

**REGULAMIN
SYSTEMU MOTYWACJI, OCEN
I ROZWOJU KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

§ 1

Regulamin określa zasady i tryb stosowania systemu motywacji, ocen i rozwoju kompetencji pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zwanego dalej systemem.

§ 2

Celem wprowadzenia systemu jest:

- 1) doskonalenie relacji zawodowych;
- 2) usystematyzowanie procesu okresowych rozmów pracowników z przełożonymi;
- 3) formalna ocena poziomu posiadanych kompetencji;
- 4) wymiana informacji dotyczącej realizacji zadań, jakości i efektywności pracy oraz poznanie wzajemnych oczekiwań i ograniczeń zawodowych;
- 5) umożliwienie zaplanowania indywidualnych działań rozwojowych i motywacyjnych;
- 6) tworzenie kompleksowych rozwiązań służących rozwojowi pracowników Uczelni.

§ 3

System obejmuje wszystkich pracowników, o których mowa w § 1, z wyłączeniem pracowników:

- 1) zatrudnionych na okres próbny;
- 2) zatrudnionych na stanowiskach obsługi;
- 3) zatrudnionych w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych;
- 4) znajdujących się w okresie wypowiedzenia lub tych, z którymi zawarto porozumienie rozwiązujące stosunek pracy.

§ 4

Procedura oceny składa się z następujących etapów:

- 1) samoocena pracownika;
- 2) ocena przełożonego;
- 3) rozmowa oceniająca;
- 4) ustalenie wniosków i zadań wynikających z rozmowy.

§ 5

System wspierany jest przez specjalistyczne narzędzie informatyczne.

§ 6

1. Procedura oceny przeprowadzana jest raz w roku, przy czym ocenie podlega cały okres jaki upłynął od poprzedniej oceny.
2. Coroczny harmonogram działań dla poszczególnych jednostek określa kanclerz w porozumieniu z prorektorem właściwym ds. kadr, z zastrzeżeniem postanowień ust. 1.

3. Oceny okresowej pracownika zatrudnionego krócej niż 12 miesięcy dokonuje się najwcześniej po upływie 6. miesiąca zatrudnienia.
4. Kierownik jednostki może złożyć wniosek o wszczęcie procedury oceny dla danego pracownika poza terminami, o których mowa w ust. 1 i 2.
5. W przypadku nieobecności pracownika w okresie podlegającym ocenie, okres za jaki pracownik ma być oceniony, ulega odpowiedniemu wydłużeniu.

§ 7

Jednostką merytorycznie odpowiedzialną za koordynację i nadzór nad wdrożeniem systemu i przebiegiem procesu jest Sekcja Rekrutacji oraz Rozwoju Zawodowego Pracowników.

§ 8

Pierwsza ocena pracownika dokonywana jest za okres 12 miesięcy poprzedzających termin określony w pierwszym harmonogramie, z zastrzeżeniem § 6 ust. 3.