

REGULAMIN
okresowej oceny pracowników naukowych i badawczo-technicznych w Narodowym
Instytucie Geriatrii Reumatologii i Rehabilitacji im. prof. dr hab. med. Eleonory
Reicher z/s w Warszawie

§1.

Na podstawie art. 44 ust. 3 i 4 w zw. z art. 50 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych ustanawia się niniejszy Regulamin okresowej oceny pracowników naukowych i badawczo-technicznych Narodowego Instytutu Geriatrii, Reumatologii i Rehabilitacji im. prof. dr hab. med. Eleonory Reicher (zwany dalej: „Regulaminem”), który określa tryb przeprowadzania oceny okresowej pracowników naukowych i badawczo-technicznych.

§2.

Narodowy Instytut Geriatrii, Reumatologii i Rehabilitacji im. prof. dr hab. med. Eleonory Reicher z/s w Warszawie (zwany dalej: „NIGRiR” lub „Instytutem”) jest państwową jednostką organizacyjną, wyodrębnioną pod względem prawnym, organizacyjnym i ekonomiczno-finansowym, która prowadzi badania naukowe i prace rozwojowe ukierunkowane na ich wdrożenie i zastosowanie w praktyce. Równorzędnie w NIGRiR jest prowadzona działalność lecznicza i dydaktyczna wynikająca z zadań statutowych Instytutu.

§3.

1. Pracownicy naukowcy oraz badawczo-techniczni (zwani dalej wspólnie: „Pracownikami”), podlegają okresowej ocenie:
 - 1) asystenci i adiunkci - nie rzadziej niż raz na 2 lata;
 - 2) profesorowie instytutu oraz profesorowie – nie rzadziej niż raz na 4 lata;
 - 3) pracownicy badawczo-techniczni - nie rzadziej niż raz na 2 lata.
2. Pracownicy, których okres zatrudnienia jest krótszy niż wskazany w ust. 1 pkt 1-3, mogą podlegać okresowej ocenie za cały okres zatrudnienia na danym stanowisku, z zastrzeżeniem ust. 6.
3. Pracownicy naukowcy, o których mowa w ust. 1, zatrudnieni przy prowadzeniu badań naukowych lub prac rozwojowych na podstawie stosunku pracy zaliczani są do „Liczby N”. Zaliczenie do „Liczby N” następuje na podstawie złożonego pisemnego oświadczenia pracownika zgodnie z art. 265 ust. 5 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
4. Oceny okresowej Pracowników, dokonuje Rada Naukowa Instytutu w formie uchwały. Rada Naukowa Instytutu powołuje Komisję ds. Nauki i Rozwoju Kadry Naukowej (zwaną dalej: „Komisją”), do zadań której należy przeprowadzenie okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych oraz przekazanie Radzie Naukowej sprawozdania z dokonanej oceny.
5. Warunkiem przeprowadzenia oceny jest co najmniej roczne zatrudnienie Pracownika w Instytucie.
6. Nie dokonuje się oceny Pracownika za okres:
 - 1) urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego;
 - 2) urlopu udzielonego na podstawie art. 174 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;

- 3) wyjazdu służbowego za granicę w celach naukowych lub zawodowych na okres nie krótszy niż 6 miesięcy.

§4.

1. Rada Naukowa Instytutu ogłasza termin i harmonogram przeprowadzenia oceny okresowej Pracowników. W uzasadnionych przypadkach Komisja może ustalić indywidualny harmonogram oceny Pracownika.
2. Komisja ustala listę Pracowników podlegających ocenie według informacji uzyskanych od właściwej komórki organizacyjnej Instytutu, która odpowiedzialna jest w sprawach pracowniczych.
3. Ocena dokonywana jest na podstawie Karty Oceny Pracownika stanowiącej Załącznik nr 1 do Regulaminu oraz Ankiety Dorobku Naukowego stanowiącej Załącznik nr 2 do Regulaminu.
4. Pracownicy oraz ich przełożeni wypełniają dokumenty, o których mowa w ust. 3, w terminie zgodnym z harmonogramem, o którym mowa w ust. 1. Następnie dokumenty przekazywane są do Komisji. Pracownicy przebywający na służbowych wyjazdach zagranicznych przekazują dokumenty przełożonemu pocztą elektroniczną. Korespondencję elektroniczną dotyczącą oceny przełożony przechowuje do chwili zakończenia procedury.
5. Komisja przeprowadza analizę wypełnionych dokumentów w celu dokonania oceny Pracownika.
6. Dodatkowo ocenie podlega działalność organizacyjna, dydaktyczna i kliniczna Pracowników.

§5.

1. Ustala się następującą skalę ocen okresowych:
 - 1) bardzo dobra;
 - 2) dobra;
 - 3) dostateczna;
 - 4) niedostateczna.
2. Ocena okresowa przyznawana jest pracownikom naukowych w dwóch kategoriach, jako 100% przyjmuje się najwyższą ocenę w danej kategorii. Przyjmuje się następujące progi procentowe:
 - 1) Pracownicy naukowci samodzielni:
 - a) bardzo dobra - minimum 71%;
 - b) dobra – pomiędzy 51 a 70%;
 - c) dostateczna – pomiędzy 31 a 50%;
 - d) niedostateczna – poniżej 31%.
 - 2) Pracownicy naukowci niesamodzielni:
 - a) bardzo dobra - minimum 71%;
 - b) dobra – pomiędzy 51 a 70%;
 - c) dostateczna – pomiędzy 31 a 50%;
 - d) niedostateczna – poniżej 31%.
3. Ocena okresowa przyznawana jest pracownikom badawczo-technicznym w ramach następujących progów procentowych:
 - 1) bardzo dobra - minimum 71%;
 - 2) dobra – pomiędzy 51 a 70%;
 - 3) dostateczna – pomiędzy 31 a 50%;
 - 4) niedostateczna – poniżej 31%.

§6.

1. Po zakończeniu prac Przewodniczący Komisji przedstawia Radzie Naukowej sprawozdanie z dokonanej oceny dorobku naukowego Pracowników.
2. Rada Naukowa podejmuje uchwałę w przedmiocie okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych w głosowaniu tajnym.
3. W ciągu dwóch tygodni po podjęciu Radę Naukową uchwały, ocena przekazywana jest Pracownikowi, który przyjęcie jej do wiadomości potwierdza własnoręcznym podpisem.
4. Pracownikowi, który nie zgadza się z oceną przysługuje prawo złożenia pisemnego wniosku do Przewodniczącego Rady Naukowej Instytutu o ponowne ustalenie oceny i wyznaczenie recenzentów dorobku naukowego, w terminie 7 dni od dnia przedstawienia oceny.
4. Przewodniczący Rady Naukowej przekazuje sprawę do ponownego rozpatrzenia przez wyznaczonych recenzentów w terminie 14 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.
5. Rada Naukowa, na podstawie złożonych dokumentów dokonuje przeglądu dorobku naukowego pracownika i podejmuje ostateczną decyzję w sprawie wyniku oceny, w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wniosku, o którym mowa w ust. 3.
6. Kartę oceny włącza się do akt osobowych pracownika.

§7.

1. W stosunku do Pracowników, którzy otrzymali ocenę niedostateczną należy podjąć indywidualne kroki zmierzające do aktywizowania ich rozwoju naukowego i technicznego.
2. Powtórna ocena niedostateczna może stanowić samoistną podstawę do zmiany stanowiska Pracownika ze stanowiska naukowego lub badawczo-technicznego na inne, odpowiadające posiadanemu wykształceniu.
3. Stosunek pracy może zostać rozwiązany z pracownikiem w przypadku otrzymania drugiej negatywnej oceny oraz w przypadku stwierdzenia u niego braku dowodów pracy naukowej. W takim przypadku Rada Naukowa może wystąpić o zwolnienie pracownika naukowego powołując się na ustalenia Komisji.