



Znak sprawy: OZZIPUR 09/03/2026

Rzeszów, 20.03.2026 r.

JM Rektor

Uniwersytetu Rzeszowskiego

prof. dr hab. Adam Reich

**Opinia Komisji Zakładowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa
Pracownicza w sprawie projektu oceny okresowej pracowników Uniwersytetu
Rzeszowskiego niebędących nauczycielami akademickimi**

W związku z otrzymaniem w dniu 19 lutego 2026 r. do zaopiniowania projektu trzech kart oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Komisja Zakładowa OZZIP UR przedkłada poniższe stanowisko.

Niniejsza opinia ma charakter prowizoryczny i wstępny, ponieważ strona związkowa nie otrzymała projektu regulaminu, zarządzenia lub innych aktów wewnętrznych, które określałyby:

1. cel wprowadzenia oceny okresowej,
2. zasady oceny okresowej,
3. oraz tryb jej przeprowadzania.

Nie jest jasne, czy ocena ma być jednym z narzędzi **polityki kadrowej pracodawcy, a w szczególności nie wiadomo:**

- czy wynik oceny będzie miał wpływ na różnicowanie wynagrodzeń pracowników,

- czy ocena będzie stanowić podstawę przyznawania podwyżek, premii, nagród lub innych świadczeń,
- czy ocena będzie brana pod uwagę przy podejmowaniu decyzji dotyczących awansu pracowników,
- czy ocena będzie stanowić podstawę podejmowania decyzji kadrowych, w tym decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

I. Zastrzeżenia do projektu

W przedstawionym projekcie ocena pracownika opiera się w znaczącym stopniu na subiektywnej opinii przełożonego, przy jednoczesnym braku mechanizmów umożliwiających jej kontrolę i weryfikację. Model ten stwarza realne ryzyko wykorzystywania oceny jako narzędzia wywierania nacisku na pracownika, w szczególności w sytuacji, gdy od jej wyniku mogą zależeć decyzje dotyczące wynagrodzenia, awansu, wypowiedzenia stosunku pracy. Przyjęcie takiego rozwiązania może prowadzić do **naruszenia zasady równego traktowania pracowników oraz pozostawać w sprzeczności z art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy**, który nakłada na pracodawcę obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

Procedura oceny według przedstawionego projektu:

1. Przełożony przyznaje pracownikowi określoną liczbę punktów w ramach poszczególnych kryteriów **według skali ocen, która jest w dużej mierze uznaniowa.**

Nie da się zmierzyć pojęć częstotliwości (np. „często”, „zazwyczaj”, „bardzo często”) czy kryteriów jakościowych (np. „wyróżniał się spośród innych pracowników”). Każde z powyższych pojęć może być inaczej interpretowane przez przełożonych. To z kolei może prowadzić do sytuacji, w której różni przełożeni mogą stosować odmienne skale oceniania tych samych aktywności lub efektów pracy pracownika.

2. **Nie jest jasna rola samooceny pracownika** oraz jej wpływ na ostateczny wynik, w szczególności w sytuacji, gdy różni się ona radykalnie od oceny przełożonego. Na podstawie samych formularzy można domniemywać, że ocena przełożonego jest rozstrzygająca, niezależnie od tego, jak pracownik sam siebie oceni.
3. **Niektóre kryteria** oceny są sformułowane w sposób **ogólnikowy i nieprecyzyjny**, budzą więc wątpliwości interpretacyjne. Z kolei **inne są niemierzalne i niemożliwe do zweryfikowania** np.: „wykorzystywanie własnej wiedzy specjalistycznej (...); dyspozycyjność; dzielenie się wiedzą i doświadczeniem

z pracownikami; kultura osobista; kreatywność; (...) dbanie o pozytywną atmosferę w pracy”.

4. Brakuje w przedstawionym projekcie **mechanizmów umożliwiających kontrolę oceny i jej weryfikację**, a o procedurze odwoławczej nie wiadomo nic, poza faktem, że pracownikowi przysługuje prawo do odwołania.

II. Propozycje zmian

W związku z powyższym Komisja Zakładowa OZZIP UR proponuje:

Ad 1

Zastosować trzystopniową skalę ocen uzupełnioną o mierniki procentowe:

- poniżej wymagań – pracownik spełnił kryterium w <60% przypadków,
- spełnia wymagania - pracownik spełnił kryterium w 60%-90% przypadków,
- powyżej wymagań - pracownik spełnił kryterium w >90% przypadków,

Ad 2

W miejsce samooceny wprowadzić mechanizm umożliwiający pracownikowi odniesienie się do oceny zaproponowanej przez przełożonego. Mechanizm mógłby opierać się na następującym schemacie:

- 1) przełożony sporządza ocenę pracownika w zakresie poszczególnych kryteriów,
- 2) pracownik zapoznaje się z ocenami i ma możliwość odniesienia się do nich oraz złożenia dodatkowych wyjaśnień w formie pisemnej,
- 3) przełożony dokonuje ostatecznej oceny pracownika, uwzględniając dokumentację pracowniczą oraz stanowisko pracownika, następnie sporządza pisemne uzasadnienie oceny końcowej.

Ad 3

Zdefiniować - na tyle, na ile to możliwe - jednoznaczne kryteria odnoszące się do wykonywania obowiązków oraz efektów pracy. **Kryteria weryfikowalne i mierzalne powinny stanowić podstawową część oceny, tj. 70%.**

Uznać kryteria ocenne i niedające się zmierzyć za **uzupełnienie oceny, które stanowi 30%** jej całości (w tym np. kompetencje miękkie, takie jak: kultura osobista, umiejętność pracy w zespole, etc.).

KZ OZZIP UR proponuje wprowadzić do karty oceny następujące kryteria:

- 1) Poprawność i kompletność realizowanych zadań (tj. osiągnięcie zakładanych celów zadania zgodnie z wewnętrznymi przepisami UR i powszechnie obowiązującym prawem).
- 2) Terminowość realizacji zadań (tj. realizacja zadania zgodnie z przyjętym harmonogramem wynikającym z przepisów, poleceń).
- 3) Organizacja pracy własnej, np.:
 - planowanie zadań,
 - ustalanie priorytetów,
 - samodzielność w realizacji zadań.
- 4) Kompetencje interpersonalne, np.:
 - kultura osobista,
 - umiejętność pracy w zespole
 - sposób komunikacji z interesariuszami

Kryteria nr 1 i 2, jako mierzalne, powinny stanowić 70% oceny, natomiast kryteria nr 3 i 4, jako ocenne, powinny stanowić pozostałe 30% oceny.

Ad 4

1. Wprowadzić do karty oceny **mechanizm umożliwiający kontrolę oraz jej weryfikację**, w tym przez komisję odwoławczą. Mechanizm polegałby na obowiązku bieżącego dokumentowania przez przełożonego uchybień pracownika: przełożony sporządza dokumentację, np. w formie notatki służbowej nie później niż w terminie 4 tygodni od wystąpienia zdarzenia oraz informuje o tym pracownika.

Jeżeli w okresie objętym oceną **nie zgłoszono i nie udokumentowano zastrzeżeń dotyczących wykonywania pracy**, należy przyjąć domniemanie prawidłowego wykonywania obowiązków.

2. Wprowadzić przy skrajnych ocenach („poniżej wymagań” oraz „powyżej wymagań”) **obowiązkowe uzasadnienie oceny w formie pisemnej**; podobnie w przypadku utrzymania przez odwoławczą komisję oceniającą negatywnej oceny końcowej.
3. Powołać w procedurze odwoławczej **komisję oceniającą** oraz zapewnić pracownikowi prawo do udziału w posiedzeniu w/w komisji i składania wyjaśnień w zakresie oceny dotyczącej jego osoby.

III. Uwagi końcowe

Ponieważ ocena okresowa pracowników niebędących nauczycielami akademickimi jest wprowadzana na naszej uczelni po raz pierwszy, KZ OZZIP UR postuluje rozważenie możliwości wdrożenia jej w **formie pilotażu**, który obejmowałby wybraną grupę pracowników. Celem pilotażu byłaby weryfikacja funkcjonowania systemu w praktyce oraz identyfikacja koniecznych zmian i uzupełnień.

Okres pilotażowy mógłby wynosić np. 12 miesięcy. Wyniki uzyskane w tym okresie nie byłyby włączane do akt osobowych pracowników i służyłyby wyłącznie ocenie oraz doskonaleniu systemu.

KZ OZZIP UR deklaruje gotowość do dalszych prac nad projektem Karty oceny we współpracy z Rektorem UR.

w imieniu Prezydium