Załącznik Nr 2 do

Zarządzenia Nr WO/139/19

z dnia 6 grudnia 2019r.

ARKUSZ A

ARKUSZ OCENY PRACOWNIKA

Część I

Imię i nazwisko pracownika

…………………………………………………..…………………………………………………………………………………………….

Stanowisko

………………………………………………………………………………………………………………..………………………………

Staż pracy

…………………………………………………………………………………………..……….……………………………………………

Data objęcia obecnie zajmowanego stanowiska

……………………………………………………………………………………..………………………………………………………….

Data oceny

………………………….…………………………………………………..…………………………………………………………………

Okres objęty oceną

…………………………………….…………………………………………………………………………………………………………..

Zakres czynności z dnia ………………………………..……………………………………………………………………….

Skala ocen:

Ocena A - znacznie przekracza wymagania, wyraźnie wyróżnia się spośród innych pracowników.

Ocena B - powyżej przeciętnej, spełnia wymagania;

Ocena C - realizuje zadania na przeciętnym, wystarczającym poziomie, spełnia wymagania zadowalająco;

Ocena D - poniżej przeciętnej, spełnia niektóre wymagania;

Ocena E - znacznie poniżej przeciętnej, nie spełnia wszystkich wymagań;

Część B

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kryterium oceny** | **Ocena cząstkowa dotycząca spełnienia danego kryterium** (należy wstawić krzyżyk (x) w odpowiednie pole) | **Uzasadnienie przyznanej oceny dla danego kryterium** (sporządzenie uzasadnienia do ocen cząstkowych jest obligatoryjne w razie przyznania ocen: znacznie przekracza wymagania, wyraźnie wyróżnia się spośród innych pracowników (5); poniżej przeciętnej, spełnia niektóre wymagania (2); znacznie poniżej przeciętnej, nie spełnia wszystkich wymagań (1).) |
| ***Kwalifikacje*** |
| Wiedza fachowa - znajomość metod i narzędzi pracy, umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce | Znacznie przekracza wymagania (5 punktów) |  |  |
| Powyżej przeciętnej(4 punkty) |  |
| Na poziomie wystarczającym (3 punkty) |  |
| Poniżej przeciętnej (2 punkty) |  |
| Znacznie poniżej przeciętnej (1 punkt) |  |
| Gotowość doskonalenia zawodowego - podnoszenie kompetencji zawodowych poprzez udział w szkoleniach, konferencjach, korzystanie z porad i konsultacji przełożonych, specjalistów, samokształcenie. | Znacznie przekracza wymagania (5 punktów) |  |  |
| Powyżej przeciętnej (4 punkty) |  |
| Na poziomie wystarczającym (3 punkty) |  |
| Poniżej przeciętnej(2 punkty) |  |
| Znacznie poniżej przeciętnej (1 punkt) |  |
| ***Efektywność wykonywania zadań*** |
| Organizacja pracy, umiejętność ustalania priorytetów, efektywne wykorzystywanie czasu.  | Znacznie przekracza wymagania (5 punktów) |  |  |
| Powyżej przeciętnej(4 punkty) |  |  |
| Na poziomie wystarczającym (3 punkty) |  |  |
| Poniżej przeciętnej(2 punkty) |  |  |
| Znacznie poniżej przeciętnej (1 punkt) |  |  |
| Stosunek do pracy i wykonywanych zadań - dotrzymywanie terminów, rzetelność, dokładność i solidność w realizacji zadań. | Znacznie przekracza wymagania (5 punktów) |  |  |
| Powyżej przeciętnej(4 punkty) |  |  |
| Na poziomie wystarczającym (3 punkty) |  |  |
| Poniżej przeciętnej(2 punkty) |  |  |
| Znacznie poniżej przeciętnej(1 punkt) |  |  |
| Jakość pracy – jakość wykonywanych zadań w stosunku do oczekiwań, gotowość podejmowania nowych zadań mających na celu podniesienie efektywności i wydajność w pracy, samodzielne wykonywanie zadań | Znacznie przekracza wymagania (5 punktów) |  |  |
| Powyżej przeciętnej(4 punkty) |  |  |
| Na poziomie wystarczającym(3 punkty) |  |  |
| Poniżej przeciętnej(2 punkty) |  |  |
| Znacznie poniżej przeciętnej (1 punkt) |  |  |
| ***Postawy, cechy osobowościowe pracownika, zachowania*** |
|  | Znacznie przekracza wymagania (5 punktów) |  |  |
| Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji - umiejętność identyfikacji sytuacji problemowych, formułowania propozycji rozwiązań, umiejętność wyciągania prawidłowych wniosków, nie broni się przed odpowiedzialnością. | Powyżej przeciętnej (4 punkty) |  |  |
| Na poziomie wystarczającym (3 punkty) |  |  |
| Poniżej przeciętnej (2 punkty) |  |  |
| Znacznie poniżej przeciętnej (1 punkt) |  |
| Komunikacja -umiejętność precyzyjnego formułowania myśli, aktywnego słuchania i budowania relacji. | Znacznie przekracza wymagania (5 punktów) |  |  |
| Powyżej przeciętnej (4 punkty) |  |
| No poziomie wystarczającym (3 punkty) |  |
| Poniżej przeciętnej(2 punkty) |  |
| Znacznie poniżej przeciętnej (I punkt) |  |
| Współpraca - umiejętność pracy zespołowej, szacunek dla innych osób, relacje interpersonalne z przełożonymi. | Znacznie przekracza wymagania (5 punktów) |  |  |
| Powyżej przeciętnej (4 punkty) |  |
| No poziomie wystarczającym(3 punkty)  |  |
| Poniżej przeciętnej(2 punkty) |  |
| Znacznie poniżej przeciętnej (1 punkt) |  |
| Postawa etyczna - poszanowanie godności osób i ich prawa do samostanowienia, równe traktowanie, zachowanie tajemnicy służbowej. | Znacznie przekracza wymagania (5 punktów)  |  |  |
| Powyżej przeciętnej(4 punkty) |  |
| Na poziomie wystarczającym (3 punkty) |  |
| Poniżej przeciętnej (2 punkty) |  |
| Znacznie poniżej przeciętnej (1 punkt) |  |
| Przestrzeganie dyscypliny pracy - punktualne przychodzenie do pracy, brak absencji spowodowanych chorobą, brak wyjść prywatnych w godzinach pracy. | Znacznie przekracza wymagania (5 punktów) |  |  |
| Powyżej przeciętnej(4 punkty) |  |
| Na poziomie wystarczającym (3 punkty) |  |
| Poniżej przeciętnej (2 punkty) |  |
| Znacznie poniżej przeciętnej (1 punkt) |  |

Ocena słowna - uzasadnienie oceny:

Kwalifikacje - ………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

Efektywność wykonywania zadań -…………………………………………………………………..……

……………………………………………………………………………………………………….……..

INSTRUKCJA OBLICZANIA WYNIKÓW OCENY:

Należy zsumować wartości zaznaczone w każdej kategorii. Maksymalna ilość punktów (50 pkt.) odpowiada sumie punktów najwyższych we wszystkich kategoriach.

OCENA OGÓLNA:

* do 23 pkt. - wynik niezadowalający/ należy pilnie wdrożyć działania naprawcze; propozycje: zmiana stanowiska, zmiana zakresu czynności, rozwiązanie stosunku pracy;
* od 24 pkt, do 33 pkt. - wynik zadowalający/ uzyskany wynik świadczy o poprawnym wykonywaniu obowiązków, jednak w wybranych obszarach pracownik powinien poprawić jakość wykonywanych zadań; propozycja: pozostawienie na dotychczasowym stanowisku, zmiana zakresu czynności i obowiązków służbowych;
* od 34 pkt. do 42 pkt. - wynik dobry/ uzyskany wynik świadczy o dobrym wykonywaniu obowiązków, a im wynik wyższy, tym jakość pracy jest lepsza; propozycje: pozostawienie na dotychczasowym stanowisku, pracownik spełnia przesłanki do ewentualnego otrzymania awansu lub nagrody/premii w przyszłości;
* od 43 pkt. do 50 pkt. - wynik bardzo dobry/ otrzymany wynik świadczy o zaangażowaniu pracownika w wykonywane obowiązki i bardzo wysokiej jakości pracy, pracownik spełnia przesłanki do otrzymania awansu lub nagrody/premii, należy rozważyć propozycję podwyżki.

PODSUMOWANIE OCENY:

Część I

(wypełnia osoba oceniająca)

Proszę wpisać uzyskany wynik punktowy oraz uzasadnienie oceny:

………pkt.…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………..

…………………………………………………………………………………………………………………………………………..………………….……………………..

……………………………………………………

Data i podpis osoby oceniającej

Część II

(wypełnia pracownik)

Komentarz ocenianego pracownika (cele, plany doskonalenia, inne): …………..………………….

…………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………….……………………..

………………………………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………..

……………………………………………………………………………………………………..……………………………………………………………………………..

Z wynikami oceny zapoznałam się/nie zapoznałem się

…………………………………………………………..

Data i podpis ocenianego pracownika

\*Pracownikowi przysługuje prawo odwołania się od oceny w terminie 7 dni od daty zapoznania się z oceną.