Umiejętnosc stosowania odpowiednich przepisów.	Znajomość przepisów niezbędnych do właściwego wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy. Umiejętnosc wyszukiwania potrzebnych przepisów. Umiejętnosc 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. Dbalosc o nieposzlakowaną opinie. Postępowanie zgodnie z etyką zawodową.

Kryteria do wyboru i ich opis określa załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

§ 6

1. Oceny pracownika dokonuje się na piśmie w „Arkuszu okresowej oceny kwalifikacyjnej pracownika samorządowego”.
2. Po złożeniu części A „Arkusza okresowej oceny kwalifikacyjnej pracownika samorządowego”, w którym zamieszczono kryteria oceny pracownika, Burmistrz Miasta i Gminy dokonuje zatwierdzenia tych kryteriów lub wnosi uwagi do kryteriów wybranych przez oceniającego.
3. Wzór arkusza oceny stanowi załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.
4. Sporządzenie oceny na piśmie polega w szczególności na:
 - 1) określeniu stopnia spełniania przez Ocenianego wskazanych kryteriów, przy uwzględnieniu następujących stopni:
 - stopień bardzo dobry – przyznawany, jeżeli Oceniany zawsze spełniał dane

kryterium niejednokrotnie w sposób przewyższający oczekiwania; za stopień ten Oceniany otrzymuje pięć punktów,

- stopień dobry – przyznawany, jeżeli Oceniany prawie zawsze spełniał dane kryterium w sposób odpowiadający oczekiwaniom; za stopień ten Oceniany otrzymuje cztery punkty,
- stopień zadowolający – przyznawany, jeżeli Oceniany, zazwyczaj spełniał dane kryterium w sposób odpowiadający oczekiwaniom, za stopień ten Oceniany otrzymuje trzy punkty,
- stopień niezadowolający – przyznawany, jeżeli Oceniany często nie spełniał danego kryterium w sposób odpowiadający oczekiwaniom, za stopień ten Oceniany otrzymuje dwa punkty.

2) przyznaniu Ocenianemu oceny, przy uwzględnieniu uzyskanej przez Ocenianego sumy punktów, według następującej skali ocen:

- ocena bardzo dobra – w przypadku uzyskania od 46 do 50 punktów,
- ocena dobra – w przypadku uzyskania od 40 do 45 punktów,
- ocena zadowolająca – w przypadku uzyskania od 30 do 39 punktów,
- ocena negatywna – w przypadku uzyskania poniżej 30 punktów.

§ 7

1. Przed dokonaniem czynności polegających na opisaniu sposobu wykonywania przez Ocenianego obowiązków Oceniający przeprowadza z Ocenianym rozmowę, zwaną dalej rozmową oceniającą. Termin rozmowy oceniającej wyznacza Oceniający informując o nim Ocenianego, co najmniej na dwa dni przed terminem rozmowy.
2. Podczas rozmowy Oceniający:
 - a) omawia z Ocenianym wykonywanie przez niego obowiązków w okresie, w którym podlegał ocenie, trudności napotykanego przez niego podczas realizacji zadań oraz spełnianie przez Ocenianego ustalonych kryteriów oceny,
 - b) określa w porozumieniu z Ocenianym zakres wiedzy i umiejętności wymagających rozwinięcia,
 - c) omawia z Ocenianym plan działań doskonalących umiejętności Ocenianego celem lepszego wykonywania przez niego obowiązków.

§ 8

1. Ocenianemu przysługuje od przyznanej mu oceny odwołanie do Burmistrza Miasta i Gminy Chorzele, w terminie 7 dni od daty otrzymania oceny.
2. Odwołanie powinno być sporządzone na piśmie i powinno zawierać uzasadnienie.

§ 9

Arkusze oceny włącza się do akt osobowych pracownika.

§ 10

1. W stosunku do ocenianego pracownika obowiązuje jawność oceny.
2. Zabrania się udzielania informacji o ocenie pracownika osobom nieupoważnionym.

Wykaz kryteriów do wyboru

Kryterium	Opis kryterium
1. Wiedza specjalistyczna	Wiedza z konkretnej dziedziny, która warunkuje odpowiedni poziom merytoryczny realizowanych zadań.
2. Umiejętność obsługi urządzeń technicznych	Odpowiedni stopień wiedzy i umiejętności niezbędny do korzystania ze sprzętu komputerowego oraz urządzeń biurowych.
3. Znajomość języka obcego (czynna i bierna)	Znajomość języka obcego na poziomie odpowiednim do realizowanych zadań, pozwalająca na: <ul style="list-style-type: none">● czytanie i rozumienie dokumentów,● pisanie dokumentów,● rozumienie innych,● mówienie w języku obcym.
4. Nastawienie na własny rozwój, podnoszenie kwalifikacji	Zdolność i skłonność do uczenia się, uzupełniania wiedzy oraz podnoszenia kwalifikacji tak, aby zawsze posiadać aktualną wiedzę.
5. Komunikacja werbalna	Formułowanie wypowiedzi w sposób gwarantujący ich zrozumienie, przez: <ul style="list-style-type: none">● wypowiadanie się w sposób zwięzły, jasny i precyzyjny, dobieranie stylu, języka i treści wypowiedzi odpowiednio do słuchaczy, udzielanie wyczerpujących i rzeczowych odpowiedzi nawet na trudne pytania, krytykę lub zaskakujące argumenty,● wyrażanie poglądów w sposób przekonujący, posługiwanie się pojęciami właściwymi dla rodzaju załatwianych spraw/wykonywanej pracy.
6. Komunikacja pisemna	Formułowanie wypowiedzi w sposób gwarantujący zrozumienie, przez: <ul style="list-style-type: none">● stosowanie przyjętych form prowadzenia korespondencji,● przedstawianie zagadnień w sposób jasny i zwięzły,● dobieranie odpowiedniego stylu, języka i treści pism,● budowanie zdań poprawnych gramatycznie i logicznie.
7. Komunikatywność	Umiejętność budowania kontaktu z inną osobą, przez: <ul style="list-style-type: none">● okazywanie poszanowania drugiej stronie,● próbę aktywnego zrozumienia jej sytuacji,● okazanie zainteresowania jej opiniami,● umiejętność zainteresowania innych własnymi opiniami.

8. 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.
9. 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.
10. Umiejętność negocjowania	<p>Wypracowywanie stanowiska akceptowanego przez zainteresowanych, dzięki:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● dążeniu do zrozumienia stanowiska (opinii) innych osób, ● przygotowaniu i prezentowaniu różnorodnych argumentów w celu wsparcia swojego stanowiska, ● przekonywaniu innych do weryfikacji własnych sądów lub zmiany stanowiska, ● rozpoznawaniu najlepszych propozycji, ● stymulowaniu otwartych dyskusji na temat źródeł konfliktów, ● ułatwianiu rozwiązywania problemu, kwestii spornej, ● tworzeniu i proponowaniu nowych rozwiązań.
11. Zarządzanie informacją/ dzielenie się informacjami	<p>Pozyskiwanie i przekazywanie informacji, które mogą wpływać na planowanie lub proces podejmowania decyzji, przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● przekazywanie posiadanych informacji osobom, dla których informacje te będą stanowiły istotną pomoc w realizowanych przez nie zadaniach, ● uzgadnianie planowanych zmian z osobami, dla których mają one istotne znaczenie.
12. Zarządzanie zasobami	<p>Odpowiednie do potrzeb rozmieszczenie i wykorzystanie zasobów finansowych lub innych, przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● określanie i pozyskiwanie zasobów, ● alokację i wykorzystanie zasobów w sposób efektywny pod względem czasu i kosztów, ● kontrolowanie wszystkich zasobów wymaganych do efektywnego działania.

13. Zarządzanie personelem	<p>Motywowanie pracowników do osiągania wyższej skuteczności i jakości pracy, przez:</p> <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.
14. Zarządzanie jakością realizowanych zadań	<p>Nadzorowanie prowadzonych działań w celu uzyskiwania pożądaných efektów, przez:</p> <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.
15. Zarządzanie wprowadzaniem zmian	<p>Wprowadzanie zmian w urzędzie przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● podejmowanie inicjatywy wprowadzania zmian, ● uzasadnianie konieczności wprowadzania zmian, ● określanie etapów i ram czasowych wprowadzanych zmian, ● wspieranie innych w okresie wprowadzania zmian, ● podejmowanie kroków zmniejszających niechęć do wprowadzanych zmian, ● skupianie się na sprawach kluczowych związanych z wprowadzanymi zmianami, ● przewidywanie reakcji pracowników na wprowadzane zmiany, ● wprowadzanie zmian w sposób pozwalający osiągnąć pozytywne rezultaty klientom urzędu.

16. 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.
17. 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 obciążonym pewnym ryzykiem sprawach, ● podejmowanie decyzji obciążonych elementem ryzyka po uprzednim zbilansowaniu potencjalnych zysków i strat.
18. 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.
19. Samodzielność	<p>Zdolność do samodzielnego wyszukiwania i zdobywania informacji, formułowania wniosków i proponowania rozwiązań w celu wykonania zleconego zadania.</p>
20. Inicjatywa	<ol style="list-style-type: none"> 1. umiejętność i wola poszukiwania obszarów wymagających zmian i informowanie o nich, 2. inicjowanie działania i branie odpowiedzialności za nie, 3. mówienie otwarcie o problemach, badanie źródeł ich powstania.
21. Kreatywność	<p>Wykorzystywanie umiejętności i wyobraźni do tworzenia nowych rozwiązań ulepszających proces pracy, przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● rozpoznawanie oraz identyfikowanie powiązań między sytuacjami, ● wykorzystywanie różnych istniejących rozwiązań w celu tworzenia nowych, ● otwartość na zmiany, poszukiwanie i tworzenie nowych koncepcji i metod, ● inicjowanie lub wynajdywanie nowych możliwości lub sposobów działania, ● badanie różnych źródeł informacji, wykorzystywanie dostępnego wyposażenia technicznego, ● zachęcanie innych do proponowania, wdrażania i doskonalenia

	nowych rozwiązań.	
22. Myślenie strategiczne	<p>Tworzenie planów lub koncepcji realizowania celów w oparciu o posiadane informacje, przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ocenianie i wyciąganie wniosków z posiadanych informacji, • zauważanie trendów i powiązań między różnymi informacjami, • identyfikowanie fundamentalnych dla urzędu potrzeb generalnych kierunków działania, • przewidywanie konsekwencji w dłuższym okresie czasu, • przewidywanie długoterminowych skutków podjętych działań decyzyjnych, • planowanie rozwiązywania problemów i pokonywania przeszkód, • ocenianie ryzyka i korzyści różnych kierunków działania, • tworzenie strategii lub kierunków działania, • analizowanie okoliczności i zagrożeń. 	o i i
23. Umiejętności analityczne	<p>Umiejętne stawianie hipotez, wyciąganie wniosków przez analizowanie i interpretowanie danych, tj.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozróżnianie informacji istotnych od nieistotnych, • dokonywanie systematycznych porównań różnych aspektów analizowanych i interpretowanych danych, • interpretowanie danych pochodzących z dokumentów, opracowań i raportów, • stosowanie procedur prowadzenia badań i zbierania danych odpowiadających stawianym problemom, • prezentowanie w optymalny sposób danych i wniosków z przeprowadzonej analizy, • stosowanie odpowiednich narzędzi i technologii (włącznie z aplikacjami komputerowymi) w celu rozwiązania problemu/zadania. 	