

ZARZĄDZENIE Nr 332/2017

Wójta Gminy Niegowa

z dnia 14 listopada 2017 roku

w sprawie Regulaminu przeprowadzania okresowej oceny kwalifikacyjnej pracowników samorządowych Urzędu Gminy Niegowa i kierowników jednostek organizacyjnych Gminy Niegowa

Na podstawie art. 27 i art. 28 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 roku poz. 902 z późn. zm.) w związku z art. 33 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2017 roku poz. 1875)

zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się „Regulamin przeprowadzania okresowej oceny kwalifikacyjnej pracowników samorządowych Urzędu Gminy Niegowa i kierowników jednostek organizacyjnych Gminy Niegowa”, stanowiący Załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2.

1. Wszystkich pracowników podlegających ocenie zobowiązuje do zapoznania się z ww. Regulaminem i do przestrzegania podanych w nim zasad.
2. Odpowiedzialni za prawidłową realizację postanowień zawartych w Regulaminie są bezpośredni przełożeni pracowników.
3. Nadzór nad oceną kwalifikacyjną sprawuje Sekretarz Gminy.

§ 3.

Traci moc Zarządzenie Nr 95/2015 Wójta Gminy Niegowa z dnia 31 sierpnia 2015 roku w sprawie Regulaminu przeprowadzania okresowej oceny kwalifikacyjnej pracowników samorządowych Urzędu Gminy Niegowa.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WÓJT GMINY NIEGOWA

Dorota Hajto - Mazur

REGULAMIN
przeprowadzania okresowej oceny kwalifikacyjnej pracowników samorządowych
Urzędu Gminy Niegowa i kierowników jednostek organizacyjnych Gminy Niegowa

§ 1.

Regulamin okresowej oceny pracowników, zwany dalej Regulaminem, określa:

- 1) sposób dokonywania okresowych ocen;
- 2) okresy, za które sporządzana jest ocena;
- 3) kryteria oceny;
- 4) skalę ocen.

§ 2.

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych;
- 2) pracowniku – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na stanowisku urzędniczym w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym w Urzędzie Gminy Niegowa oraz kierowników jednostek organizacyjnych Gminy Niegowa;
- 3) Urzędzie – należy przez to rozumieć Urząd Gminy Niegowa;
- 4) Wójcie – należy przez to rozumieć Wójta Gminy Niegowa;
- 5) ocenie – należy przez to rozumieć okresową ocenę pracownika;
- 6) oceniającym – należy przez to rozumieć bezpośredniego przełożonego pracownika dokonującego okresowej oceny;
- 7) bezpośrednim przełożonym – należy przez to rozumieć:
 - a) dla kierowników komórek organizacyjnych i stanowisk samodzielnych – odpowiednio Wójta, Sekretarza Gminy lub Skarbnika Gminy w zależności od podporządkowania danej komórki organizacyjnej,
 - b) dla Sekretarza, Skarbnika – Wójta,
 - c) dla pracowników komórek organizacyjnych – kierownika komórki organizacyjnej,
 - d) dla kierowników gminnych jednostek organizacyjnych – osobę wskazaną w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Gminy Niegowa.

§ 3.

1. Regulamin stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych w Urzędzie oraz do kierowników jednostek organizacyjnych Gminy Niegowa, do których ma zastosowanie ustawa o pracownikach samorządowych.

2. Okresowej oceny nie przeprowadza się w stosunku do pracowników zatrudnionych krócej niż sześć miesięcy. W stosunku do tych pracowników pierwszą ocenę przeprowadza się po upływie sześciu miesięcy zatrudnienia.
3. Oceniany może otrzymać następujące oceny:
 - 1) ocena pozytywna – ocena końcowa określająca: bardzo dobry, dobry lub zadowalający poziom wykonywania obowiązków przez ocenianego;
 - 2) ocena negatywna – ocena końcowa określająca niezadowalający poziom wykonywania obowiązków przez ocenianego.

§ 4.

Ocena pracownika sporządzana jest na piśmie na podstawie kryteriów obowiązkowych i kryteriów wybranych przez ocenającego.

§ 5.

Wykaz kryteriów obowiązkowych określa Załącznik Nr 1 do Regulaminu.

§ 6.

Wykaz kryteriów wybieranych przez ocenającego określa Załącznik Nr 2 do Regulaminu.

§ 7.

1. Oceniający nie później, niż 7 dni przed wyborem kryteriów oceny przeprowadza rozmowę z ocenianym pracownikiem.
2. Rozmowa ma na celu wybór przez ocenającego kryteriów oceny pracownika.
3. Przedmiotem rozmowy jest omówienie z ocenianym pracownikiem sposobu realizacji obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku oraz obowiązków wynikających z art. 24 i 25 ustawy.
4. Po zakończeniu rozmowy oceniający informuje ocenianego pracownika o dalszym trybie procedury dokonywania oceny.

§ 8.

1. Po przeprowadzonej rozmowie oceniający wybiera z wykazu kryteriów do wyboru nie mniej niż 3 i nie więcej niż 5 kryteriów oceny, najistotniejszych dla prawidłowego wykonywania obowiązków na stanowisku pracy zajmowanym przez pracownika.
2. Oceniający może ustalić jedno kryterium nieobjęte wykazem, o którym mowa w § 6 Regulaminu, i dokonać opisu tego kryterium, jeżeli uzna to za niezbędne z uwagi na specyfikę stanowiska zajmowanego przez pracownika.

§ 9.

1. Oceniający określa termin dokonania oceny na piśmie i informuje o tym pracownika.
2. Oceny pracownika dokonuje się nie rzadziej niż raz na 2 lata i nie częściej niż raz na 6 miesięcy.

3. Oceniający wyznacza nowy termin sporządzenia oceny na piśmie w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy ocenianego, uniemożliwiającej przeprowadzenie okresowej oceny kwalifikacyjnej.
4. W przypadku, gdy w okresie oceny:
 - a) nastąpiła zmiana osoby na stanowisku bezpośredniego przełożonego pracownika,
 - b) pracownik został przeniesiony na inne stanowisko i w związku z tym nastąpiła zmiana bezpośredniego przełożonego,
 - c) w razie zmiany stanowiska pracy ocenianego lub zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku pracy,
– sposób oceny pracownika ustala Sekretarz Gminy.
5. Oceniający niezwłocznie powiadamia ocenianego pisemnie o nowym terminie sporządzenia oceny na piśmie, o którym mowa w ust. 3 oraz 4 niniejszego paragrafu. Kopię pisma dołącza się do arkusza oceny pracownika.

§ 10.

Wybrane kryteria i informacje o terminie sporządzenia oceny na piśmie oceniał, jeżeli ocenianym nie jest Wójt, przekazuje Wójtowi w celu zatwierdzenia.

§ 11.

1. Po zatwierdzeniu kryteriów oceny oceniał przystępuje do oceny pracownika.
2. Ocenę sporządza się na arkuszu okresowej oceny pracownika samorządowego, którego wzór stanowi Załącznik Nr 3 do Regulaminu.
3. Pracownika ocenia się punktowo w skali od 1 do 4 za każde kryterium.
4. Oceniający przyznaje ocenę pozytywną określając - po obliczeniu średniej arytmetycznej ze wszystkich poddanych ocenie kryteriów częściowych – jej poziom:
bardzo dobry (średnia ocen pow. 3,5-4),
dobry (średnia ocen pow. 2,5-3,5),
zadowolający (średnia ocen pow. 1,5-2,5),
lub przyznaje ocenę negatywną (średnia ocen 0-1,5) w przypadku poziomu niezadowolającego.
5. Poszczególne oceny oznaczają:

Poziom	Kryteria przyznania
<i>Bardzo dobry</i>	Oceniany wykonywał wszystkie obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy w sposób często przewyższający oczekiwania. W razie konieczności podjął się wykonywania zadań dodatkowych i wykonał je zgodnie z ustalonymi standardami. W trakcie wykonywania obowiązków stale spełniał wszystkie kryteria oceny.

<i>Dobry</i>	Oceniany wykonywał wszystkie obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy w sposób odpowiadający oczekiwaniom. W trakcie wykonywania obowiązków stale spełniał większość kryteriów oceny.
<i>Zadowolający</i>	Oceniany większość obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy wykonywał w sposób odpowiadający oczekiwaniom. W trakcie wykonywania obowiązków stale spełniał niektóre kryteria oceny.
<i>Niezadowolający</i>	Oceniany większość obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy wykonywał w sposób nieodpowiadający oczekiwaniom. W trakcie wykonywania obowiązków nie spełniał wcale bądź spełniał rzadko kryteria oceny.

§ 12.

Oceniający po dokonaniu oceny niezwłocznie doręcza sporządzoną ocenę na piśmie Wójtowi, jeżeli oceniający nie jest Wójtem, oraz ocenianemu pracownikowi.

§ 13.

1. Pracownikowi służy prawo złożenia pisemnego odwołania od oceny do Wójta w terminie 7 dni od dnia doręczenia oceny.
2. Wójt rozpatruje odwołanie w terminie 14 dni od dnia wniesienia.
3. W przypadku uwzględnienia odwołania ocenę zmienia się albo dokonuje się oceny po raz drugi.

§ 14.

1. W przypadku uzyskania przez ocenianego pracownika negatywnej oceny, ponownej jego oceny dokonuje się nie wcześniej niż po upływie 3 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny.
2. Termin ponownej oceny ustala oceniający nie później niż w ciągu miesiąca od dnia sporządzenia na piśmie poprzedniej oceny.
3. Uzyskanie ponownej negatywnej oceny skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę, z zachowaniem okresów wypowiedzenia.

§ 15.

Oryginał arkusza oceny włącza się do akt osobowych pracownika.

WÓJT GMINY NIEGOWA

Dorota Kujto-Mazur

Wykaz kryteriów obowiązkowych

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, nie faworyzowania żadnej z nich.
4. Umiejętnosc stosowania odpowiednich przepisów	Znajomosc 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 określenie celów, odpowiedzialności oraz ram czasowych działania. Ustalenie priorytetów działania, efektywne wykorzystywanie czasu, tworzenie szczegółowych i możliwych do realizacji planów krótko i długoterminowych.
6. Postawa etyczna	Wykonywanie obowiązków w sposób uczciwy, nie budzący podejrzeń o stronniczość i interesowność. Dbalosc o nieposzlakowaną opinie. Postępowanie zgodne z etyką zawodową.

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: a) czytanie i rozumienie dokumentów, b) pisanie dokumentów, c) rozumienie innych, d) mówienie w języku obcym.
4. Nastawienie na własny rozwój, podnoszenie kwalifikacji	Zdolność i skłonność do uczenia się, uzupełniania wiedzy oraz podnoszenie kwalifikacji tak, aby zawsze posiadać aktualną wiedzę.
5. Komunikacja werbalna	Formułowanie wypowiedzi w sposób gwarantujący ich zrozumienie, poprzez: a) wypowiadanie się w sposób zwięzły, jasny i precyzyjny, b) dobieranie stylu, języka i treści wypowiedzi odpowiednio do słuchaczy, c) udzielanie wyczerpujących i rzeczowych odpowiedzi nawet na trudne pytania, krytykę lub zaskakujące argumenty, d) wyrażanie poglądów w sposób przekonujący, e) posługiwanie się pojęciami właściwymi dla rodzaju załatwianych spraw, wykonywanej pracy.
6. Komunikacja pisemna	Formułowanie wypowiedzi w sposób gwarantujący zrozumienie, poprzez: a) stosowanie przyjętych form prowadzenia korespondencji, b) przedstawianie zagadnień w sposób jasny i zwięzły, c) dobieranie odpowiedniego stylu, języka i treści pism, d) budowanie zdań poprawnych gramatycznie i logicznie.

7. Komunikatywność	Umiejętność budowania kontaktu z inną osobą, przez: a) okazywanie poszanowania drugiej stronie, b) próbę aktywnego zrozumienia jej sytuacji, c) okazywanie zainteresowania jej opiniami, d) umiejętność zainteresowania innych własnymi opiniami.
8. Pozytywne podejście do obywatela	Zaspokajanie potrzeb obywatela, przez: a) zrozumienie funkcji usługowej swojego stanowiska pracy, b) okazywanie szacunku, c) tworzenie przyjaznej atmosfery, d) umożliwienie obywatelowi przedstawienia własnych racji, e) służenie pomocą.
9. Umiejętność pracy w zespole	Realizacja zadań w zespole, przez: a) pomoc i doradzanie kolegom w razie potrzeby, b) zrozumienie celu i korzyści wynikających ze wspólnego realizowania zadań, c) współpracę a nie rywalizację z pozostałymi członkami zespołu, d) zgłaszanie konstruktywnych wniosków usprawniających pracę zespołu, e) aktywne słuchanie innych, wzbudzanie zaufania.
10. Umiejętność negocjowania	Wypracowywanie stanowiska akceptowanego przez zainteresowanych, dzięki: a) dążeniu do zrozumienia stanowiska (opinii) innych osób, b) przygotowaniu i prezentowaniu różnorodnych argumentów w celu wsparcia swojego stanowiska, c) przekonywaniu innych do weryfikacji własnych sądów lub zmiany stanowiska, d) rozpoznawaniu najlepszych propozycji, e) stymulowaniu otwartych dyskusji na temat źródeł konfliktów, f) ułatwianiu rozwiązywania problemu, kwestii spornej, g) tworzeniu i proponowaniu nowych rozwiązań.
11. Zarządzanie informacją /dzielenie się informacjami	Pozyskiwanie i przekazywanie informacji, które mogą wpływać na planowanie lub proces podejmowania decyzji, poprzez: a) przekazywanie posiadanych informacji osobom, dla których informacje te będą stanowiły istotną pomoc w realizowanych przez nie zadaniach, b) uzgadnianie planowanych zmian z osobami, dla których mają one istotne znaczenie.
12. Zarządzanie zasobami	Odpowiednie do potrzeb rozmieszczenie i wykorzystanie zasobów finansowych lub innych, przez: a) określenie i pozyskiwanie zasobów, b) alokację i wykorzystanie zasobów w sposób efektywny pod względem czasu i kosztów, c) kontrolowanie wszystkich zasobów wymaganych do efektywnego działania.

13. Zarządzanie personelem	Motywowanie pracowników do osiągnięcia wyższej skuteczności i jakości pracy, poprzez: a) zrozumiałe tłumaczenie zdań, określanie odpowiedzialności za ich realizację, ustalanie realnych terminów ich wykonania oraz określenie oczekiwanego efektu działania, b) komunikowanie pracownikom oczekiwań dotyczących jakości ich pracy, c) rozpoznawanie mocnych i słabych stron pracowników, wspieranie ich rozwoju w celu poprawy jakości pracy, d) określenie potrzeb szkoleniowo – rozwojowych, e) traktowanie pracowników w uczciwy i bezstronny sposób, zachęcanie ich do wyrażania własnych opinii oraz włączanie ich w proces podejmowania decyzji, f) ocenę osiągnięć pracowników, g) wykorzystanie możliwości wynikających z systemu wynagrodzeń oraz motywującej roli awansu w celu zachęcenia pracowników do uzyskiwania jak najlepszych wyników, h) dopasowanie indywidualnych oczekiwań pracowników dotyczących własnego rozwoju do potrzeb urzędu, i) inspirowanie i motywowanie pracowników do realizowania celów i zadań urzędu, j) stymulowanie pracowników do rozwoju i podnoszenia kwalifikacji.
14. Zarządzanie jakością realizowanych zadań	Nadzorowanie prowadzonych działań w celu uzyskiwania pożądaných efektów, przez: a) tworzenie i wprowadzenie efektywnych systemów kontroli działania, b) sprawdzanie jakości i postępu w realizacji zadań, c) modyfikowanie planów w razie konieczności, d) ocenianie wyników pracy poszczególnych pracowników, e) wydawanie poleceń mających na celu poprawę wykonywanych obowiązków.
15. Zarządzanie wprowadzaniem zmian	Wprowadzanie zmian w urzędzie, poprzez: a) podejmowanie inicjatywy wprowadzania zmian, b) uzasadnianie konieczności wprowadzania zmian, c) określanie etapów i ram czasowych wprowadzanych zmian, d) wspieranie innych w okresie wprowadzania zmian, e) podejmowanie kroków zmniejszających niechęć do wprowadzania zmian, f) skupianie się na sprawach kluczowych związanych z wprowadzanymi zmianami, g) przewidywanie reakcji pracowników na wprowadzane zmiany, h) wprowadzanie zmian w sposób pozwalający osiągnąć pozytywne rezultaty klientom urzędu.

16. Zorientowanie na rezultaty w pracy	Osiąganie zakładanych celów, doprowadzanie działań do końca, przez: a) ustalenie priorytetów działania, b) identyfikowanie zadań krytycznych, szczególnie trudnych, mogących mieć przełomowe znaczenie, c) określanie sposobów mierzenia postępu realizacji zadań, d) przyjmowanie odpowiedzialności w trakcie realizacji zadań i wywiązywanie się z zobowiązań, e) zrozumienie konieczności rozwiązywania problemów oraz kończenia podjętych działań.
17. Podejmowanie decyzji	Umiejętność podejmowania decyzji w sposób bezstronny i obiektywny, poprzez: a) rozpatrywanie istoty problemu oraz określenie jego przyczyn, b) podejmowanie decyzji na podstawie sprawdzonych informacji, c) rozważanie skutków podejmowanych decyzji; d) podejmowanie decyzji w złożonych lub obarczonych pewnym ryzykiem sprawach, e) podejmowanie decyzji obarczonych elementem ryzyka po uprzednim zbilansowaniu potencjalnych zysków i strat.
18. Radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych	Pokonywanie sytuacji kryzysowych oraz rozwiązywanie skomplikowanych problemów, przez: a) wczesne rozpoznawanie potencjalnych sytuacji kryzysowych, b) szybkie działanie mające na celu rozwiązanie kryzysu, c) dostosowywanie działania do zmieniających się warunków, d) wcześniejsze rozważanie potencjalnych problemów i zapobieganie ich skutkom, e) informowanie wszystkich, którzy będą musieli zareagować na kryzys, f) wyciąganie wniosków z sytuacji kryzysowych, tak żeby można było w przyszłości uniknąć podobnych sytuacji, g) skuteczne działanie (także) w okresach przejściowych lub wprowadzania zmian.
19. Samodzielność	Zdolność do samodzielnego wyszukiwania i zdobywania informacji, formułowania wniosków i proponowania rozwiązań w celu wykonania zleconego zadania.
20. Inicjatywa	a) umiejętność i wola poszukiwania obszarów wymagających zmian i informowania o nich, b) inicjowanie działania i branie odpowiedzialności za nie, c) mówienie otwarcie o problemach, badanie źródeł ich powstawania.

21. Kreatywność	Wykorzystywanie umiejętności i wyobraźni do tworzenia nowych rozwiązań ulepszających proces pracy, przez: a) rozpoznawanie oraz identyfikowanie powiązań między sytuacjami, b) wykorzystywanie różnych istniejących rozwiązań w celu tworzenia nowych, c) otwartość na zmiany, poszukiwanie i tworzenie nowych koncepcji i metod, d) inicjowanie lub wynajdywanie nowych możliwości lub sposobu działania, e) badanie różnych źródeł informacji, wykorzystywanie dostępnego wyposażenia technicznego, f) zachęcanie innych do proponowania, wdrażania i doskonalenia nowych rozwiązań.
22. Myślenie strategiczne	Tworzenie planów lub koncepcji realizowania celów w oparciu o posiadane informacje, przez: a) ocenianie i wyciąganie wniosków z posiadanych informacji, b) zauważanie trendów i powiązań między różnymi informacjami, c) identyfikowanie fundamentalnych dla urzędu potrzeb i generalnych kierunków działania, d) przewidywanie konsekwencji w dłuższym okresie czasu, e) przewidywanie długoterminowych skutków podjętych działań i decyzji, f) planowanie rozwiązywania problemów i pokonywania przeszkód, g) ocenianie ryzyka i korzyści różnych kierunków działania, h) tworzenie strategii lub kierunków działania, i) analizowanie okoliczności i zagrożeń.
23. Umiejętności analityczne	Umiejętne stawianie hipotez, wyciąganie wniosków przez analizowanie i interpretowanie danych, to jest: a) rozróżnianie informacji istotnych od nieistotnych, b) dokonywanie systematycznych porównań różnych aspektów analizowanych i interpretowanych danych, c) interpretowanie danych pochodzących z dokumentów, opracowań i raportów, d) stosowanie procedur prowadzenia badań i zbierania danych odpowiadających stawianym problemom, e) prezentowanie w optymalny sposób danych i wniosków z przeprowadzonej analizy, f) stosowanie odpowiednich narzędzi i technologii (włącznie z aplikacjami komputerowymi) w celu rozwiązania problemu/zadania.

.....
pieczęć Urzędu

Arkusz oceny pracownika

I. Dane dotyczące pracownika i poprzedniej oceny

1. Imię
2. Nazwisko.....
3. Stanowisko
4. Data rozpoczęcia pracy na obecnym stanowisku
5. Poprzednia ocena
6. Data sporządzenia poprzedniej oceny

II. Kryteria oceny i zatwierdzenie przez Wójta

A. Kryteria obowiązkowe

Sumienność
Sprawność
Bezstronność
Umiejętność stosowania odpowiednich przepisów
Planowanie i organizowanie pracy
Postawa etyczna

B. Kryteria do wyboru

.....
.....
.....
.....
.....

Zatwierdzam kryteria oceny

.....
(imię i nazwisko Wójta)

.....
(data i podpis)

III. Ocena pracownika

I. Kryteria i oceny

Nr	Kryteria obowiązkowe	Ocena
1.	Sumienność	
2.	Sprawność	
3.	Bezstronność	
4.	Umiejętność stosowania odpowiednich przepisów	
5.	Planowanie i organizowanie pracy	
6.	Postawa etyczna	

Nr	Kryteria wybrane przez bezpośredniego przełożonego	Ocena
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Wyliczenie średniej arytmetycznej (suma ocen cząstkowych /liczbę kryteriów)

..... : =

Oceniam wykonywanie obowiązków przez:

Panią/Pana

w okresie od do

na poziomie¹⁾

i przyznaję ocenę²⁾

.....
(miejscowość, dzień, miesiąc, rok)

.....
(podpis oceniającego)

Zapoznałam/-łem się z oceną sporządzoną na piśmie

.....
(miejscowość, dzień, miesiąc, rok)

.....
(podpis ocenianego)

¹⁾ Wstawić ocenę: bardzo dobry, dobry, zadowalający, niezadowalający w zależności od uzyskanej punktacji za każde kryterium oceny.

²⁾ Wstawić ocenę pozytywną lub negatywną