

Uchwała Nr X/100/2003 Rady Miejskiej Starogardu Gdańskiego z dnia 25 czerwca 2003 r.

w sprawie ustalenia zasad dokonywania okresowych ocen kwalifikacyjnych mianowanych pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Starogardzie Gdańskim.

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 z późniejszymi zmianami) oraz art. 17, ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 z późniejszymi zmianami) Rada Miejska Starogardu Gdańskiego **uchwała** co następuje:

§ 1

Ileokroć w dalszym tekście jest mowa o:

- 1) "pracownikach mianowanych" - rozumie się przez to mianowanych pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Starogardzie Gdańskim,
- 2) "Radzie" - rozumie się przez to Radę Miejską Starogardu Gdańskiego,
- 3) "Prezydencie" - rozumie się przez to Prezydenta Miasta Starogardu Gdańskiego,
- 4) "ocenie" - rozumie się przez to okresowe oceny kwalifikacyjne pracowników mianowanych.

§ 2

Uchwała określa zasady dokonywania oceny pracowników mianowanych.

§ 3

Przedmiotem oceny pracownika mianowanego jest realizacja przez niego obowiązków wynikających z przepisów prawa oraz zadań określonych w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miejskiego w Starogardzie Gdańskim lub w indywidualnym zakresie obowiązków pracownika mianowanego.

§ 4

Celami dokonywania ocen są:

- 1) ocena przydatności pracownika mianowanego na zajmowanym stanowisku,
- 2) lepsze wykorzystanie umiejętności zawodowych i uzdolnień pracownika mianowanego,
- 3) planowanie i realizacja trafnych, z punktu widzenia efektywności pracy, szkoleń pracownika mianowanego,
- 4) stymulowanie indywidualnego rozwoju pracownika mianowanego,
- 5) gromadzenie informacji niezbędnych do zwiększenia efektywności polityki płacowej,
- 6) tworzenie podstaw merytorycznych i formalnych do zmiany stanowiska pracy lub rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym,

§ 5

Ocenianie pracownika mianowanego opiera się na normach:

- 1) okresowości, co oznacza ocenianie pracownika mianowanego w oparciu o obserwacje jego pracy i zachowań w okresie objętym oceną,
- 2) jawności, co oznacza znajomość przez ocenianego pracownika mianowanego zasad, kryteriów oraz procedury oceniania, jak również udostępnienie mu do wglądu jego oceny,
- 3) rzetelności, co oznacza ocenianie pracownika mianowanego wyłącznie w oparciu o zasady i kryteria oceny oraz odrzucenie przez oceniających wszelkich czynników czy emocji, które mogłyby wywierać negatywny wpływ na obiektywizm oceny.

§ 6

1. Ocena wszystkich pracowników mianowanych dokonywana jest przynajmniej dwa razy w ciągu kadencji Rady, z zachowaniem co najmniej rocznego odstępu czasu.
2. Na uzasadniony wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika mianowanego lub członka Rady może on być poddany indywidualnej ocenie także w innym czasie niż określony w ust. 1.
3. Pracownik mianowany, który otrzymał ocenę negatywną podlega ponownej ocenie po upływie nie mniej niż trzech miesięcy.

§ 7

Oceny dokonuje Prezydent w oparciu o niniejszą uchwałę.

§ 8

Ocena pracownika mianowanego składa się z następujących elementów:

- 1) samooceny pracownika mianowanego,
- 2) oceny bezpośredniego przełożonego pracownika mianowanego,
- 3) rozmowy Prezydenta z pracownikiem mianowanym,
- 4) opinii Komisji Rady właściwej ze względu na zakres obowiązków pracownika mianowanego

§ 9

Prezydent określa wzory arkuszy samooceny i oceny pracownika mianowanego.

§ 10

Oceny dokonuje się w następującej sekwencji:

- 1) Prezydent wzywa pracowników mianowanych do złożenia wypełnionych arkuszy samooceny w określonym w wezwaniu terminie,
- 2) Prezydent wzywa bezpośrednich przełożonych pracowników mianowanych do złożenia wypełnionych arkuszy oceny w określonym w wezwaniu terminie,
- 3) Prezydent przeprowadza rozmowę ze wszystkimi pracownikami mianowanymi z osobna,
- 4) Prezydent zasięga opinii właściwych Komisji Rady o pracownikach mianowanych,
- 5) Prezydent dokonuje oceny ostatecznej, na podstawie arkuszy samooceny i oceny oraz rozmowy z pracownikiem mianowanym oraz oceny Komisji,
- 6) Prezydent zapoznaje każdego pracownika mianowanego z oceną ostateczną,
- 7) pracownik mianowany przyjmuje ocenę do wiadomości składając w stosownym miejscu swój podpis z podaniem daty przyjęcia jej do wiadomości.

§ 11

Dokumentacja oceny stanowi część składową akt osobowych pracownika mianowanego, do których stosuje się przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 1996r.Nr 62, poz.286 z późn. zmianami).

§ 12

Prezydent informuje Radę o wynikach oceny na najbliższej Sesji Rady po dokonaniu oceny.

§ 13

Traci moc Uchwała Nr XXII/221/2000 Rady Miejskiej Starogardu Gdańskiego z dnia 28 czerwca 2000r. w sprawie zasad dokonywania okresowych ocen kwalifikacyjnych mianowanych pracowników samorządowych.

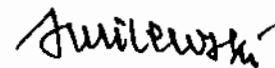
§ 14

Wykonanie uchwały powierza się Prezydentowi.

§ 15

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia

Przewodniczący Rady Miejskiej
Starogardu Gdańskiego



Stefan Milewski

Za zgodność

RADA MIEJSKA

Starogardu Gdańskiego

27. 06. 2003r.

