

Zarządzenie Nr 90/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego w Lublinie

z dnia 3 lipca 2023 roku

w sprawie ustalenia kryteriów i trybu oceny okresowej i corocznej ewaluacji nauczycieli akademickich oraz pracowników badawczo – technicznych w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie

Na podstawie art. 128 ust. 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742) oraz § 29 ust. 4 pkt 22 Statutu Uniwersytetu Medycznego w Lublinie z dnia 29 marca 2023 roku, po zasięgnięciu opinii Senatu, działających w Uczelni związków zawodowych oraz samorządu studentów i samorządu doktorantów zarządza się, co następuje:

ZASADY OGÓLNE

§ 1

1. Ocenie okresowej i ewaluacji na zajmowanym stanowisku podlegają wszyscy nauczyciele akademicki oraz pracownicy badawczo – techniczni.
2. Ocenie okresowej i ewaluacji na zasadach określonych niniejszym zarządzeniem podlegają pracownicy zatrudnieni w Uczelni począwszy od 1 października 2023 roku i pracownicy zatrudnieni w Uczelni przed 1 października 2023 roku, jeśli począwszy od 1 października 2023 roku zmienili zajmowane stanowisko i rozpoczęli nowy 4 letni okres oceny.
3. Ocenie okresowej i ewaluacji na zasadach określonych niniejszym zarządzeniem podlegają pracownicy zatrudnieni w Uczelni, którym w okresie jego obowiązywania rozpoczął się okres kolejnej oceny.
4. Pozostali pracownicy zatrudnieni w Uczelni przed 1 października 2023 roku mogą podlegać ocenie okresowej i ewaluacji na zasadach określonych niniejszym zarządzeniem na swój wniosek złożony do dnia rozpoczęcia procesu ewaluacji za rok 2023.
5. Zarządzenia nie stosuje się do pracowników na stanowisku post-doc.

§ 2

Ocena okresowa i ewaluacja dokonywana jest odrębnie w obszarze dydaktycznym i w obszarze naukowym a uzyskane punkty nie sumują się.

§ 3

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach w grupie badawczo-dydaktycznej podlegają ocenie w każdym z obszarów i w każdym muszą uzyskać wymaganą liczbę punktów dla uzyskania oceny pozytywnej.

§ 4

1. Ewaluację przeprowadza się corocznie.
2. Okres ewaluacji rozpoczyna się w obszarze naukowym w dniu 1 stycznia danego roku kalendarzowego a w obszarze dydaktycznym z początkiem semestru letniego danego roku akademickiego.
3. Okres ewaluacji, dla osób zatrudnionych z dniem 1 października danego roku rozpoczyna się w obszarze naukowym w dniu 1 stycznia kolejnego roku kalendarzowego, a w obszarze dydaktycznym z początkiem semestru letniego danego roku akademickiego.
4. Pracownicy zatrudnieni z dniem 1 października danego roku mogą zaliczyć do pierwszej ewaluacji również osiągnięcia uzyskane od dnia zatrudnienia do dnia rozpoczęcia okresu ewaluacji, o którym mowa w ust. 2.
5. Okres ewaluacji, dla osób zatrudnionych z początkiem semestru letniego danego roku akademickiego rozpoczyna się w obszarze naukowym i obszarze dydaktycznym z dniem zatrudnienia.

§ 5

1. Pracownik, który z przyczyn określonych § 6 ust. 5-7 nie przepracował całego okresu oceny lub ewaluacji nie podlega odpowiednio ewaluacji lub ocenie w danym roku.
2. Pracownik, który z przyczyn określonych w § 6 ust. 5-7 nie przepracował całego okresu ewaluacji lub oceny może poddać się ewaluacji lub ocenie tego okresu na swój wniosek.
3. Dorobek z okresu niepodlegającego ewaluacji pomija się w okresie oceny.

§ 6

1. Ocenę okresową nauczycieli akademickich przeprowadza się za okres 4 lat, począwszy od dnia 1 stycznia 2023 roku, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Pracownicy, którzy w dwóch kolejnych ewaluacjach są kwalifikowani w obszarze naukowym jako „N0” i pracownicy, którzy w obszarze dydaktycznym nie osiągnęli 80% punktów albo 10 pkt od studentów podlegają wcześniejszej ocenie okresowej. Przez pracowników „N0” rozumie się pracowników, którzy nie opublikowali żadnego artykułu naukowego w czasopiśmie uwzględnionym w wykazie czasopism

- naukowych MEiN, bądź nie byli redaktorami naukowymi, autorami lub współautorami monografii lub rozdziału w monografii opublikowanej przez wydawnictwo znajdujące się w wykazie wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe MEiN.
3. Ocenę okresową pracowników zatrudnionych na stanowisku młodszego specjalisty badawczo-technicznego przeprowadza się po upływie 3 lat zatrudnienia na tym stanowisku.
 4. Ocenę okresową pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty badawczo-technicznego przeprowadza się po upływie 4 lat zatrudnienia na tym stanowisku.
 5. Okresy ewaluacji i okresy oceny okresowej ulegają przedłużeniu o czas nieobecności w pracy wynikającej z:
 - 1) przebywania na urlopie związanym z rodzicielstwem, określonym w przepisach działu ósmego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
 - 2) przebywania na świadczeniu rehabilitacyjnym w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej;
 - 3) przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia;
 - 4) odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej.
 6. W przypadku nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie bezpłatnym lub pobierania zasiłku chorobowego, okres ewaluacji nie ulega przedłużeniu.
 7. W przypadku przebywania w okresie oceny na urlopie bezpłatnym trwającym nieprzerwanie co najmniej 3 miesiące lub pobierania zasiłku chorobowego nieprzerwanie przez okres co najmniej 3 miesięcy termin dokonania oceny okresowej ulega przedłużeniu o czas tej nieobecności i przypada w terminie ewaluacji przypadającym bezpośrednio po okresie przedłużenia. Wydłużenie okresu oceny nie wpływa na wskaźniki wymagane do osiągnięcia.

§ 7

1. Ocenę okresową i ewaluację w obszarze dydaktycznym przeprowadza się w oparciu o:
 - 1) ocenę studentów;
 - 2) uzyskane osiągnięcia dydaktyczne z listy stanowiącej Załącznik Nr 1/2023 i osiągnięcia organizacyjne właściwe dla obszaru dydaktycznego z listy stanowiącej Załącznik Nr 2/2023 oraz Załącznik Nr 2K/2023;
 - 3) inne niż wynikające z załączników, o których mowa w pkt 2 osiągnięcia dydaktyczne lub organizacyjne, wskazane przez

pracownika wraz z wnioskiem o zaliczenie ich do grupy A, B, C osiągnięć dydaktycznych lub organizacyjnych. O uwzględnieniu wniosku decyduje Wydziałowy Zespół do spraw rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów;

- 4) ocenę bezpośredniego przełożonego, według Załącznika Nr 3/2023.
2. Przez ocenę studentów rozumie się ankietową, elektroniczną ocenę zajęć dydaktycznych realizowaną w ramach Systemu Doskonalenia Jakości Kształcenia.

§ 8

1. Punkty do ewaluacji z oceny studentów wylicza się na podstawie średniej arytmetycznej rocznej oceny uzyskanej z ankiet w 5 stopniowej skali oceny od 1 do 5.
2. Skala punktacji wynosi:
 - 1) od 4,5 – 25 punktów;
 - 2) od 4 do 4,49 – 20 punktów;
 - 3) od 3,5 do 3,99 – 15 punktów;
 - 4) od 3 do 3,49 oraz w przypadku nieotrzymania żadnej ankiety – 10 punktów;
 - 5) poniżej 3 – liczba punktów odpowiadająca średniej arytmetycznej rocznych ocen.
3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2 pkt 5 właściwy Dziekan zobowiązany jest ustalić z pracownikiem sposób poprawy i uzupełnienie deficytowych obszarów umiejętności dydaktycznych. Procedury w tym zakresie ustalają wspólnie Wydziałowy Zespół do spraw rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów oraz Rada do spraw Kształcenia.

§ 9

1. Punkty do ewaluacji z oceny bezpośredniego przełożonego, ustala się na podstawie średniej ocen uzyskanych za poszczególne kryteria w obszarach: dyscyplina pracy i bezpieczeństwo, kultura osobista, jakość pracy dydaktycznej.
2. Skala punktacji oceny bezpośredniego przełożonego:
 - 1) ocena od 4,5 - 9 pkt;
 - 2) ocena od 4 do 4,49 - 6 pkt;
 - 3) ocena od 3 do 3,99 - 3 pkt;
 - 4) ocena do 2,99 - 0 pkt.
3. Nauczycielom akademickim zatrudnionym na stanowiskach: adiunkt dydaktyczny, profesor dydaktyczny uczelni, profesor dydaktyczny -

punkty przyznane na podstawie ust. 2 zalicza się do osiągnięć dydaktycznych.

4. Bezpośredni przełożony może przyznać dodatkowe punkty za wybrane przez siebie osiągnięcia organizacyjne, nauczycielom akademickim zatrudnionym na stanowisku oraz ubiegającym się o zatrudnienie na stanowisku:
 - 1) adiunkta dydaktycznego - w liczbie nie więcej niż 3 oraz
 - 2) profesora dydaktycznego uczelni i profesora dydaktycznego - w liczbie nie więcej niż 6.

§ 10

Ocenę okresową i ewaluację w obszarze naukowym przeprowadza się w oparciu o:

- 1) wartość punktową udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty);
- 2) równoważne osiągnięcia naukowe z listy stanowiącej Załącznik Nr 4/2023;
- 3) równoważne osiągnięcia organizacyjne właściwe dla obszaru naukowego z listy stanowiącej Załącznik Nr 5/2023;
- 4) inne niż wynikające z Załącznika Nr 5/2023, niestanowiące równoważnika slotu osiągnięcia organizacyjne wskazane przez pracownika z wnioskiem o zaliczenie ich do osiągnięć organizacyjnych. O uwzględnieniu wniosku decyduje Rada Naukowa Kolegium.

§ 11

Wskaźniki, o których mowa w Statucie Uniwersytetu Medycznego w Lublinie stanowiące podstawę do zatrudnienia na stanowisku lub utrzymania zatrudnienia na danym stanowisku wynoszą:

- 1) dla stanowisk w grupie pracowników dydaktycznych czterokrotność liczby punktów określonych w § 13, za wyjątkiem stanowiska młodszego asystenta, dla którego osiągnięcie wskaźnika nie jest wymagane do zatrudnienia. Wskaźniki ustala się proporcjonalnie do wymiaru etatu, z zastrzeżeniem, że wymagana liczba punktów od studentów wynosi co najmniej 10 punktów rocznie;
- 2) dla stanowisk w grupie pracowników badawczych jednokrotność liczby punktów określonych w § 17. Wskaźniki ustala się proporcjonalnie do wymiaru etatu;
- 3) dla stanowisk w grupie pracowników badawczo - dydaktycznych czterokrotność liczby punktów określonych w § 14 oraz jednokrotność liczby punktów określonych w § 18. W obszarze dydaktycznym wskaźniki ustala się proporcjonalnie do wymiaru

etatu, z zastrzeżeniem, że wymagana liczba punktów od studentów wynosi co najmniej 10 punktów rocznie. W obszarze naukowym wskaźniki ustala się proporcjonalnie do wymiaru etatu;

- 4) dla stanowisk w grupie pracowników badawczo-technicznych jednokrotność liczby punktów określonych w § 19. Wskaźniki ustala się proporcjonalnie do wymiaru etatu.

OBSZAR DYDAKTYCZNY

§ 12

Ocenie okresowej i ewaluacji w obszarze dydaktycznym podlegają nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowiskach w grupie dydaktycznej i w grupie badawczo-dydaktycznej.

§ 13

1. Wymagane do osiągnięcia w okresie ewaluacji wskaźniki dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach w grupie dydaktycznej wynoszą:
 - 1) młodszy asystent 20 pkt rocznie, łącznie za osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów;
 - 2) lektor 20 pkt rocznie, łącznie za osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów;
 - 3) instruktor 20 pkt rocznie, łącznie za osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów;
 - 4) asystent 30 pkt rocznie, łącznie za osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów;
 - 5) dydaktyk kliniczny 30 pkt rocznie, łącznie za osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów;
 - 6) adiunkt 65 pkt rocznie, w tym:
 - a) co najmniej 50 pkt rocznie za osiągnięcia dydaktyczne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów i
 - b) co najmniej 15 pkt rocznie za osiągnięcia organizacyjne;
 - 7) profesor uczelni 105 pkt rocznie, w tym:
 - a) co najmniej 75 pkt rocznie za osiągnięcia dydaktyczne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów i
 - b) co najmniej 30 pkt rocznie za osiągnięcia organizacyjne;
 - 8) profesor 105 pkt rocznie w tym:

- a) co najmniej 75 pkt rocznie za osiągnięcia dydaktyczne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów i
 - b) co najmniej 30 pkt rocznie za osiągnięcia organizacyjne.
2. Na wymaganą liczbę punktów składają się:
- 1) punkty za osiągnięcia dydaktyczne:
 - a) z listy stanowiącej Załącznik Nr 1/2023,
 - b) za inne osiągnięcia dydaktyczne wskazane przez pracownika i zaliczone przez Wydziałowy Zespół do spraw rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów,
 - c) punkty z oceny studentów,
 - d) punkty przyznane przez bezpośredniego przełożonego zgodnie z Załącznikiem Nr 3/2023;
 - 2) punkty za osiągnięcia organizacyjne:
 - a) z listy stanowiącej załącznik Nr 2/2023 oraz Załącznik Nr 2K/2023,
 - b) za inne osiągnięcia organizacyjne wskazane przez pracownika i zaliczone przez Wydziałowy Zespół do spraw rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów do osiągnięć organizacyjnych,
 - c) dodatkowe punkty przyznane przez kierownika za osiągnięcia organizacyjne na stanowiskach: adiunkta dydaktycznego, profesora dydaktycznego uczelni, profesora dydaktycznego.

§ 14

1. Wymagane do osiągnięcia w okresie ewaluacji wskaźniki w obszarze dydaktycznym dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie badawczo – dydaktycznej, tj.:
- 1) młodszy asystent;
 - 2) asystent;
 - 3) adiunkt;
 - 4) profesor uczelni;
 - 5) profesor
- wynoszą 30 pkt rocznie łącznie za osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne, w tym co najmniej 10 pkt rocznie z oceny studentów.
2. Na wymaganą liczbę punktów składają się:
- 1) punkty za osiągnięcia dydaktyczne:
 - a) z listy stanowiącej Załącznik Nr 1/2023,
 - b) za inne osiągnięcia dydaktyczne wskazane przez pracownika i zaliczone przez Wydziałowy Zespół ds. rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów,
 - c) punkty z oceny studentów,

d) punkty przyznane przez bezpośredniego przełożonego zgodnie z Załącznikiem Nr 3/2023.

2) Punkty za osiągnięcia organizacyjne:

a) z listy stanowiącej Załącznik Nr 2/2023,

b) za inne osiągnięcia organizacyjne wskazane przez pracownika i zaliczone przez Wydziałowy Zespół do spraw rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów do osiągnięć organizacyjnych.

§ 15

1. Wskaźniki wymagane do osiągnięcia w okresie objętym oceną okresową w obszarze dydaktycznym wynoszą czterokrotność wskaźników wymaganych do osiągnięcia w okresie ewaluacji.
2. W przypadku nauczycieli zatrudnionych przez okres krótszy niż 4 lata w grupie badawczo-dydaktycznej podstawę do zatrudnienia w grupie dydaktycznej stanowi krotność wskaźnika rocznego i liczby przepracowanych lat do czasu osiągnięcia łącznie 4 lat zatrudnienia, w tym krotność wymaganej liczby punktów od studentów.
3. W przypadku nauczycieli zatrudnionych w grupie dydaktycznej po powrocie z urlopu związanego z rodzicielstwem, określonego w przepisach działu ósmego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, podstawę do ubiegania się o awans stanowiskowy mogą stanowić:
 - 1) trzykrotność wskaźnika rocznego jeżeli w ostatnim czteroletnim okresie oceny pracownik podlegał ewaluacji za trzy okresy;
lub
 - 2) krotność wskaźnika rocznego uzyskanego przez okres co najmniej dwóch lat po powrocie z urlopu.

OBSZAR NAUKOWY

§ 16

Ocenie okresowej i ewaluacji w obszarze naukowym podlegają nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowiskach w grupie badawczej, badawczo-dydaktycznej i pracownicy zatrudnieni w grupie badawczo – technicznej.

§ 17

1. Wymagane wskaźniki do zatrudnienia na danym stanowisku w grupie badawczej:
 - 1) asystent 320 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 80 pkt lub 240 pkt -

suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3 sloty o średniej wartości slotu co najmniej 80 pkt i uzyskany grant naukowy określony w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej lub grant Miniatura;

- 2) adiunkt – 440 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 110 pkt oraz co najmniej 1 osiągnięcie z wymienionych poniżej:
 - a) uzyskanie lub realizacja przez okres co najmniej 2 lat w funkcji kierownika grantu, autora protokołu badania klinicznego określonego w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej lub grantu Miniatura,
 - b) realizacja jako Główny Badacz w Ośrodku badania klinicznego niekomercyjnego lub komercyjnego, realizowanego przy udziale Centrum Wsparcia Badań Klinicznych o wartości dla Uniwersytetu Medycznego w Lublinie powyżej 500.000 zł,
 - c) udział w patentach lub wzorach użytkowych:
 - co najmniej 40% łącznie, bez względu na ilość patentów lub wzorów użytkowych,
 - co najmniej 10% udziału w patencie/wzorze użytkowym powstałym z udziałem badaczy z innych uczelni, w przypadku, gdy pracownik Uniwersytetu jest jedynym badaczem ze strony Uniwersytetu Medycznego w Lublinie;
- 3) profesor uczelni 560 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 140 pkt oraz co najmniej 1 osiągnięcie z wymienionych poniżej:
 - a) uzyskanie lub realizacja przez okres co najmniej 2 lat w funkcji kierownika grantu, autora protokołu badania klinicznego określonego w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej,
 - b) realizacja w roli Głównego Badacza, w Ośrodku badania klinicznego niekomercyjnego lub komercyjnego, realizowanego przy udziale Centrum Wsparcia Badań Klinicznych o wartości dla Uniwersytetu Medycznego w Lublinie powyżej 500.000 zł,
 - c) udział w patentach lub wzorach użytkowych:
 - co najmniej 40% łącznie, bez względu na ilość patentów lub wzorów użytkowych,

- co najmniej 10% udziału w patencie/ wzorze użytkowym powstałym z udziałem badaczy z innych uczelni, w przypadku, gdy pracownik Uniwersytetu jest jedynym badaczem ze strony Uniwersytetu Medycznego w Lublinie;
 - 4) profesor 560 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 140 pkt oraz co najmniej 1 osiągnięcie z wymienionych poniżej:
 - a) uzyskanie lub realizacja przez okres co najmniej 2 lat w funkcji kierownika grantu, autora protokołu badania klinicznego określonego w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej,
 - b) realizacja jako Główny Badacz w Ośrodku badania klinicznego niekomercyjnego lub komercyjnego, realizowanego przy udziale Centrum Wsparcia Badań Klinicznych o wartości dla Uniwersytetu Medycznego w Lublinie powyżej 500.000 zł,
 - c) udział w patentach lub wzorach użytkowych:
 - co najmniej 40% łącznie, bez względu na ilość patentów lub wzorów użytkowych,
 - co najmniej 10% udziału w patencie/wzorze użytkowym powstałym z udziałem badaczy z innych uczelni, w przypadku, gdy pracownik Uniwersytetu jest jedynym badaczem ze strony Uniwersytetu Medycznego w Lublinie.
2. Wymagane wskaźniki po upływie okresu oceny dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach w grupie badawczej wynoszą:
- 1) asystent 320 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 80 pkt lub 240 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3 sloty o średniej wartości slota co najmniej 80 pkt i uzyskany grant naukowy określony w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej lub grant Miniatura,
 - 2) adiunkt – 440 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 110 pkt oraz co najmniej 1 osiągnięcie z wymienionych poniżej:
 - a) uzyskanie lub realizacja przez okres co najmniej 2 lat w funkcji kierownika grantu, autora protokołu badania klinicznego

- określonego w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej lub grantu Miniatura,
- b) realizacja jako Główny Badacz w Ośrodku badania klinicznego niekomercyjnego lub komercyjnego, realizowanego przy udziale Centrum Wsparcia Badań Klinicznych o wartości dla Uniwersytetu Medycznego w Lublinie powyżej 500.000 zł,
 - c) udział w patentach lub wzorach użytkowych:
 - co najmniej 40% łącznie, bez względu na ilość patentów lub wzorów użytkowych,
 - co najmniej 10% udziału w patencie/wzorze użytkowym powstałym z udziałem badaczy z innych uczelni, w przypadku, gdy pracownik Uniwersytetu jest jedynym badaczem ze strony Uniwersytetu Medycznego w Lublinie;
- 3) profesor uczelni 560 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 140 pkt oraz co najmniej 1 osiągnięcie z wymienionych poniżej:
- a) uzyskanie lub realizacja przez okres co najmniej 2 lat w funkcji kierownika grantu, autora protokołu badania klinicznego określonego w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej,
 - b) realizacja, w roli Głównego Badacza, w Ośrodku badania klinicznego niekomercyjnego lub komercyjnego, realizowanego przy udziale Centrum Wsparcia Badań Klinicznych o wartości dla Uniwersytetu Medycznego w Lublinie powyżej 500.000 zł,
 - c) udział w patentach lub wzorach użytkowych:
 - co najmniej 40% łącznie, bez względu na ilość patentów lub wzorów użytkowych,
 - co najmniej 10% udziału w patencie/wzorze użytkowym powstałym z udziałem badaczy z innych uczelni, w przypadku, gdy pracownik Uniwersytetu jest jedynym badaczem ze strony Uniwersytetu Medycznego w Lublinie;
- 4) profesor 560 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 4; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 140 pkt oraz co najmniej 1 osiągnięcie z wymienionych poniżej:
- a) uzyskanie lub realizacja przez okres co najmniej 2 lat w funkcji kierownika grantu, autora protokołu badania klinicznego określonego w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa

Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej,

- b) realizacja jako Główny Badacz w Ośrodku badania klinicznego niekomercyjnego lub komercyjnego, realizowanego przy udziale Centrum Wsparcia Badań Klinicznych o wartości dla Uniwersytetu Medycznego w Lublinie powyżej 500.000 zł,
- c) udział w patentach lub wzorach użytkowych:
 - co najmniej 40% łącznie, bez względu na ilość patentów lub wzorów użytkowych,
 - co najmniej 10% udziału w patencie/wzorze użytkowym powstałym z udziałem badaczy z innych uczelni, w przypadku, gdy pracownik Uniwersytetu jest jedynym badaczem ze strony Uniwersytetu Medycznego w Lublinie.

§ 18

1. Wymagane wskaźniki do zatrudnienia na danym stanowisku w grupie badawczo - dydaktycznej:
 - 1) asystent – 120 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 40 pkt;
 - 2) adiunkt – 210 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 70 pkt;
 - 3) profesor uczelni – 300 pkt - suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 100 pkt;
 - 4) profesor – 300 pkt - suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 100 pkt.
2. Wymagane wskaźniki po upływie okresu oceny dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach w grupie badawczo - dydaktycznej wynoszą:
 - 1) młodszy asystent – 120 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 40 pkt;
 - 2) asystent – 210 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 70 pkt;

- 3) adiunkt – 210 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 70 pkt;
 - 4) profesor uczelni – 300 pkt - suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 100 pkt;
 - 5) profesor – 300 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 100 pkt.
3. Na stanowisku profesora i profesora uczelni wymagana dla tych stanowisk wartość punktowa może być osiągnięta w 4 slotach.

§ 19

1. Wymagane wskaźniki do zatrudnienia na stanowisku specjalisty badawczo-technicznego w grupie pracowników badawczo-technicznych – 80 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 2; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 40 pkt.
2. Wymagane wskaźniki po upływie okresu oceny dla pracowników zatrudnionych w grupie badawczo-technicznej wynoszą:
 - 1) młodszy specjalista badawczo-techniczny – 80 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 2; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 40 pkt;
 - 2) specjalista badawczo-techniczny – 210 pkt – suma udziałów jednostkowych w publikacjach (sloty) nie mniejsza niż 3; przy czym średnia wartość slotu publikacyjnego powinna wynosić co najmniej 70 pkt.
3. Na każdym ze stanowisk o których mowa w ust. 1 i 2 liczba slotów może być mniejsza pod warunkiem, że suma wartości punktowych ich udziałów jednostkowych osiągnie wymaganą dla stanowiska wartość punktową.

§ 20

Udziały jednostkowe i liczbę punktów za publikacje naukowe ustala się zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 661).

§ 21

W przypadku nauczycieli zatrudnionych w grupie badawczej i badawczo - dydaktycznej po powrocie z urlopu związanego z rodzicielstwem, określonego w przepisach działu ósmego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, podstawę do ubiegania się o awans stanowiskowy może stanowić suma osiągnięć uzyskanych w obszarze naukowym w ewaluacji za trzy okresy w ostatnim czteroletnim okresie oceny oraz osiągnięć uzyskanych w ewaluacji za pierwszy rok po powrocie z urlopu.

TRYB I PODMIOTY DOKONUJĄCE EWALUACJI I OCENY OKRESOWEJ

§ 22

1. W terminie do końca lutego każdego roku kalendarzowego Dział Kadr przekazuje do Dziekanatów poszczególnych Wydziałów, Sekcji Jakości Kształcenia i Centrum Wsparcia Nauki i Rozwoju informację o zatrudnionych pracownikach ze wskazaniem okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy zawieszających bieg okresu ewaluacji i wydłużających okres oceny.
2. W terminie do 31 marca każdego roku kalendarzowego Dział Kadr Sekcja Jakości Kształcenia i Centrum Wsparcia Nauki i Rozwoju przygotowują wspólnie wykaz osób podlegających ocenie w danym roku.
3. W terminie do 15 marca każdego roku, nauczyciele akademicy i pracownicy zatrudnieni w grupie badawczo-technicznej, podlegający ewaluacji zobowiązani są przedłożyć do kierownika jednostki organizacyjnej Kartę Ewaluacji/Oceny Okresowej w obszarze dydaktycznym stanowiącą Załącznik Nr 6/2023 lub/i Kartę Ewaluacji/Oceny Okresowej w obszarze naukowym stanowiącą Załącznik Nr 7/2023.
4. W terminie do dnia 31 marca każdego roku, kierownicy jednostek organizacyjnych zatwierdzą Karty w elektronicznym systemie obiegu.
5. Osiągnięcia z obszaru dydaktycznego oceniają Wydziałowe Zespoły do spraw rozwoju i ewaluacji kadry dydaktycznej i studentów a osiągnięcia z obszaru naukowego właściwe Rady Naukowe Kolegium.
6. Przewodniczący Rady Naukowej Kolegium powołuje Zespoły Oceniające spośród członków Rady do przeprowadzenia oceny okresowej w obszarze naukowym.

7. W terminie do dnia 30 kwietnia każdego roku Wydziałowe Zespoły i Przewodniczący Rad Naukowych Kolegiów przekazują do Dziekana właściwego Wydziału wyniki ewaluacji w każdym z obszarów.
8. Na podstawie wyników ewaluacji za okres czterech lat w poszczególnych obszarach Dziekan dokonuje oceny okresowej pracownika, z zastrzeżeniem § 6 ust. 7.
9. Proces składania i obiegu Karty Ewaluacji/ Oceny Okresowej następuje we wskazany sposób, z wykorzystaniem elektronicznego systemu obiegu.
10. Oceniany nauczyciel akademicki ma obowiązek zapoznania się z wynikami oceny okresowej w terminie 7 dni od dnia powiadomienia o dokonanej ocenie drogą e-mailową na adres służbowy. Pracownik ma prawo wglądu do Kart Ewaluacji/Oceny Okresowej.
11. W przypadku otrzymania oceny negatywnej nauczyciel akademicki może złożyć odwołanie do Rektora w terminie 14 dni od dnia zapoznania się z oceną lub bezskutecznego upływu terminu, o którym mowa w ust. 10.
12. Rektor, po zasięgnięciu opinii odpowiednio Prorektora do spraw Kształcenia i Dydaktyki lub Prorektora do spraw Nauki utrzymuje zaskarżoną ocenę w mocy lub zmienia ją na korzyść odwołującego. Rozstrzygnięcie Rektora jest ostateczne.
13. W przypadku oceny negatywnej kolejna ocena okresowa jest dokonywana po upływie 12 miesięcy od dnia zakończenia procesu oceny tj. od dnia zawiadomienia o rozstrzygnięciu Rektora lub bezskutecznego upływu terminu na wniesienie odwołania.
14. W przypadku, o którym mowa w ust. 13 wymagane w okresie oceny wskaźniki określone w niniejszym zarządzeniu ulegają zmniejszeniu i w obszarze dydaktycznym wynoszą jednokrotność wartości punktowej przewidzianej dla ewaluacji a w obszarze naukowym co najmniej 1 slot o wymaganej wartości punktowej.

§ 23

1. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności pracownika w okresie przeprowadzania ewaluacji pracownik według własnego wyboru może poddać się ewaluacji w okresie nieobecności lub w terminie do 30 dni od zakończenia okresu nieobecności. Pracownik, który nie poddał się ewaluacji w terminie, o którym mowa w § 22 ust. 3 nie uczestniczy w podziale nagród i dodatków projakościowych wynikających z wyników ewaluacji za dany rok.
2. W przypadku nieusprawiedliwionego niepoddania się ewaluacji w terminie ewaluacji/oceny okresowej Wydziałowe Zespoły i/lub

Przewodniczący Rad Naukowych Kolegiów ustalają negatywny wynik ewaluacji za dany rok.

§ 24

Od dnia wejścia w życie niniejszego Zarządzenia osoby zatrudnione na stanowiskach badawczych, których okres oceny upływa w 2024 roku i które w okresie oceny spełniły wymagania dla danego stanowiska, obowiązujące w dacie rozpoczęcia okresu oceny, mogą kontynuować zatrudnienie na tych samych stanowiskach niezależnie od uzyskania osiągnięć określonych w § 17, nie dłużej jednak niż do dnia 30 września 2025 roku.

§ 25

Od dnia wejścia w życie niniejszego Zarządzenia osoby zatrudnione na stanowiskach badawczych, które w okresie oceny nie spełniły wymagań dla danego stanowiska obowiązujących w dacie rozpoczęcia okresu oceny mogą objąć takie samo stanowisko w grupie badawczo-dydaktycznej niezależnie od spełnienia wymogów określonych w § 14, nie dłużej jednak niż na okres 1 roku. Po upływie tego okresu osoby te mogą kontynuować zatrudnienie o ile w obszarze dydaktycznym osiągną krotność wymaganego dla okresu zatrudnienia wskaźnika rocznego.

§ 26

Od dnia wejścia w życie niniejszego Zarządzenia nauczyciele akademicki posiadający tytuł profesora zatrudnieni na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, którzy w okresie oceny nie spełnili wymagań dla danego stanowiska obowiązujących w dacie rozpoczęcia okresu oceny, mogą objąć takie samo stanowisko w grupie dydaktycznej niezależnie od spełnienia wymogów określonych w § 13, za wyjątkiem obowiązku uzyskania co najmniej 40 punktów w okresie oceny z oceny studentów, o ile w następnym okresie oceny osiągną wiek emerytalny, nie dłużej jednak niż do końca semestru roku akademickiego, w którym wiek emerytalny osiągną.

§ 27

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor

Uniwersytetu Medycznego w Lublinie
Prof. dr hab. Wojciech Załuska