

**Szczegółowy zakres oceny okresowej nauczycieli akademickich i pracowników naukowych, zatrudnionych na Wydziale Teologicznym UKSW, wraz z punktacją.**

Na Wydziale Teologicznym Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie obowiązuje następujący szczegółowy zakres oceny okresowej nauczycieli akademickich i pracowników naukowych (zwanych dalej: pracownikami lub pracownikiem), zatrudnionych na tymże wydziale za pracę na rzecz tegoż wydziału i UKSW, wraz z następującą punktacją w przeliczeniu na jeden rok kalendarzowy:

§ 1.

W zakresie kształcenia i wychowania studentów oraz doktorantów pracownik może uzyskać maksymalnie 20 pkt. w tym za:

1. rzetelne wypełnianie obowiązków dydaktycznych – 10 pkt
2. szczególne osiągnięcia dydaktyczne, potwierdzone osiągnięciem przez studenta lub doktoranta, pozostającego pod opieką naukową lub dydaktyczną danego pracownika, stypendium ministra, publikacji powyżej 4 pkt., nagrody w konkursach naukowych, uzyskanej poza UKSW, itp. – do 10 pkt.
3. wypromowanie magistra – 3 pkt. lub licencjata – 2 pkt.
4. recenzowanie prac magisterskich lub licencjackich po 1 pkt.,
5. o 5 pkt. obniża się ocenę, w zakresie kształcenia i wychowania studentów oraz doktorantów za:
  - a. opuszczanie zajęć (konieczność wcześniejszego pisemnego upomnienia przez dziekana, dyrektora instytutu lub innego przełożonego – każde zasadne upomnienie obniża ocenę o 5 pkt.);
  - b. brak sylabusów;
  - c. dwukrotną negatywną ocenę zajęć podczas hospitacji;
  - d. negatywną zasadną ocenę studentów.

§ 2.

W zakresie działalności naukowej bierze się pod uwagę następujące dokonania naukowe, zaliczane (afiliowane) do dorobku Wydziału Teologicznego UKSW w ocenie parametrycznej:

1. publikacje (w tym redakcje) – zgodnie z punktacją ministerialną, obowiązującą w ocenie parametrycznej jednostek;
2. udział w konferencji naukowej, spełniającej kryteria ministerialne, z referatem lub posterem (zalicza się nie więcej niż 3 konferencje rocznie):
  - a. międzynarodowej – 5 pkt,
  - b. ogólnopolskiej – 2 pkt.
3. organizacja konferencji naukowej, spełniającej kryteria ministerialne:
  - a. międzynarodowej – 8 pkt,
  - b. ogólnopolskiej – 5 pkt.
4. granty NCN, NCBiR, NPRH i inne, liczone do parametryzacji jednostki:
  - a. złożenie grantu jako kierownik – 5 pkt.
  - b. kierowanie grantem – 20 pkt.

- c. udział w grantach jako wykonawca na WT UKSW – 15 pkt.
  - d. udział w grantach jako wykonawca poza WT UKSW – 10 pkt.
5. współpraca zagraniczne:
    - a. pobyty naukowe za granicą powyżej 3 miesięcy, stypendia, staże itp. – 10 pkt.
    - b. Erasmus lub inny pobyt kwalifikowany – 5 pkt.
  6. zastosowanie praktyczne wyników badawczych, formalnie potwierdzone zgodnie z wymogami parametryzacji (czyli np. aplikacja produktu) – 10 pkt.;
  7. awans naukowy
    - a. profesura – 20 pkt.
    - b. habilitacja – 15 pkt.
    - c. doktorat – 10 pkt.
  8. inne ważne osiągnięcie – do 10 pkt.

### § 3.

W zakresie kształcenia kadr naukowych bierze się pod uwagę nie więcej niż 3 poniżej wymienione aktywności:

1. promotorstwo doktoratu – 6 pkt.
2. recenzja doktorska – 3 pkt.
3. recenzja habilitacyjna – 5 pkt.
4. udział w komisji habilitacyjnej jako przewodniczący, sekretarz lub członek – 2 pkt.
5. recenzja profesorska – 5 pkt.
6. inne ważne osiągnięcie – do 5 pkt.

### § 4.

W zakresie działalności organizacyjnej:

1. rektor i prorektorzy, dziekan i prodziekani, kierownik studiów doktoranckich – 24 pkt.
2. dyrektorzy instytutu, członkowie stałych komisji Senatu UKSW, protokolanci stali Rady Wydziału, członkowie wydziałowych komisji Rekrutacyjnych dla studentów lub doktorantów, koordynatorzy Erasmusa, kierownicy studiów podyplomowych, planiści, redaktorzy naczelni i sekretarze czasopism ogólnouczelnianych wydziałowych znajdujących się na listach ministerialnych – 12 pkt.
3. pozostali, którym Rada Wydziału, dziekan lub dyrektor instytutu wyraźnie zlecił jakieś zadanie organizacyjne, np.: członkowie komisji uczelnianych, stałych komisji wydziałowych, zastępca dyrektora instytutu itp. – 4 pkt.

Pracownikowi, któremu zostaje powierzone określone zadanie organizacyjne, dziekan przyznaje liczbę punktów, możliwych do uzyskania, jeśli zadanie to zostanie wykonane rzetelnie. Brak rzetelnego wykonania zadania skutkuje obniżeniem punktów (konieczność wcześniejszego pisemnego upomnienia przez dziekana, dyrektora instytutu lub innego przełożonego).

Jeśli działalność organizacyjna obejmuje niepełny rok kalendarzowy – punkty przyznaje się proporcjonalnie do czasu uczestniczenia w danej działalności.

§ 5.

1. Oceny okresowej pracowników Wydziału Teologicznego UKSW, o których mowa w niniejszym szczegółowym zakresie oceny, dokonuje się na podstawie sprawozdań, przesyłanych w formie papierowej oraz elektronicznej.
2. Koniecznym warunkiem uzyskania oceny co najmniej pozytywnej warunkowej jest opublikowanie przez każdego z pracowników jednej publikacji powyżej 4 pkt., w tym w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych z nauk społecznych, będących przed habilitacją, raz na dwa lata w czasopiśmie na liście JCR, rzetelne wykonanie powierzonych prac organizacyjnych oraz uzyskanie przez pracowników naukowo-dydaktycznych lub dydaktycznych min. 5 pkt. w zakresie kształcenia i wychowania studentów oraz doktorantów; czyli:
  - bez względu na sumę uzyskanych punktów pracownik otrzymuje ocenę negatywną, jeśli nie spełnił jednego z poniższych warunków:
    - a. nie opublikował pracy za minimum 5 pkt., a w przypadku pracowników z nauk społecznych, będących przed habilitacją, raz na dwa lata w czasopiśmie na liście JCR;
    - b. bezzasadnie odmówił podjęcia się prac organizacyjnych lub nie wywiązał się z nich;
    - c. nie uzyskał co najmniej 5 pkt. za kształcenie i wychowanie studentów i doktorantów (nie dotyczy pracowników naukowych).

3. Pułap punktów, dla poszczególnych stanowisk, przedstawia poniższa tabela:

	Asystent przed doktoratem	Asystent z doktoratem i adiunkt bez habilitacji	Adiunkt z habilitacją, profesor nadzwyczajny i zwyczajny	Wykładowca i starszy wykładowca, lektor, instruktor itp.
Pozytywna	od 31	od 35	od 35	od 31
Negatywna	poniżej 31	poniżej 35	poniżej 35	poniżej 31

4. Pracownikom nowo zatrudnionym w pierwszym roku zatrudnienia, podlegającym ocenie, ustala się progi proporcjonalnie do okresu zatrudnienia i nie wymaga się od nich publikacji powyżej 4 pkt.
5. Punkty wyliczane podaje się w liczbach całkowitych, w razie, gdy występuje ułamek, zaokrągla się w górę
6. Do powyższej oceny wliczane są tylko te publikacje, które spełniają warunki uwzględnienia ich w ocenie parametrycznej jednostki lub innych zasadach ministerialnych.
7. Punktów nie przenosi się do następnej oceny okresowej.
8. Na wniosek dziekana lub dyrektora instytutu Komisja może przyznać ocenę pozytywną samodzielnemu pracownikowi nauki, mimo nieosiągnięcia przez niego 55 pkt., jeśli jego osiągnięcia naukowe i dydaktyczne są niestandardowe, a mają szczególne znaczenie dla Wydziału Teologicznego.

9. Komisja Wydziałowa uwzględnia wypadki losowe, które utrudniły lub uniemożliwiły osiągnięcie minimum oceny pozytywnej, jeśli dany pracownik w poprzednim okresie uzyskał ocenę co najmniej pozytywną.
10. Zmiany ustawowe lub ministerialne powodują korektę niniejszego szczegółowego zakresu oceny okresowej, o czym dziekan niezwłocznie powiadamia pracowników.
11. W sytuacjach wątpliwych kompetentny do wydawania wiążącej interpretacji jest przewodniczący Wydziałowej Komisji ds. Kadr Naukowych (interpretacja winna być wydana na piśmie i opublikowana w Monitorze WT).
12. Pracownik, który naruszył prawa autorskie w swoich publikacjach lub badaniach, otrzymuje ocenę negatywną.

#### § 6.

Niniejszy szczegółowy zakres oceny okresowej nauczycieli akademickich i pracowników naukowych, zatrudnionych na Wydziale Teologicznym UKSW, wraz z punktacją wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.