

**ZARZĄDZENIE NR WO/32/09**  
**BURMISTRZA MIASTA ŚWIDWIN**  
z dnia 3 marca 2009 roku

**w sprawie Regulaminu okresowej oceny pracowników Urzędu Miasta Świdwin.**

Na podstawie art. 27 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U z 2008 r. Nr 223, poz. 1458) oraz § 39<sup>2</sup> Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miasta Świdwin nadanego Zarządzeniem Burmistrza Miasta Świdwin Nr WO/26/07 z dnia 30 marca 2007 roku zarządzam, co następuje:

§ 1. Wprowadzam w Urzędzie Miasta Świdwin Regulamin okresowej oceny pracowników w następującym brzmieniu.

**REGULAMIN**  
**OKRESOWEJ OCENY PRACOWNIKÓW**  
**URZĘDU MIASTA ŚWIDWIN**

§ 1

1. Pracownicy Urzędu zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych na podstawie umowy o pracę, zwani dalej Ocenianymi podlegają okresowym ocenom na zasadach określonych w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz w niniejszym Regulaminie.
2. Okresowej oceny nie przeprowadza się w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych krócej niż sześć miesięcy.

## § 2

Okresowej oceny dokonuje bezpośredni przełożony Ocenianego, zwany dalej Oceniającym.

## § 3

1. Okresowa ocena pracowników dokonywana jest co dwa lata, z zastrzeżeniem § 4.
2. Okresowa ocena pracowników przeprowadzana jest w miesiącu październiku, a ostatecznym terminem sporządzenia oceny na piśmie jest dzień 31 października.

Do tego dnia Oceniający zobowiązani są przekazać arkusze ocen do Burmistrza.

3. 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.

4. W przypadkach, o których mowa:

- a) w ustępie 3 pkt a) – ocena sporządzana jest w terminie jednego miesiąca od dnia powrotu Ocenianego do pracy;
- b) w ustępie 3 pkt b) – ocena sporządzana jest przed zmianą zakresu obowiązków lub stanowiska.

5. 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 poddawany jest ponownej ocenie, nie później niż przed upływem sześciu miesięcy, jednak nie

wcześniej niż po upływie trzech 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 czterech kryteriów „do wyboru” wybranych przez Oceniającego
2. Kryteriami wspólnymi dla wszystkich pracowników są:

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

## 3. Kryteria do wyboru :

<b>Kryterium</b>	<b>Opis kryterium</b>
1. Wiedza specjalistyczna	Wiedza z konkretnej dziedziny, która warunkuje odpowiedni poziom merytoryczny realizowanych zadań
2. Umiejętność obsługi urządzeń technicznych	Odpowiedni stopień wiedzy i umiejętności niezbędnych 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: 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, poprzez: 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, poprzez: stosowanie przyjętych form prowadzenia korespondencji przedstawianie zagadnień w sposób jasny i zwięzły dobieranie odpowiedniego stylu, języka i j treści pism budowanie zdań poprawnych gramatycznie i logicznie
7. Komunikatywność	Umiejętność budowania kontaktu z inną osobą, przez: okazywanie poszanowania drugiej stronie próbę aktywnego zrozumienia jej sytuacji okazanie zainteresowania jej opiniami umiejętność zainteresowania innych własnymi opiniami
8. Pozytywne podejście do obywatela	Zaspokajanie potrzeby obywatela, przez: zrozumienie funkcji usługowej swojego stanowiska pracy okazywanie szacunku tworzenie przyjaznej atmosfery umożliwienie obywatelowi przedstawienia własnych racji służenie pomocą
9. Umiejętność pracy w zespole	Realizacja zadań w zespole, przez: 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	Wypracowanie stanowiska akceptowanego przez zainteresowanych, dzięki: -dążeniu do zrozumienia stanowiska (opinii) innych osób - -przygotowaniu i prezentowaniu różnorodnych argumentów w celu wsparcia swojego stanowiska

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-przekonywaniu innych do weryfikacji własnych sądów lub zmiany stanowiska</li> <li>-rozpoznawaniu najlepszych propozycji</li> <li>-stymulowaniu otwartych dyskusji na temat źródeł konfliktów</li> <li>- ułatwianiu rozwiązywania problemu, kwestii spornej</li> <li>- tworzeniu i proponowaniu nowych rozwiązań</li> </ul>
11. Zarządzanie informacją/dzielenie się informacjami	Pozyskiwanie i przekazywanie informacji, które mogą wpływać na planowanie lub proces podejmowanych decyzji, przez: 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	Odpowiednie dla potrzeb rozmieszczenie i wykorzystanie zasobów finansowych lub innych poprzez: 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	Motywowanie pracowników do osiągania wyższej skuteczności i jakości pracy, przez: 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	Nadzorowanie prowadzonych działań w celu uzyskiwania pożądaných efektów, przez: 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	Wprowadzenie zmian w urzędzie poprzez: podejmowanie inicjatywy wprowadzania zmian uzasadnianie konieczności wprowadzania zmian określanie etapów i ram czasowych wprowadzanych zmian Wspieranie innych w okresie wprowadzania zmian

	<p>Podjęcie kroków zmniejszających niechęć do wprowadzanych zmian</p> <p>Skupianie się na sprawach kluczowych związanych z wprowadzanymi zmianami</p> <p>Przewidywanie reakcji pracowników na wprowadzane zmiany</p> <p>Wprowadzanie zmian w sposób pozwalający osiągnąć pozytywne rezultaty klientom Urzędu</p>
16. Zorientowanie na rezultaty pracy	<p>Osiąganie zakładanych celów, doprowadzanie działań do końca, przez:</p> <p>ustalenie priorytetów działania</p> <p>identyfikowanie zadań krytycznych, szczególnie trudnych, mogących mieć przełomowe znaczenie</p> <p>określanie sposobów mierzenia postępu realizacji zadań</p> <p>podjęcie odpowiedzialności w trakcie realizacji zadań i wywiązywanie się z zobowiązań</p> <p>zrozumienie konieczności rozwiązywania problemów oraz kończenia podjętych działań</p>
17. Podejmowanie decyzji	<p>Umiejętność podejmowania decyzji w sposób bezstronny i obiektywny, poprzez:</p> <p>rozpoznawanie istoty problemu oraz określenie jego przyczyn</p> <p>podejmowanie decyzji na podstawie sprawdzonych informacji</p> <p>rozważanie skutków podejmowanych decyzji</p> <p>podejmowanie decyzji w złożonych lub obciążonych pewnym ryzykiem sprawach</p> <p>podejmowanie decyzji obciążonych elementem ryzyka po uprzednim zbilansowaniu potencjalnych zysków i strat</p>
18. Radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych	<p>Pokonywanie sytuacji kryzysowych oraz rozwiązywanie skomplikowanych problemów przez:</p> <p>wczesne rozpoznawanie potencjalnych sytuacji kryzysowych</p> <p>szybkie działanie mające na celu rozwiązanie kryzysu</p> <p>dostosowywanie działania do zmieniających się warunków</p> <p>wcześniejsze rozważanie potencjalnych problemów i zapobieganie ich skutkom</p> <p>informowanie wszystkich, którzy będą musieli zareagować na kryzys</p> <p>wyciąganie wniosków z sytuacji kryzysowych tak, żeby można było w przyszłości uniknąć podobnych sytuacji</p> <p>skuteczne działanie (także) w okresach przejściowych lub wprowadzanych zmian</p>
19. Samodzielność	<p>Zdolność do samodzielnego wyszukiwania i zdobywania informacji, formułowania wniosków i proponowania rozwiązań w celu wykonania zleconego zadania</p>
20. Inicjatywa	<p>Umiejętność i wola poszukiwania obszarów wymagających zmian i informowanie o nich, inicjowanie działania i branie odpowiedzialności za nie</p> <p>mówienie otwarcie o problemach, badanie źródeł ich powstawania</p>

21. Kreatywność	Wykorzystywanie umiejętności i wyobraźni do tworzenia nowych rozwiązań ulepszających proces pracy, przez: 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	Tworzenie planów lub koncepcji realizowania celów w oparciu o posiadane informacje, przez: ocenianie i wyciąganie wniosków z posiadanych informacji zauważanie trendów i powiązań między różnymi informacjami identyfikowanie fundamentalnych dla urzędu potrzeb i generalnych kierunków działania przewidywanie konsekwencji w dłuższym okresie czasu przewidywanie długoterminowych skutków podjętych działań i decyzji planowanie rozwiązywania i pokonywania przeszkód ocenianie ryzyka i korzyści różnych kierunków działania tworzenie strategii lub kierunków działania analizowanie okoliczności zagrożeń
23. Umiejętności analityczne	Umiejętne stawianie hipotez, wyciąganie wniosków przez analizowanie i interpretowanie danych, tj.: rozdzielanie 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.

## § 6

1. Oceny pracownika dokonuje się na piśmie na arkuszu okresowej oceny pracownika.
2. Wzór arkusza oceny stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
3. Sporządzenie oceny na piśmie polega w szczególności na:

a) określeniu stopnia spełniania przez Ocenianego wybranych 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 zadowalający – przyznawany, jeżeli Oceniany, zazwyczaj spełniał dane kryterium w sposób odpowiadający oczekiwaniom, za stopień ten Oceniany otrzymuje trzy punkty;
- stopień niezadowalający – przyznawany, jeżeli Oceniany często nie spełniał danego kryterium w sposób odpowiadający oczekiwaniom; za stopień ten Oceniany otrzymuje dwa punkty;

b) 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 zadowalająca – w przypadku uzyskania od 30 do 39 punktów;
- ocena negatywna – w przypadku uzyskania poniżej 30 punktów;

c) uzasadnieniu oceny, w którym Oceniający opisuje sposób wykonywania przez Ocenianego obowiązków, zwracając szczególną uwagę na spełnianie przez niego kryteriów, z punktu widzenia których jest oceniany.



## § 7

1. Przed dokonaniem czynności, o których mowa § 6 ust. 3, 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 napotykanie 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, w terminie siedmiu dni od daty otrzymania oceny.
2. Odwołanie powinno być sporządzone na piśmie i powinno zawierać uzasadnienie.

## § 9

Arkusze oceny włączane się do akt osobowych pracownika.

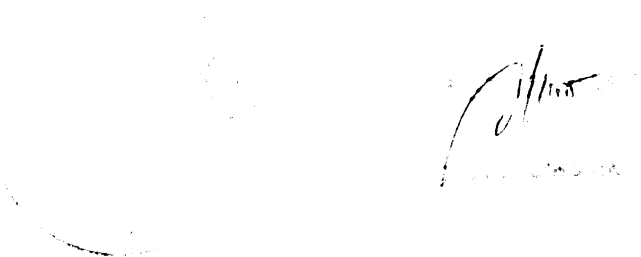
## § 10

1. W stosunku do ocenianego pracownika obowiązuje jawność oceny.

2. Zabrania się udzielania informacji o ocenie pracownika osobom nieupoważnionym.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Miasta.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

A faint circular stamp is visible on the left side of the page. To its right, there is a handwritten signature in black ink, which appears to be "J. Krawiec".

## ARKUSZ OKRESOWEJ OCENY PRACOWNIKA SAMORZĄDOWEGO

I. Nazwa i adres jednostki zatrudniającej

Nazwa .....

Adres .....

II. Dane dotyczące ocenianego pracownika

Imię: .....

Nazwisko: .....

Komórka organizacyjna: .....

Stanowisko: .....

Data zatrudnienia na stanowisku urzędniczym: .....

Data rozpoczęcia pracy na obecnym stanowisku: .....

Imię, nazwisko i stanowisko bezpośredniego przełożonego:

.....

III. Dane dotyczące poprzedniej oceny

Data sporządzenia

.....

Ocena/poziom

.....

IV. Informacja dotycząca rozmowy oceniającej

Rozmowa oceniająca przeprowadzona została z pracownikiem w dniu .....

Rozmowę przeprowadził .....

.....  
(podpis pracownika)

V. Określenie stopnia spełnienia przez pracownika zadanych kryteriów
--

W poniższej tabeli należy wstawić znak „X” w odpowiednim miejscu, stosownie do stopnia spełnienia przez Ocenianego poszczególnych kryteriów.

Lp.	Kryteria oceny	Niezadawalający (2 pkt)	Zadawalający (3 pkt)	Dobry (4 pkt)	Bardzo dobry (5pkt)
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

**Suma punktów za wszystkie kryteria:** .....

Tabela rozpiętości punktów:

Lp.	Liczba punktów dla pracowników	Ocena
1.	50 – 46 pkt	Bardzo dobra
2.	45 – 40 pkt	Dobra
3.	39 – 30 pkt	Zadawalająca
4.	Poniżej 30 pkt	Negatywna

VI. Przyznanie oceny okresowej
--------------------------------

Dane dotyczące Oceniającego:

Imię i nazwisko: .....

Stanowisko: .....

Przyznaję Ocenianemu następującą okresową ocenę:

Bardzo dobrą	
Dobłą	
Zadawalającą	
Negatywną	

